



**WHSCC ANNUAL REPORT  
RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT**



**2003**

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION  
COMMISSION

2003 Annual Report

Transmittal Letter

The Honourable Margaret-Ann Blaney  
Minister of Training and Employment Development  
Province of New Brunswick

Dear Minister Blaney:

I am pleased to submit the Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Annual Report for the 2003 fiscal year. This report outlines the Commission's goals, objectives and achievements. The report also provides an overview of each operational division, and the Commission's financial statements.

Respectfully submitted,



Robert M. Scott  
Chairperson, Board of Directors

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE  
L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Rapport annuel 2003

Lettre de présentation

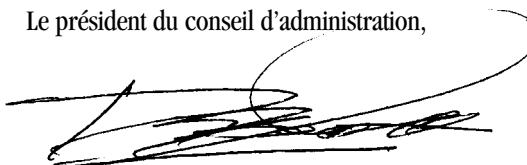
L'honorable Margaret-Ann Blaney  
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi  
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pour l'exercice financier 2003. Le rapport englobe les buts, les objectifs et les réalisations de la Commission. Il contient également un aperçu de chaque division et les états financiers de la Commission.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,



Robert M. Scott

**Published by:**

Workplace Health, Safety and Compensation Commission of  
New Brunswick  
1 Portland Street  
PO Box 160  
Saint John NB E2L 3X9  
Canada

[www.whscc.nb.ca](http://www.whscc.nb.ca)

**March 2004**

**ISBN 0-9732731-1-9**  
**ISSN 1710-1212**

Printed in New Brunswick

**Publié par :**

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation  
des accidents au travail du Nouveau-Brunswick  
1, rue Portland  
Case postale 160  
Saint John NB E2L 3X9  
Canada

[www.whscc.nb.ca](http://www.whscc.nb.ca)

**Mars 2004**

**ISBN 0-9732731-1-9**  
**ISSN 1710-1212**

Imprimé au Nouveau-Brunswick

# WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

2003 Annual Report

## TABLE OF CONTENTS

Vision, Mission and Mandate of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission	1
Message from the Chairperson	2
Board of Directors	3
Message from the President and Chief Executive Officer	4
Organizational Structure	7
Performance Measurements	9
Prevention Services Division	13
Compensation and Rehabilitation Services Division	17
Corporate Services Division	20
Reporting to the President and Chief Executive Officer	21
Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal	26
Appeals Tribunal Members	29
Management's Responsibility for Financial Reporting	30
Financial Statements and Auditors' Report	31
Actuarial Statement of Opinion	53
Historical Financial Statements	55
Website Information	59

# COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Rapport annuel 2003

## TABLE DES MATIÈRES

Vision, mission et mandat de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail	1
Message du président du conseil d'administration	2
Conseil d'administration	3
Message du président et chef de la direction	4
Structure de l'organisation	8
Mesures du rendement	9
Division des services de prévention	13
Division des services d'indemnisation et de réadaptation	17
Division des services généraux	20
Services relevant du président et chef de la direction	21
Message du président du Tribunal d'appel	26
Membres du Tribunal d'appel	29
Responsabilité de la direction en matière d'information financière	30
États financiers et rapport des vérificateurs	32
Énoncé d'opinion	54
États financiers historiques	56
Renseignements au sujet du site Web	59

## VISION, MISSION AND MANDATE OF THE WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

### Vision

Healthy and safe workplaces in New Brunswick.

### Mission

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission is dedicated to the promotion of a safe and healthy work environment and the provision of services to workplaces, employers and the injured workers of New Brunswick.

### Mandate

Promote the creation of a workplace environment where all employers and workers view all occupational disease and accidents as being preventable.

Provide insurance and insurance related services to the employer community.

Provide compensation benefits, including rehabilitation, medical, vocational, counselling and safe return-to-work services to injured workers.

## VISION, MISSION ET MANDAT DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

### 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 et à offrir des services aux lieux de travail, aux employeurs et aux travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

### Mandat

Promouvoir la création d'un environnement qui permet à tous les employeurs et les travailleurs de considérer qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Fournir une assurance et des services connexes aux employeurs.

Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation ainsi que des services de réadaptation et médicaux, de l'orientation professionnelle et des services de reprise du travail en toute sécurité.

## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) Board of Directors continued working hard for the employers and workers of the Province of New Brunswick through 2003. The Board of Directors is responsible for implementing the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*, the *Workers' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act* and regulations. The Board fulfills these responsibilities by applying its Governance Statement, which defines the Board's role in the Commission's operation. The Board's activities are focused by the Governance Statement on determining the Commission's strategic direction, setting the corporate goals to guide staff in implementing that strategic direction, and evaluating the results of these activities through the work of the three evaluation sub-committees.

Good governance is fundamental to the Commission's success, given the competing interests of the worker and employer stakeholder groups. In 2003, the Board reviewed its governance structures and completed a self-evaluation of its overall effectiveness. I am pleased with the impact of these efforts on our decision-making capacity.

From a policy perspective, the Board addressed several challenging issues in 2003, including chronic pain, standards for medical care, pre-existing medical conditions, home care and the allocation of claims costs, to name a few.

Reflecting on the progress made in reaching our five corporate goals, I must thank our senior management and staff for their expertise, professionalism and commitment to implementing the vision and direction of the Board of Directors. In many cases, the Commission has achieved its goals outlined in the five-year plan, whereas others, such as reducing accident frequency, will require further strategy. As depicted in our new corporate logo, which we launched in 2003, it is through the combined efforts of our Board, our staff and the employers and workers of the province that we will achieve our goals.

While 2003 marked a year in which we refined our governance processes, it was also the year in which we had to say good-bye to two Board members who contributed significantly to the Commission's good governance. John Murphy and Bob Davidson,

## MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) a continué de travailler fort pour les employeurs et les travailleurs de la province du Nouveau-Brunswick en 2003. Il est responsable de l'application 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 des règlements afférents. Le conseil s'acquitte de ces responsabilités en appliquant son *Énoncé de direction*, qui définit le rôle du conseil dans le fonctionnement de la CSSIAT. L'*Énoncé de direction*, qui guide les activités du conseil, vise à déterminer l'orientation stratégique de la CSSIAT, à établir les buts de l'organisme pour guider le personnel dans la mise en application de cette orientation stratégique et à évaluer les résultats de ces activités par le biais de trois sous-comités chargés de l'évaluation.

La bonne gouvernance est essentielle à la réussite de la CSSIAT, étant donné les intérêts opposés des groupes d'intervenants des travailleurs et des employeurs. Au cours de l'exercice, le conseil a examiné ses structures de direction et a réalisé une auto-évaluation de son efficacité globale. Je suis satisfait des effets de ces efforts sur notre capacité de prise de décision.

Du point de vue des politiques, le conseil a étudié plusieurs questions posant des problèmes en 2003, notamment la douleur chronique, les normes de soins en matière d'aide médicale, les conditions médicales préexistantes, les soins à domicile et l'attribution des coûts des réclamations.

Lorsque je regarde les progrès accomplis dans la poursuite de nos cinq buts, je dois remercier nos cadres supérieurs et le personnel de leur expertise, de leur professionnalisme et de leur engagement à mettre en application la vision et l'orientation du conseil d'administration. Dans de nombreux cas, la CSSIAT a atteint les buts définis dans le plan quinquennal, tandis que d'autres buts, comme la réduction du nombre d'accidents, exigeront d'autres stratégies. Comme l'illustre notre nouveau logo qui a été lancé en 2003, c'est grâce aux efforts conjugués de notre conseil, de notre personnel et des employeurs et des travailleurs de la province que nous parviendrons à atteindre nos buts.

L'exercice 2003 s'est distingué par la mise au point de nos processus de gouvernance, mais il a aussi vu le départ de deux membres du conseil qui ont grandement contribué à la bonne gouvernance de la CSSIAT. En effet, John Murphy et Bob Davidson,

worker representatives, left their positions on the Board before completing their terms. Their contribution will be missed.

All jurisdictions are finding that pressures on the workers' compensation system are increasing. In 2003, the New Brunswick WHSCC hosted a successful learning symposium for the rest of the country entitled "Weathering the Storm." While the storm is not expected to subside in 2004, I am confident that the investment made in effective governance by the Board in 2003 will give the Commission the tools to effectively navigate the future.

Sincerely,



Robert M. Scott  
Chairperson, Board of Directors

## BOARD OF DIRECTORS

Chairperson  
Robert M. Scott

President and Chief  
Executive Officer  
Douglas C. Stanley  
(Non-voting Member)

Chairperson of the  
Appeals Tribunal  
Paul M. LeBreton  
(Non-voting Member)

Members Representing Workers
Norman Bernard Robert Davidson* Donna McNeill John Murphy*

Member Representing General Public
Bernice Doiron Chiasson

Members Representing Employers
Gerry Cluney Lin Hupman Fraser MacLeod John Mahar

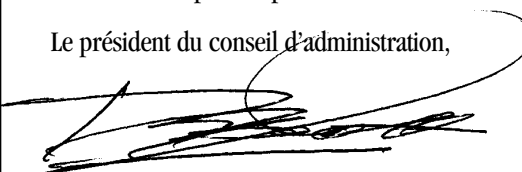
\* Resigned September 22, 2003

représentants des travailleurs, ont quitté leur poste au sein du conseil avant la fin de leur mandat. Leur apport nous manquera.

Toutes les provinces et tous les territoires constatent que les pressions exercées sur le régime d'indemnisation des travailleurs augmentent. En 2003, la CSSIAT du Nouveau-Brunswick a accueilli un symposium national très réussi sur l'apprentissage intitulé « Courber le dos sous l'orage ». Même si on ne s'attend pas à ce que l'orage s'apaise en 2004, je suis sûr que l'investissement fait dans la gouvernance efficace par le conseil en 2003 donnera à la CSSIAT les outils nécessaires pour naviguer avec succès à l'avenir.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration,



Robert M. Scott

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président du conseil d'administration  
Robert M. Scott

Président et chef  
de la direction  
Douglas C. Stanley  
(Membre sans droit de vote)

Président du  
Tribunal d'appel  
Paul M. LeBreton  
(Membre sans droit de vote)

Membres représentant les travailleurs
Norman Bernard Robert Davidson* Donna McNeill John Murphy*

Membre représentant le public en général
Bernice Doiron Chiasson

Membres représentant les employeurs
Gerry Cluney Lin Hupman Fraser MacLeod John Mahar

\* Démissionné le 22 septembre 2003

## MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

With the leadership of our Board of Directors and chairperson, and with the support of staff, the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) continues to perform well. Good governance remains our guiding principle as we work to fulfill the statutory obligation placed on our agency. Two stakeholder groups have a major financial interest in the WHSCC. Injured workers look to us for the security of future benefits, and the employer community looks to us to ensure that the insurance system they must fund continues to be viable and efficient. The employer community also relies on us to ensure system costs are distributed fairly among employers, across industry sectors and over time. Good governance at the WHSCC is focused on ensuring appropriate activities and programs are undertaken to address the legitimate interests of these stakeholder groups.

We were pleased to see that the Auditor General of New Brunswick provided Crown agencies with some direction on what governance means and how the principles of good governance apply to a Crown agency. In his report, the Auditor General said that:

*Governance can be defined as the process and structure used to direct the business and affairs of a corporation with the objective of achieving the corporate mission. The process and structure define the division of power between the board and management. They also establish mechanisms for achieving accountability between management, the board of directors, and corporate shareholders.*

We believe that our Board has put in place the structure to direct the agency's business and affairs. The Board has defined our mission and has established clear corporate goals and objectives. They have defined the roles of management and of the directors and have made a conscious effort to understand and to fulfill their obligations as a corporate governance board. They have established a process for reviewing the organization's goals annually and for evaluating the organization's activities. Our Board has provided

## MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Sous la direction de notre conseil d'administration et de son président, et grâce au soutien du personnel, la CSSIAT continue d'obtenir de bons résultats. La bonne gouvernance demeure le principe directeur de nos efforts visant à nous acquitter des obligations statutaires imposées à notre organisme. Deux groupes d'intervenants ont un intérêt financier important dans la CSSIAT. Les travailleurs blessés comptent sur nous pour garantir les prestations futures et les employeurs s'attendent à ce que nous fassions en sorte que le système d'assurance qu'ils financent continue d'être solide et efficace. Les employeurs se fient également à nous pour que les coûts du système soient répartis équitablement entre les employeurs, dans l'ensemble des secteurs de l'industrie et au fil du temps. La bonne gouvernance à la CSSIAT vise à assurer la poursuite d'activités et la mise en œuvre de programmes qui tiennent compte des intérêts légitimes de ces groupes d'intervenants.

Nous sommes heureux de constater que le vérificateur général du Nouveau-Brunswick a donné aux organismes de la Couronne quelques indications sur la signification de la gouvernance et sur la façon dont les principes de bonne gouvernance s'appliquent à un organisme de la Couronne. Dans son rapport, le vérificateur général déclare :

*La gouvernance peut être définie comme le processus et la structure suivis pour orienter les activités d'une société, avec l'objectif d'atteindre la mission de la société. Le processus et la structure définissent la répartition du pouvoir entre le conseil et la direction. De plus, ils établissent des mécanismes permettant d'assurer la reddition de comptes entre la direction, le conseil d'administration et les actionnaires de la société.*

Nous croyons que notre conseil a mis en place la structure nécessaire pour diriger les affaires et le fonctionnement interne de l'organisme. Le conseil a défini notre mission et a établi des buts et des objectifs clairs pour l'organisme. Il a précisé les rôles de la direction et des directeurs, et a fait un effort réfléchi pour comprendre ses obligations en tant que conseil de gestion de l'organisme et s'en acquitter. Le conseil a établi un processus pour examiner les buts de l'organisme chaque année et pour évaluer ses activités. Notre conseil a fourni une direction stratégique afin de

strategic leadership to ensure that our legislated mandate is carried out. They have addressed the threat of significant risk we may face in carrying out that mandate, as well as the issue of value for money in our program administration.

### **Fulfillment**

This annual report is a part of the accountability exercise, which is a part of good governance. In this report and in a companion document, referred to as our *Report to Stakeholders*, we relate our progress toward achieving the goals set by our Board of Directors. We are also now providing stakeholders with access to a quarterly corporate report, in which the Board has established measures of success. In this annual report, the report to our stakeholders and the quarterly reports, we describe our staff's progress toward the specific goals set by the Board. On behalf of our Board and staff, I am proud to present the results that appear in this 2003 Workplace Health, Safety and Compensation Commission Annual Report.

Our Board has set a goal for the WHSCC, that staff will find this agency "a good place to work." We continue to be proud of our employees and the work they do, and they continue to tell us that the WHSCC is a good place to work. This year, at our annual employee recognition night, I recognized 77 employees for their long service. I want to extend thanks and congratulations to the following employees who retired in 2003: Kathleen Abblitt, Alicia Brankin, Diane Cartwright, Brian Connell, Albert Dubé, Mary Hughson, Lorraine LeBlanc, John Maguire, Sheila Maguire, Hugh Munro, Dianne Ormandy, Joanne Rideout, Stephen Scott, Florence Sweet and Patricia Titus. Each of these individuals made a significant contribution to this organization and left it a better place.

Ours is a safety-oriented organization, with a vision of "healthy and safe workplaces in New Brunswick." In 2003, WHSCC management made a major commitment to that vision for our own organization. We preach the adoption of a "health and safety culture at work in New Brunswick" and want to put that into practice for our employees. To that end, we have adopted a health and safety plan using the 5\*22 model that we promote to our clients.

veiller à ce que le mandat qui nous est imposé par la loi soit rempli. Il s'est penché sur la menace des risques importants auxquels la réalisation de notre mandat nous expose ainsi que sur la question de la rentabilité dans l'administration de nos programmes.

### **Réalisations**

Le présent rapport annuel fait partie de l'exercice de reddition des comptes qui s'inscrit dans le cadre de la bonne gouvernance. Dans ce rapport et dans un document publié en parallèle, appelé *Rapport aux intervenants*, nous faisons part des progrès accomplis dans la réalisation des buts fixés par notre conseil d'administration. De plus, nous fournissons maintenant aux intervenants un rapport trimestriel, dans lequel le conseil établit des mesures de réussite. Dans le présent rapport annuel, le rapport aux intervenants et les rapports trimestriels, nous décrivons les progrès de notre personnel vers les buts particuliers fixés par le conseil. Au nom de notre conseil et de notre personnel, je suis fier de présenter les résultats qui figurent dans le rapport annuel 2003 de la CSSIAT.

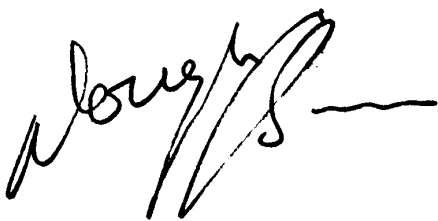
Notre conseil a fixé comme but à la CSSIAT que le personnel considère cet organisme comme « un bon employeur ». Nous continuons d'être fiers de nos employés et de leur travail, et ceux-ci continuent de nous dire que la CSSIAT est un bon employeur. Cette année, à notre banquet annuel de reconnaissance des employés, j'ai rendu hommage à 77 employés pour leurs nombreuses années de service. Je souhaite transmettre mes remerciements et mes félicitations aux employés suivants qui ont pris leur retraite en 2003 : Kathleen Abblitt, Alicia Brankin, Diane Cartwright, Brian Connell, Albert Dubé, Mary Hughson, Lorraine LeBlanc, John Maguire, Sheila Maguire, Hugh Munro, Dianne Ormandy, Joanne Rideout, Stephen Scott, Florence Sweet et Patricia Titus. Chacune de ces personnes a contribué de façon appréciable à l'amélioration de cet organisme.

Notre organisme est axé sur la sécurité, avec une vision de « lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick ». En 2003, la direction de la CSSIAT s'est engagée fermement à appliquer cette vision au sein même de l'organisme. Nous prêchons l'adoption d'une culture de santé et de sécurité au travail au Nouveau-Brunswick et nous voulons appliquer cette culture à nos employés. À cette fin, nous avons adopté un plan de santé et de sécurité fondé sur le modèle 5\*22 que nous recommandons à nos clients.



Lastly, I want to report that we are a service organization. We provide six broad categories of services to New Brunswick workplaces: insurance registration; health and safety compliance; case management and return-to-work co-ordination; education; workplace safety infrastructure; and general information and enquiries. In 2003, we laid the foundation for improved service to New Brunswick workplaces by establishing a single operational division. Our new WorkSafe Services Division will allow for the integration of services in selected industries and workplaces, and improved regional management of service delivery. I hope to report in 2004 that we began to see positive results from these efforts.

Sincerely,

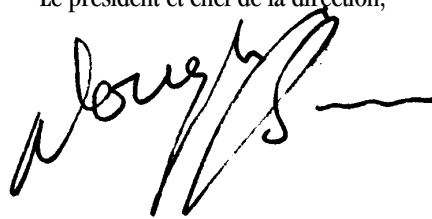


Douglas C. Stanley  
President and CEO

En dernier lieu, je tiens à signaler que nous sommes un organisme de service. Nous offrons six grandes catégories de services aux lieux de travail du Nouveau-Brunswick : inscription à l'assurance; respect des normes de santé et de sécurité; gestion de cas et reprise du travail; éducation; infrastructure de sécurité des lieux de travail; et information générale et demandes de renseignements. En 2003, nous avons posé les bases de services améliorés aux lieux de travail du Nouveau-Brunswick en établissant une seule division opérationnelle. Notre nouvelle Division des services de travail sécuritaire permettra l'intégration des services dans des industries et des lieux de travail ciblés et améliorera la gestion régionale de la prestation de services. J'espère pouvoir signaler des résultats positifs découlant de ces efforts en 2004.

Veillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

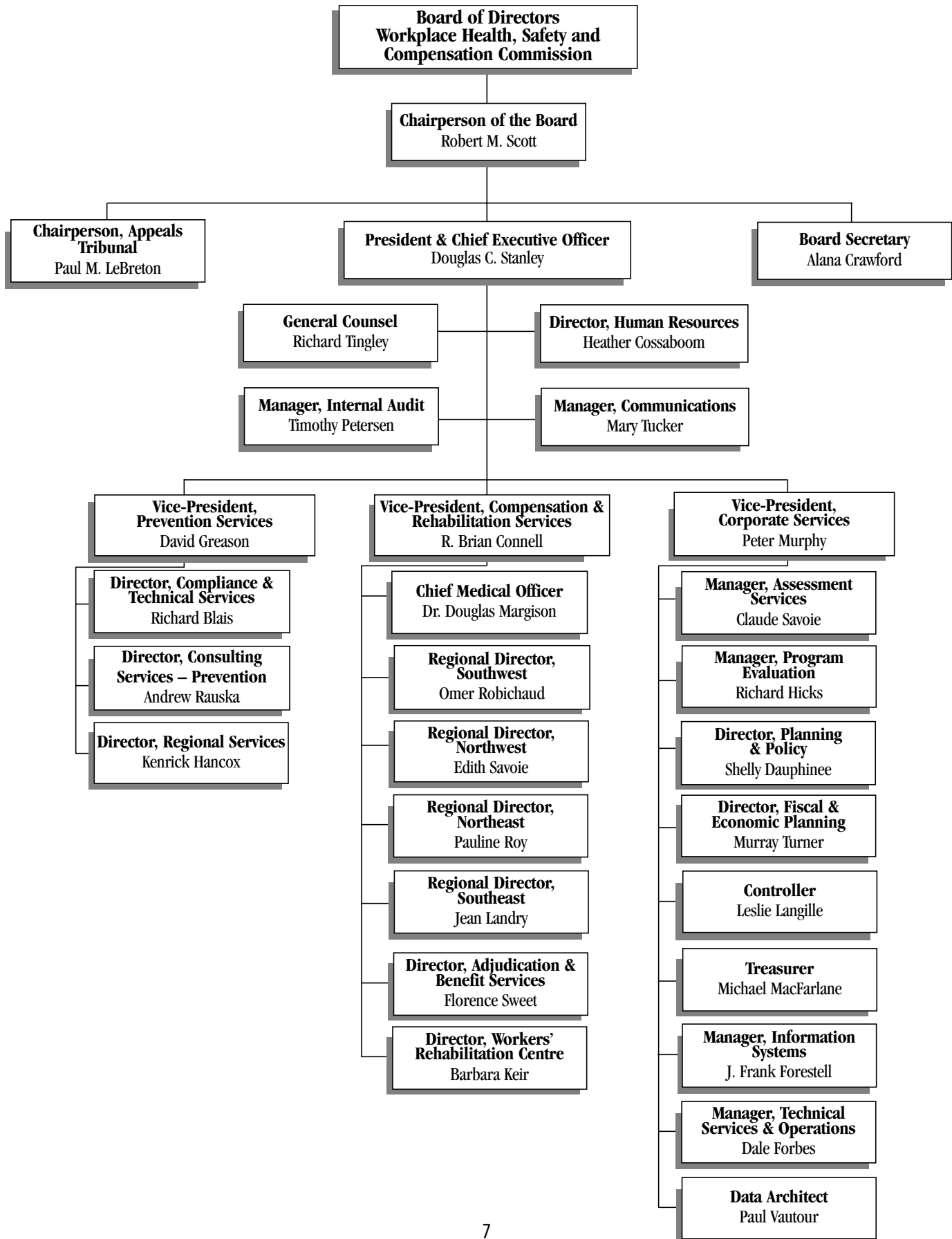
Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

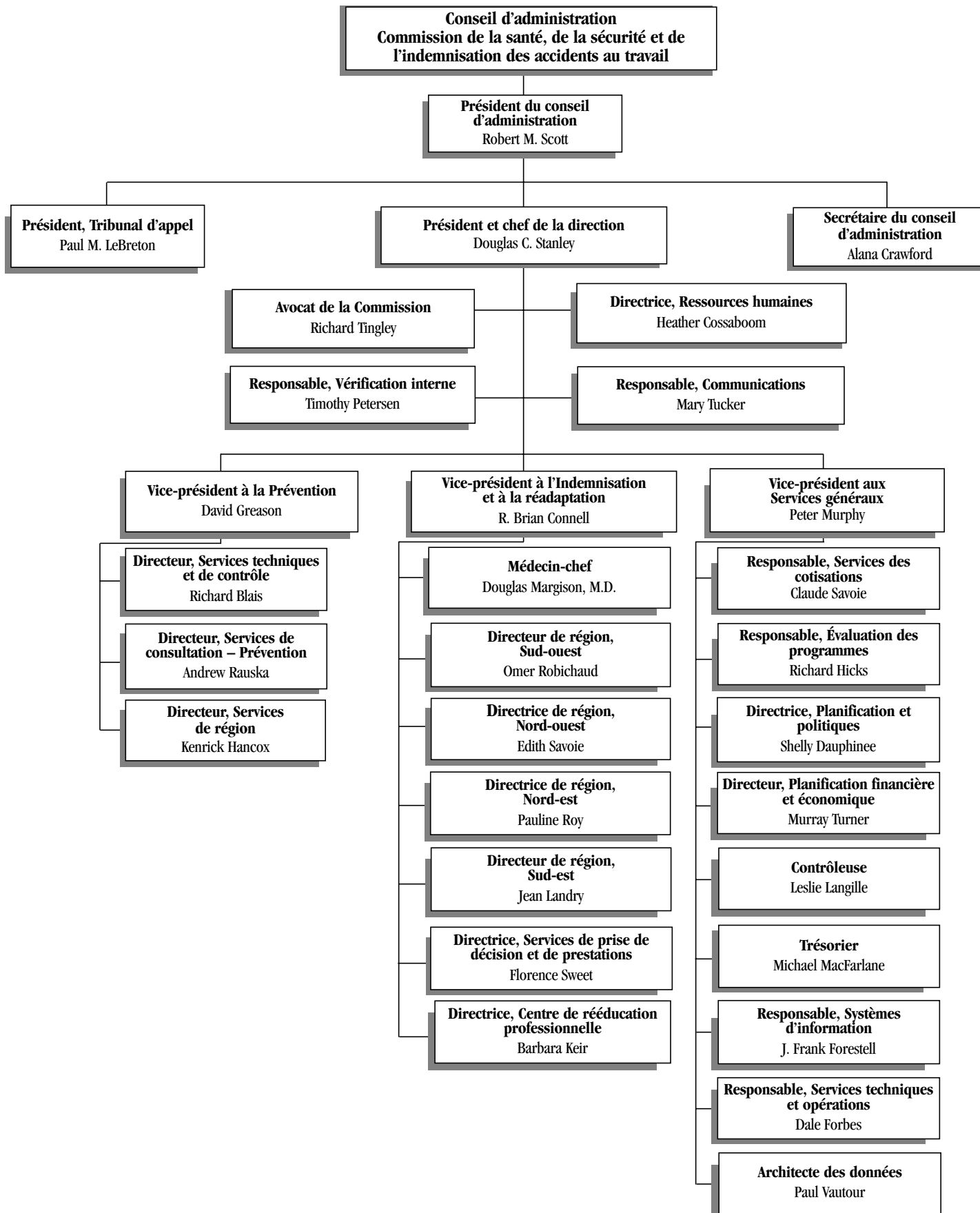
# ORGANIZATIONAL STRUCTURE

December 31, 2003



# STRUCTURE DE L'ORGANISATION

Le 31 décembre 2003



## PERFORMANCE MEASUREMENTS

Throughout 2003, the WHSCC worked toward achieving the following five goals. The areas of evaluation, criteria to evaluate and measurement of results are as follows:

### Goal 1: Accident Frequency

“Our vigorous pursuit of safety will lead to a significant decline in the frequency of accidents.”

#### Indicator

The Commission uses provincial accident frequency rates to track the effectiveness of safety awareness initiatives and compliance with the *Occupational Health and Safety Act*.

#### Target

Reduction in provincial accident frequency rates, and accident reduction for specifically targeted sectors and employers.

#### Results

##### *Province-wide*

The number of workplace accidents for insured employers continued its downward trend since 1998, showing a reduction from 4.46 accidents per estimated 100 full-time employees in 1998, to a projected value of 3.6 in 2003.

##### *Focus Industries*

In 2003, the Prevention Services Division continued its focus industry activities, working toward accident reduction targets with nursing homes, sawmills, logging and auto repair garages. Focus industries experienced a decrease in accidents from 8.53 accidents per 100 workers in 1998 to a projected 7.04 in 2003, reflecting a drop of 445 reported accidents (24% fewer accidents). During that same period, the estimated number of insured workers remained the same.

##### *Focus Firms*

The Commission staff work with a small number of firms with high accident records to help them implement effective health and safety programs. This program also includes implementation of the Commission-developed 5\*22 Health and Safety model. The Commission was active with 41 New Brunswick focus firms in 2003.

As a group, these 41 firms have seen a drop in accidents of 16% for 2003 (239 fewer accidents), following two years of fewer accidents (a 10% drop in 2001; a 2% drop in 2002). The accident frequency rate fell 19% from 2002, to an accident frequency of 16 per 100 workers, down from 20 per 100 workers in 2002.

## MESURES DU RENDEMENT

Tout au long de 2003, la CSSIAT a déployé des efforts en vue d'atteindre les cinq buts qu'elle s'était fixés. La section suivante donne les indicateurs évalués, les critères d'évaluation et les résultats pour chacun.

### Premier but : Le nombre d'accidents

« Nos mesures concrètes en vue d'atteindre notre objectif en matière de sécurité donneront lieu à une diminution considérable du nombre d'accidents. »

#### Indicateur

La CSSIAT utilise le nombre d'accidents dans la province pour évaluer l'efficacité des initiatives de sensibilisation à la sécurité et la conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

#### Objectif

Le nombre d'accidents dans la province ainsi que dans les secteurs ciblés et chez les employeurs ciblés connaîtra une diminution.

#### Résultats

##### *Ensemble de la province*

Le nombre d'accidents du travail chez les employeurs inscrits auprès de la CSSIAT a maintenu sa tendance à la baisse depuis 1998 : il est passé de 4,46 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein estimatifs en 1998 à 3,6 accidents (chiffre prévu) en 2003.

##### *Industries ciblées*

En 2003, la Division des services de prévention a continué à procéder à des interventions ciblées sur les industries en vue de réduire le nombre d'accidents dans les secteurs suivants : foyers de soins, scieries, exploitation forestière et garages de réparation automobile. Le nombre d'accidents des industries ciblées a diminué : il est passé de 8,53 pour chaque 100 travailleurs en 1998 à 7,04 (chiffre prévu) en 2003, ce qui représente une baisse de 445 accidents signalés (24 % moins d'accidents). Pendant cette même période, le nombre estimatif de travailleurs protégés est demeuré le même.

##### *Entreprises ciblées*

Le personnel de la CSSIAT travaille avec un petit nombre d'entreprises qui comportent une fréquence élevée d'accidents afin de les aider à mettre sur pied un programme de santé et de sécurité efficace. L'initiative comprend également la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme 5\*22. En 2003, la CSSIAT a travaillé avec 41 entreprises ciblées au Nouveau-Brunswick.

Ces 41 entreprises ont vu leur nombre d'accidents chuter de 16 % pour le groupe en 2003 (239 accidents de moins), après avoir affiché une diminution de 10 % en 2001 et de 2 % en 2002. Le taux d'accidents a diminué de 19 % par rapport à 2002, pour se chiffrer à 16 pour chaque 100 travailleurs, soit une diminution comparativement à 2002, où le taux se chiffrait à 20 pour chaque 100 travailleurs.

### *Summary*

The fall in provincial accident frequency over the past few years is due to better health and safety practices, and a shift in employment from high-risk to lower risk industries. The improvement in focus industries and firms is more directly related to those companies enhancing the safety level of jobs in their workplaces.

## Goal 2: Injured Worker and Employer Satisfaction

“We will provide prompt, effective, efficient, and caring services to our clientele.”

### **Indicator**

The most direct indicator of our clientele’s satisfaction is the Client Satisfaction Index, a satisfaction measure developed using an annual survey conducted by an external research firm.

### **Target**

Our annual survey of public opinion will produce consistently high results. At a minimum, we will maintain a satisfaction score of 82% for injured workers and 85% for assessed employers.

### **Results**

#### *Client Satisfaction Index: Injured Workers*

In 2003, the injured workers indicated they were an average of 81% satisfied with the Commission’s performance in the 12 categories surveyed – an increase of 1%.

#### *Client Satisfaction Index: Employers*

Employers indicated they were an average of 86% satisfied with the Commission’s performance in the nine categories surveyed – an increase of 1%.

## Goal 3: Return to Work

“We will decrease the time by which injured workers return to pre-accident, modified or alternate employment.”

### **Indicator**

The Commission tracks the time it takes for injured workers to return to work, as well as the ongoing return-to-work status of all long-term claimants.

### **Target**

To return at least 60% of lost-time claimants to work within 20 days of claim acceptance, and at least 93% within 260 days.

### *Résumé*

La diminution du nombre d’accidents à l’échelle provinciale au cours des quelques derniers exercices est imputable à de meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité ainsi qu’à l’augmentation du nombre d’emplois au sein d’industries qui présentent peu de risque par rapport à ceux au sein d’industries à risque élevé. L’amélioration au niveau des industries et des entreprises ciblées est en grande partie attribuable aux entreprises qui ont amélioré le niveau de sécurité des emplois à leur lieu de travail.

## Deuxième but : La satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs

« Nous offrirons des services prompts, efficaces et bienveillants à nos clients. »

### **Indicateur**

L’indicateur le plus direct concernant la satisfaction des clients est l’indice de satisfaction des clients, une mesure de satisfaction qui a été mise au point à l’aide d’un sondage annuel préparé par une société de recherche externe.

### **Objectif**

Le sondage d’opinion effectué chaque année produira de très bons résultats de façon constante. Au strict minimum, nous maintiendrons un taux de satisfaction de 82 % pour les travailleurs blessés et de 85 % pour les employeurs cotisés.

### **Résultats**

#### *Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés*

En 2003, les travailleurs blessés ont indiqué qu’ils étaient en moyenne 81 % satisfaits du rendement de la CSSIAT dans les douze catégories présentées, soit une augmentation de 1 %.

#### *Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs*

Les employeurs ont indiqué qu’ils étaient en moyenne 86 % satisfaits du rendement de la CSSIAT dans les neuf catégories présentées, soit une augmentation de 1 %.

## Troisième but : La reprise du travail

« Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail qu’il faisait avant son accident, un travail modifié ou un autre travail. »

### **Indicateur**

La CSSIAT tient compte de la période écoulée avant que les travailleurs blessés reprennent le travail ainsi que de la situation par rapport à la reprise du travail pour toutes les réclamations à long terme.

### **Objectif**

Un total d’au moins 60 % des travailleurs blessés reprendront le travail dans les 20 jours suivant l’acceptation de leur réclamation et au moins 93 % des travailleurs blessés, dans les 260 jours.

## Results

Ninety-six percent of injured workers who are off work because of a workplace injury return to work, or are fit to return, while 4% never return to the workplace. Of these claimants, 86% return to their pre-accident employment, 5% return to an alternative or modified job, and 5% are fit for work but do not have immediate employment (e.g. seasonal employment).

### INJURED WORKERS WITH LOST-TIME CLAIMS

% returning or fit to return to work within

	2000	2001	2002	2003
20 days	58%	59%	61%	59%*
80 days	80%	80%	80%	79%*
130 days	86%	86%	88%	87%
260 days	93%	93%	94%*	N/A
520 days	97%	96%	N/A	N/A

\* Some claims are still in adjudication as of January 31, 2004.

Note: Certain figures have been restated to reflect more up-to-date information.

## Goal 4: Assessments and Funding

“We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.”

### Indicator

To ensure the balance between assets and liabilities reflects a fully-funded liability, the Board of Directors will ensure a balance between rates and benefits is achieved through the annual rate-setting and budgeting process.

### Target

At a minimum, we will maintain a fully-funded liability.

### Results

#### Assessment Rate

The provisional 2003 assessment rate of \$2.07 represents an increase of \$0.17 over the 2002 value. This increase comes as a result of:

- The downturn in the financial markets, which led to a shortfall in investment income;
- Significant increases in the cost of medical care; and
- Significant increases in the cost of long-term disability claims.

All Canadian workers' compensation boards are experiencing significant cost increases and will increase assessment rates or allow their funding for future costs to fall below the required level.

## Résultats

Un total de 96 % des travailleurs blessés qui sont absents du travail par suite d'une blessure subie au travail reprennent le travail ou sont aptes à le faire, tandis que 4 % des travailleurs blessés ne le reprennent jamais. Des travailleurs qui reprennent le travail, 86 % reprennent le travail qu'ils faisaient avant leur accident, 5 % reprennent un autre travail ou un travail modifié, et 5 % sont aptes à reprendre le travail, mais n'ont pas d'emploi à ce moment-là (par exemple, un travail saisonnier).

### TRAVAILLEURS BLESSÉS QUI ONT PRÉSENTÉ UNE RÉCLAMATION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL

% des travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont aptes à reprendre le travail en moins de

	2000	2001	2002	2003
20 jours	58 %	59 %	61 %	59 %*
80 jours	80 %	80 %	80 %	79 %*
130 jours	86 %	86 %	88 %	87 %
260 jours	93 %	93 %	94 %*	s.o.
520 jours	97 %	96 %	s.o.	s.o.

\* Certaines réclamations sont encore en attente d'une décision au 31 janvier 2004.

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

## Quatrième but : Les cotisations et la capitalisation

« Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possible aux clients. »

### Indicateur

Afin d'assurer que l'équilibre entre l'actif et le passif reflète une dette entièrement provisionnée, le conseil d'administration verra à ce que la CSSIAT atteigne un équilibre entre les taux et les prestations par le biais des processus annuels d'établissement des taux de cotisation et du budget.

### Objectif

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

### Résultats

#### Taux de cotisation moyen

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2003, qui se chiffre à 2,07 \$, représente une augmentation de 0,17 \$ par rapport au taux de 2002. L'augmentation est imputable aux facteurs suivants :

- la baisse des marchés financiers, qui a entraîné un manque à gagner au niveau du revenu de placement;
- les hausses importantes au niveau des coûts des soins de santé;
- les augmentations considérables des coûts des réclamations pour invalidité à long terme.

Toutes les commissions des accidents du travail au pays connaissent des coûts beaucoup plus élevés et augmenteront leurs taux de cotisation ou laisseront la capitalisation de leurs coûts futurs chuter plus bas que le

However, in 2003, New Brunswick's rates remained below the national average of \$2.10 per 100 dollars of payroll, and the lowest in Atlantic Canada.

#### *Investment Portfolio*

In 2003, the WHSCC investment portfolio outperformed its benchmark for the year, producing an annual return of 12.4%, compared to 11.7% for the benchmark. Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached \$604 million at the end of 2003, representing a 92.3% funded liability.

#### *Fraud and Abuse*

In 2003, fraud and abuse investigation activities produced a financial benefit to the Commission greater than the annual investigatory budget. Detection of a non-registered employer disclosed an assessment revenue base of \$350,000 during the expected lifetime of the employer's business. Fraud and abuse investigations resulted in the termination of a worker's future loss of earning benefits of \$356,000 in one instance, and \$266,204 in another.

#### *Third-party Actions*

During 2003, third-party action recoveries provided cost relief to employers representing approximately \$0.018 on the average assessment rate. The excess amounts of any claim costs recovered were paid to the injured workers.

### **Goal 5: WHSCC Staff Satisfaction**

"Our employees will consider the Commission a good place to work."

#### **Indicator**

Indicators used to measure this objective included a satisfaction survey, work attendance, accident analysis, a number of internal promotions, exit interview analysis, and the number of long-service employees.

#### **Target**

Employee satisfaction surveys will remain at a high level for the organization.

#### **Results**

##### *Absenteeism*

Employees were absent from work an average of 8.57 days in 2003. This remains less than the five-year average of 9.67 days per employee. During the fall of 2003, a Disability Management Program was implemented to supplement the Return-to-Work Program. This program will help our employees return to the workplace after any illness or injury. Eight employees were assisted in 2003 through the Return-to-Work Program.

niveau exigé. Cependant, en 2003, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick est demeuré inférieur à la moyenne nationale de 2,10 \$ par tranche de 100 \$ des salaires et continue d'être le taux le plus bas au Canada atlantique.

#### *Portefeuille de placement*

En 2003, le portefeuille de placement de la CSSIAT a surclassé son portefeuille de référence pour l'exercice. Il a affiché un rendement annuel de 12,4 %, comparativement à 11,7 % pour le portefeuille de référence. Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations des blessures antérieures ont atteint 604 millions de dollars à la fin de 2003, ce qui représente une dette provisionnée de 92,3 %.

#### *Question de fraude et d'abus*

En 2003, les activités de dépistage de fraude et d'abus ont procuré à la CSSIAT un avantage financier plus important que la somme annuelle accordée aux enquêtes dans le cadre du budget. Le dépistage d'un employeur non inscrit a révélé une masse salariale cotisable de 350 000 \$ pour la durée d'existence prévue de l'entreprise. Le dépistage de cas de fraude et d'abus a permis de mettre fin à des prestations pour perte de gains futures qui se seraient chiffrées à 356 000 \$ dans un cas et à 266 204 \$ dans un autre.

#### *Recours contre les tiers*

Grâce aux recouvrements de tiers au cours de 2003, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts représentant environ 0,018 \$ du taux de cotisation moyen. L'excédent des sommes recouvrées a été versé aux travailleurs blessés.

### **Cinquième but : La satisfaction des employés de la CSSIAT**

« Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur. »

#### **Indicateur**

Les indicateurs utilisés pour mesurer ce but comprenaient le sondage sur la satisfaction, l'absentéisme, l'analyse des accidents, un certain nombre de promotions internes, l'analyse des entrevues de fin d'emploi et le nombre d'employés possédant de nombreuses années de service.

#### **Objectif**

Des sondages sur la satisfaction des employés continueront à indiquer des taux de satisfaction élevés pour l'organisme.

#### **Résultats**

##### *Absentéisme*

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,57 en 2003. Il s'agit d'un taux inférieur à la moyenne de cinq exercices de 9,67 jours par employé. À l'automne 2003, on a mis en œuvre un programme de gestion de l'incapacité au travail pour compléter le programme de reprise du travail. Le programme a pour objectif d'aider les employés à reprendre leur emploi par suite d'une blessure ou d'une maladie. En 2003, on a aidé huit employés à reprendre le travail dans le cadre du programme.

### *Accident Claims*

The Commission completed another successful year with the Health and Safety Plan based on the 5\*22 model. In 1999, the Commission was surveyed to evaluate the organization's health and safety status and a resurvey was completed during November 2003. This year's results mark a considerable improvement in the status of health and safety within the Commission.

The injury reduction objective for 2003 was to reduce repetitive strain injuries. No repetitive strain injury was reported in 2003 and the total number of accepted claims (lost-time and no lost-time) totalled 11, the lowest number within the last five years.

### *Staffing*

Ninety-eight competitions were opened and completed in 2003; as a result, 35 staff were promoted internally. Staff turnover increased this year from 4.7% to 5.9%, but of the 31 employees who left the organization, 15 retired. This number represents about half the employee turnover rate. In 2003, we celebrated milestones of 5 to 35 years of service with 77 employees.

Staff is supported in performance and educational objectives each year. Yearly performance objectives are established through the performance review process and 98% of the Commission employees underwent performance reviews with their supervisors.

### *Survey*

The employee satisfaction survey had a response rate of 84%, with 87% of our employees indicating that they find WHSCC "a good place to work."

## PREVENTION SERVICES DIVISION:

### Overview

The Prevention Services Division of the WHSCC administers New Brunswick's *Occupational Health and Safety (OHS) Act*, and promotes workplace health and safety through accident prevention. With 66 staff, the Prevention Services Division is accessible to employers and workers in five service locations: Bathurst, Fredericton, Grand Falls, Moncton and Saint John. The division offers a variety of services, including awareness education and consulting, in-depth safety programs for employers, health and safety inspections, accident investigations, and arbitration hearings under the *OHS Act*.

In 2003, Commission prevention staff conducted 5,986 workplace inspections, writing 4,122 orders under the *OHS Act*, and performed 2,005 other compliance office visits.

### *Réclamations présentées par suite d'accidents*

La CSSIAT a connu de bons résultats en 2003 pour ce qui est de son plan de santé et de sécurité, qui est fondé sur le programme 5\*22. En 1999, elle a fait l'objet d'un sondage en vue d'évaluer son dossier de santé et de sécurité, et un nouveau sondage a été effectué en novembre 2003. Les résultats révèlent qu'il y a eu une amélioration importante au niveau de la santé et de la sécurité au sein de la CSSIAT.

L'objectif en matière de réduction des blessures pour 2003 était de réduire les lésions attribuables au travail répétitif (LATR). Aucune LATR n'a été signalée pendant l'exercice et le nombre de réclamations acceptées (avec et sans interruption de travail) se chiffrait à 11, soit son niveau le plus bas depuis cinq ans.

### *Dotation en personnel*

Un total de 98 postes ont fait l'objet d'un concours et ont été pourvus au cours de l'exercice. Ainsi, 35 employés ont été promus au sein de l'organisme. Le taux de roulement du personnel est passé de 4,7 % à 5,9 % en 2003. Toutefois, des 31 personnes qui ont quitté la CSSIAT, 15 ont pris leur retraite. Ce nombre représente environ la moitié du taux de roulement du personnel. En 2003, un total de 77 employés ont célébré de nombreuses années de service.

La CSSIAT appuie les objectifs de rendement et d'éducation que les employés fixent chaque année. Des objectifs de rendement annuels sont établis dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Un total de 98 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement avec leur surveillant.

### *Sondage*

Le taux de réponse du sondage sur la satisfaction des employés se chiffrait à 84 % et de ce nombre, 87 % ont indiqué qu'ils considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ».

## DIVISION DES SERVICES DE PRÉVENTION

### Aperçu

La Division des services de prévention de la CSSIAT est chargée d'appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de promouvoir la santé et la sécurité au travail au moyen de la prévention des accidents. La Division, qui compte 66 employés, offre toute une gamme de services aux employeurs et aux travailleurs à partir de cinq points de service : Bathurst, Fredericton, Grand-Sault, Moncton et Saint John. Ces services comprennent des initiatives de sensibilisation et de consultation; des programmes complets de santé et de sécurité aux employeurs; des inspections; des enquêtes sur des accidents; et des audiences d'arbitrage en vertu de la *Loi*.

En 2003, les employés de la Division ont effectué 5 986 inspections, donné 4 122 ordres en vertu de la *Loi* et procédé à 2 005 autres visites pour assurer la conformité.



## 2003 Initiatives

The Prevention Services Division's activities are intended to support the corporate mission, achieve the goal of accident prevention, and meet the responsibilities as defined in legislation.

### Industry Sectors

The Prevention Services Division concentrates its efforts on those industries and workplaces that, through statistical analysis, are identified as higher risk in relation to the number and severity of occupational injuries.

### Focus Industries

In 2003, the division selected four industries with high accident records and costs:

- Logging
- Sawmills
- Auto repair garages
- Nursing homes

Commission staff meet with employer associations in these industries to communicate accident issues, recommend improved practices, and encourage the associations to actively promote health and safety. These industries received increased visits and inspections by health and safety officers. Commission staff were available to assist these associations and employers with their health and safety programs.

In addition to the major focus industries, a number of other industry groups have been identified for smaller-scale initiatives. These are usually regional initiatives and result from changes in the industry, serious accidents, or other significant issues. For 2003, aquaculture, potato harvesting and highway construction had specific involvement.

### Focus Firms

Regional Services staff identify workplaces for particular attention, based on the accident history of their industry group, as well as the individual firm's accident record. The extent of intervention is done at three levels.

- *Primary Workplaces* – Workplaces with higher cost/accident frequency identified for priority intervention. Primary objectives are injury reduction and health and safety infrastructure building. The WHSCC health and safety consultant leads interventions with support from other staff (ergonomic consultants, education consultants, health and safety officers).
- *Secondary Workplaces* – These are workplaces with higher cost/accident frequency identified for some intervention. They

## Initiatives de 2003

Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT, à atteindre le but qui traite de la prévention des accidents et à faire face à ses obligations telles qu'elles sont définies dans la législation.

### Secteurs d'industries

La Division concentre ses efforts sur les industries et les lieux de travail qui, d'après des analyses statistiques, comportent un risque plus élevé relativement au nombre de blessures subies au travail et à leur gravité.

### Industries ciblées

En 2003, la Division a choisi quatre industries ayant un taux et des coûts d'accidents élevés :

- l'exploitation forestière;
- les scieries;
- les garages de réparation automobile;
- les foyers de soins.

Des employés de la CSSIAT ont eu des rencontres avec des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de questions qui traitent d'accidents, recommander de meilleures pratiques et encourager les associations à promouvoir activement la santé et la sécurité. Ces industries ont fait l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par les agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT étaient disponibles pour aider les associations et les employeurs relativement aux programmes de santé et de sécurité.

En plus des industries ciblées, un certain nombre d'autres groupes d'industries ont été désignés pour des initiatives à plus petite échelle. Il s'agit habituellement d'initiatives régionales, qui sont entraînées par des changements au sein de l'industrie, des accidents graves ou d'autres facteurs importants. En 2003, les secteurs de l'aquaculture, de la récolte de pommes de terre et de la construction des routes ont été désignés pour participer à ces initiatives.

### Entreprises ciblées

Les employés des Services de région déterminent les lieux de travail sur lesquels ils doivent concentrer leur attention selon le dossier des accidents du groupe d'industries ainsi que celui du lieu de travail. L'étendue des interventions s'effectue à trois niveaux.

- *Interventions primaires* – Les lieux de travail qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés et qui sont désignés pour recevoir une intervention prioritaire. Les principaux objectifs sont la réduction des blessures et l'établissement d'une infrastructure de santé et de sécurité. Un conseiller en santé et en sécurité de la CSSIAT mène ces interventions avec l'appui d'autres employés (conseillers en ergonomie, conseillers en éducation, agents de santé et de sécurité).
- *Interventions secondaires* – Les lieux de travail qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés et qui sont désignés pour recevoir une certaine intervention. Les

are assigned by regional managers to specific staff depending on the issues identified in the workplace. Initiatives are directed toward rapid cycle injury reduction and some health and safety infrastructure building.

- *Tertiary Workplaces* – These are workplaces chosen from the focus industries. These workplaces receive a visit from a health and safety officer during the year to ensure basic compliance and address issues identified in the industry.

The combination of primary, secondary and tertiary workplace interventions helps achieve a penetration into the specific industry group for a strong impact when addressing health and safety issues.

## Activities

### Health and Safety Education

The education consultants continued the Commission's strategy of providing awareness workshops directly at worksites. The Commission conducted 540 workshops in workplaces throughout New Brunswick in 2003, on topics ranging from due diligence and responsibilities of employers and workers, to accident investigation, developing health and safety programs, trenching, and fall protection.

### Provincial Workshops

The Prevention Services Division provides public workshops throughout the province. The focus in 2003 was on Joint Health and Safety Committee (JHSC) Core Training. As part of the Commission's initiative with the New Brunswick Nursing Home Association and the provincial government's Working Committee on Nursing Homes, sessions were held for JHSC co-chairs of all nursing homes.

In addition, the JHSC Core Training Program was offered to co-chairs of JHSCs in Moncton, Saint John, Fredericton, Bathurst and Grand Falls.

Public workshops were offered on occupational hygiene topics, including respiratory protection and noise reduction.

### Events

Over 670 delegates attended the WHSCC's 23rd Annual Health and Safety Conference. The conference offered delegates a selection of 26 different workshops, as well as the opportunity to browse 45 health and safety exhibitor booths.

Prevention staff participated in a number of events and conferences throughout the year, including: North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week; Annual Meeting of the Road Builders Association of New Brunswick; Department of Agriculture, Fisheries

responsables des Services de région assignent les interventions aux employés compétents en fonction des questions soulevées dans ces lieux de travail. Les initiatives visent la réduction des blessures entraînées par des cycles rapides et l'établissement d'une infrastructure de santé et de sécurité.

- *Interventions tertiaires* – Les lieux de travail choisis à partir des industries ciblées. Ces lieux de travail font l'objet d'une visite d'un agent de santé et de sécurité au cours de l'exercice pour vérifier la conformité de base et traiter des questions soulevées dans l'industrie.

La combinaison des interventions primaires, secondaires et tertiaires dans les lieux de travail aide à atteindre des groupes d'industries précis afin de faire une forte impression par rapport aux questions de santé et de sécurité qui touchent l'ensemble de l'industrie.

## Activités

### Éducation en matière de santé et de sécurité

Les conseillers en éducation ont poursuivi la stratégie de la CSSIAT qui vise à offrir des ateliers de sensibilisation directement aux lieux de travail. La CSSIAT a présenté 540 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois en 2003. Les sujets traités comprenaient la diligence raisonnable et les responsabilités des employeurs et des travailleurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et de sécurité; l'excavation de tranchées; et la protection contre les chutes.

### Ateliers

La Division des services de prévention offre des ateliers publics dans l'ensemble de la province. La formation de base des membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité était la préoccupation centrale en 2003. Dans le cadre de l'initiative de la CSSIAT avec l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le comité de travail du gouvernement provincial sur les foyers de soins, des séances ont eu lieu à l'intention des coprésidents des comités mixtes de tous les foyers de soins.

De plus, le programme de formation de base pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a été offert aux coprésidents des comités mixtes à Moncton, à Saint John, à Fredericton, à Bathurst et à Grand-Sault.

Des ateliers publics ont été offerts sur des sujets liés à la santé au travail, y compris la protection des voies respiratoires et la réduction du bruit.

### Activités

Plus de 670 délégués ont participé à la 23<sup>e</sup> conférence annuelle en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT. Les participants pouvaient choisir parmi 26 différents ateliers et ont eu l'occasion de visiter 45 stands d'exposants.

Au cours de l'exercice, les employés de la Division ont pris part à de nombreuses activités et conférences, y compris la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail; l'assemblée annuelle de la Road Builders Association of New Brunswick; le camp d'été sur la sécurité à la ferme du ministère de l'Agriculture, des

and Aquaculture's Farm Safety Summer Camp; Atlantic Aquaculture Exposition; and Salon de la forêt.

### Health and Safety Promotion in Television

The 2003 television advertising campaign was divided into two segments, spring and fall. The spring television campaign, targeting the construction industry, aired for four weeks in May and June. The advertising featured one-minute television spots showing a serious injury, followed by the appropriate legislative requirement.

The fall television ad depicted a serious accident in a manufacturing setting, illustrating the right to refuse unsafe work. The ad aired October 20 and ran for six weeks.

The campaign was followed by a recall survey with 600 completed interviews; 69% of the sample recalled the ad. In the fall 2002 campaign, 64% recalled the ads. Effectiveness and appreciation measures were also higher, compared to last year. Aided and unaided recall in the 35-40% range is generally considered strong, and the 2003 WHSCC public awareness campaign approximately doubled those results.

### Other Promotions

#### Youth-focused Education – Health and Safety

In 2003, the Commission actively promoted safety to young workers. Over 26,000 students were exposed to important health and safety issues, compared to 16,000 for the 2001-02 school year. Students participated in activities such as the Choices for Life program, presentations by a young injured worker, youth apprenticeship workshops and Safety Start. In addition, special programs were established to provide health and safety education to school children who work in the fall potato harvest.

An initiative for health and safety was developed for the broad-based technology education curriculum. The evaluation of this module indicated that it contributed to improved attitudes toward job safety issues.

The Commission also prepared and distributed a new youth promotional pamphlet, a new poster advising youth of the precautions to take when going to work, and distributed videos from other jurisdictions for use by schools, including the award-winning *Lost Youth* video, *Threads of Life*, *Winning Label* and *Are you in Danger?*

In 2002, the Commission established a partnership with a number of non-profit organizations, including the New Brunswick Safety Council and St. John Ambulance, to bring the highly acclaimed "Heroes" program to New Brunswick high schools. This program reached close to 11,000 provincial high school students in 2003.

Pêches et de l'Aquaculture; la Atlantic Aquaculture Exposition; et le Salon de la forêt.

### Campagne d'annonces télévisées

La campagne d'annonces télévisées de 2003 était divisée en deux : une annonce au printemps et l'autre à l'automne. La campagne du printemps ciblant l'industrie de la construction a duré quatre semaines en mai et juin. Les annonces, qui étaient d'une durée d'une minute, présentaient un accident grave et étaient suivies d'une description des exigences prévues par la loi.

L'annonce de l'automne présentait une vidéo d'un accident grave dans un contexte industriel et illustrait le droit de refuser un travail dangereux. L'annonce est passée pour la première fois le 20 octobre et a été diffusée pendant une période de six semaines.

La campagne a été suivie d'une enquête mémoire incluant 600 entrevues; 69 % des personnes interrogées se souvenaient de l'annonce. Pour ce qui est de la campagne de l'automne 2002, 64 % des personnes interrogées se rappelaient les annonces. Les mesures d'efficacité et d'appréciation étaient également plus élevées qu'en 2002. Le rappel assisté et spontané dans la tranche de 35 à 40 % est en général considéré comme un bon résultat et cette campagne a presque doublé ces niveaux.

### Autres promotions

#### Programmes de santé et de sécurité à l'intention de la jeunesse

La CSSIAT a joué un rôle actif dans la promotion de la sécurité auprès des jeunes travailleurs en 2003. D'importantes questions en matière de santé et de sécurité ont été présentées à plus de 26 000 élèves, comparativement à 16 000 au cours de l'année scolaire 2001-2002. Ces élèves ont participé à des activités comme le programme *Des choix pour la vie*, des présentations par une jeune travailleuse blessée, des ateliers d'apprentissage pour les jeunes et le programme Sécurité en premier. De plus, des programmes spéciaux ont été établis en vue d'offrir de l'éducation en matière de santé et de sécurité aux élèves qui prennent part à la récolte de pommes de terre.

Une initiative de santé et de sécurité a été élaborée pour le programme d'études en technologie des ordinateurs. Les résultats d'une évaluation indiquent que ce module a contribué à créer de meilleures attitudes à l'égard des questions de sécurité du travail.

Par ailleurs, la CSSIAT a produit et distribué un nouveau dépliant de promotion ainsi qu'une nouvelle affiche pour informer les jeunes des précautions à prendre au travail. Elle a aussi distribué des vidéos obtenues d'autres provinces pour l'usage dans les écoles, y compris la vidéo primée *The Lost Youth* (en anglais seulement), *Threads of Life* (en anglais seulement), *The Winning Label* (en anglais seulement) et *Êtes-vous en danger?*

En 2002, la CSSIAT a établi un partenariat avec des organismes sans but lucratif comme le Conseil de sécurité du Nouveau-Brunswick inc. et l'Ambulance Saint-Jean pour amener aux écoles secondaires du Nouveau-Brunswick le programme LES HÉROS, salué unanimement. Près de 11 000 élèves ont assisté aux présentations en 2003.

## COMPENSATION AND REHABILITATION SERVICES DIVISION:

### Overview

The Compensation and Rehabilitation Services Division of the WHSCC administers the New Brunswick *Workers' Compensation (WC) Act*, offering benefits payments, medical services, and return-to-work assistance to injured workers. These services are provided through six locations, including the Workers' Rehabilitation Centre in Grand Bay-Westfield, and offices in Bathurst, Fredericton, Grand Falls, Moncton and Saint John. Services provided by the division include: claims adjudication; benefits payments to injured workers and their families; case management services; and a variety of rehabilitation programs and services.

In 2003, the Commission created 26,410 claim files. Approximately half of these files had no application for benefits or did not involve claim costs (e.g. notification of "event" only).

The Commission adjudicated 13,396 applications for claims during 2003, a slight reduction (1.6%) from 2002; 1,609 were rejected as being non work-related or an uninsured employer. Of those accepted, 6,195 involved at least one day of lost time (a 2% reduction from 2002), and 5,588 were no lost-time claims (medical costs only, and representing a 5% reduction from 2002). There were eight work-related fatalities in 2003, compared with 12 in 2002.

Some injured workers require more comprehensive support from the WHSCC to help them return to employment. This assistance is provided through case management teams located in the regional offices, and may last for several months, or, in the most severe cases, several years. In 2003, approximately 3,000 claimants received these services, a 3% increase from 2002.

The Commission also provides pensions and long-term disability benefits to workers unable to replace their pre-accident income. At the end of 2003, there were 1,456 pre-1982 accident pensioners (a 5% reduction from 2002), and 2,162 injured workers receiving long-term disability benefits (a 6% increase from 2002).

### 2003 Initiatives

The Compensation and Rehabilitation Services Division's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goals of client satisfaction and a timely and effective return to work.

#### Continuum of Care: Work Conditioning

The Commission's "Continuum of Care" model for case management is an incremental care and treatment approach to

## DIVISION DES SERVICES D'INDEMNISATION ET DE RÉADAPTATION

### Aperçu

La Division des services d'indemnisation et de réadaptation de la CSSIAT voit à l'application de la *Loi sur les accidents du travail*. Elle offre des prestations, des services médicaux et de l'aide à reprendre le travail aux travailleurs blessés, et ce, à partir de six endroits, notamment le Centre de rééducation professionnelle à Grand Bay-Westfield et les bureaux de Bathurst, de Fredericton, de Grand-Sault, de Moncton et de Saint John. Les services offerts comprennent la prise de décision sur les réclamations, le versement de prestations aux travailleurs blessés et à leur famille, la gestion des réclamations ainsi que divers programmes et services de réadaptation.

En 2003, la CSSIAT a créé 26 410 dossiers de réclamation. Environ la moitié de ces dossiers ne comprenaient pas de demande de prestations ni de coûts des réclamations (par exemple, avis d'incident seulement).

La CSSIAT a pris une décision sur 13 396 réclamations en 2003, soit une légère diminution de 1,6 % par rapport à 2002. De ces réclamations, 1 609 ont été refusées parce qu'elles n'étaient pas liées au travail ou que l'employeur n'était pas inscrit auprès de la CSSIAT. Des réclamations acceptées, 6 195 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une diminution de 2 % comparativement à 2002, et 5 588 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une diminution de 5 % par rapport à 2002. Huit accidents mortels liés au travail sont survenus en 2003, comparativement à 12 en 2002.

Certains travailleurs blessés ont besoin de services plus spécialisés de la CSSIAT en vue de reprendre le travail. Des équipes de gestion des réclamations, lesquelles sont situées dans les bureaux de région, offrent ces services qui peuvent être d'une durée de plusieurs mois, voire plusieurs années dans les cas très graves. En 2003, environ 3 000 travailleurs blessés ont reçu ces services, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2002.

Par ailleurs, la CSSIAT verse des prestations de pension et d'invalidité à long terme aux travailleurs qui ne peuvent remplacer leur revenu d'avant l'accident. À la fin de 2003, la CSSIAT versait une pension à 1 456 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 5 % comparativement à 2002, et 2 162 travailleurs blessés recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 6 % par rapport à 2002.

### Initiatives de 2003

Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT et à atteindre les buts qui traitent de la satisfaction des clients et de la reprise du travail efficace et rapide.

#### Continuum des soins : conditionnement au travail

Le modèle de continuum des soins de la CSSIAT pour la gestion des réclamations est une approche progressive en vue d'assurer la

getting an injured worker safely back to employment at the earliest possible opportunity. In 2003, the approach was expanded from soft tissue injuries to all injuries. Injury-specific progress milestones (disability duration guidelines – DDGs) alert case managers when to re-evaluate an open claim. As duration on benefits increases, physical therapy progresses from primary physiotherapy, to work conditioning, to work hardening, as determined by a care plan developed with the worker, employer and worker's physician.

To help injured workers in their recovery, the Commission uses local physiotherapy clinics, in addition to the Workers' Rehabilitation Centre (WRC). In 2003, there were 60 approved primary physiotherapy clinics; 10 approved work conditioning clinics (Edmundston, Campbellton, Bathurst, Lamèque, Tracadie-Sheila, Miramichi, Shediac, Moncton, Saint John and Fredericton); and five approved work capacity evaluation clinics (Edmundston, Bathurst, Moncton, Saint John and Fredericton).

#### **Disability Management**

The Commission helps employers implement effective return-to-work programs through the concept of "disability management." The Disability Management initiative delivered 80 meetings/in-service sessions to over 550 employer and employee participants. Also, four workshops on "Disability Management: How to do a Job Task Analysis" were offered to 50 delegates representing 34 workplaces. The Commission's annual Health and Safety Conference in Saint John included a workshop on the 8-step program to Disability Management, attended by 52 participants.

#### **Physician Community Rapport**

The Commission continues to provide education to physicians. In addition to 14 community hospital sessions in 2003, the Commission developed a series of *Rapid Assessment* videos for back and shoulder injuries, for use by physicians treating and diagnosing injuries. Copies of these videos were distributed to family physicians.

The Commission continues to work with the New Brunswick Medical Society (NBMS) on treatment issues through the Joint Treatment Issues Committee. In the fall of 2003, this committee submitted recommendations to the NBMS for guidelines to manage chronic pain and opioid prescribing.

Off-track claims – claims which extend beyond the expected healing time – require time to assess and adjust treatment plans. Many family physicians report that they regrettably are unable to devote the necessary time to do a proper assessment. In the past few years, an increasing number of injured workers were without a

reprise du travail en toute sécurité du travailleur blessé, et ce, dès que possible. En 2003, l'approche a été élargie pour comprendre non seulement les lésions musculo-squelettiques, mais tous les autres types de lésions. Des lignes directrices sur le rétablissement par suite de blessures précises (lignes directrices en matière de durée d'invalidité) permettent au responsable de cas de savoir quand il doit réévaluer une réclamation ouverte. Lorsque le travailleur blessé reçoit des prestations depuis un certain temps, on lui dispense des traitements de physiothérapie primaire, suivis de services de conditionnement au travail, puis de réentraînement au travail, tel qu'il est indiqué dans le plan de traitement élaboré avec l'employeur, le travailleur et son médecin.

Pour aider les travailleurs blessés à se remettre de leur blessure, la CSSIAT fait appel aux services de cliniques de physiothérapie de la région du travailleur ainsi que du Centre de rééducation professionnelle. En 2003, le réseau de cliniques approuvées de la CSSIAT comptait 60 cliniques de physiothérapie primaire; 10 cliniques de conditionnement au travail (à Edmundston, à Campbellton, à Bathurst, à Lamèque, à Tracadie-Sheila, à Miramichi, à Shediac, à Moncton, à Saint John et à Fredericton); et cinq cliniques d'évaluation de la capacité de travail (à Edmundston, à Bathurst, à Moncton, à Saint John et à Fredericton).

#### **Gestion de l'incapacité au travail**

La CSSIAT aide les employeurs à mettre en œuvre des programmes de reprise du travail efficaces par le biais de l'initiative de la « gestion de l'incapacité au travail ». Dans le cadre de cette initiative, la CSSIAT a présenté 80 réunions et séances en milieu de travail à plus de 550 employeurs et travailleurs. Par ailleurs, quatre ateliers intitulés « La gestion de l'incapacité au travail : comment faire une analyse des tâches » ont été offerts à 50 délégués représentant 34 lieux de travail. La conférence annuelle en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT, qui s'est déroulée à Saint John, comprenait un atelier sur les huit étapes pour élaborer un programme de gestion de l'incapacité au travail. L'atelier comptait 52 participants.

#### **Relations avec la communauté médicale**

La CSSIAT continue à offrir des séances de formation aux médecins. Elle a offert quatorze séances à des hôpitaux communautaires en 2003 et a préparé une série de vidéos sur l'évaluation rapide de travailleurs atteints d'une blessure au dos et aux épaules, à l'intention des médecins qui traitent et qui diagnostiquent les blessures. Des exemplaires de ces vidéos ont été distribués aux médecins de famille.

La CSSIAT continue à travailler avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick sur des questions relatives au traitement par l'entremise du Comité mixte sur les questions relatives au traitement. À l'automne 2003, le Comité a présenté à la Société médicale des recommandations de lignes directrices sur la gestion de la douleur chronique et la prescription d'opiacés.

Cela prend du temps pour évaluer les réclamations qui ne sont pas sur la bonne voie, c'est-à-dire qui se prolongent au-delà de la période prévue de guérison, ainsi qu'à en modifier les plans de traitement. Bon nombre de médecins de famille indiquent que malheureusement, ils n'ont pas le temps d'effectuer une évaluation appropriée. Au cours des

family physician. To address these concerns, the Commission established a Cadre of Family Physicians (Edmundston, Moncton, Saint John and Fredericton). These physicians provide an additional resource of medical expertise in those situations where such expertise is unavailable.

### **Physiotherapy-related Initiatives**

In March 2003, the Commission established a Joint Treatment Issues Committee with the New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy. This is similar to the Commission's Joint Treatment Issues Committee with the NBMS. The committee revamped the Commission's *Physiotherapy Progress Report*, held regional meetings of physiotherapy clinics and Commission case managers, and initiated a newsletter to physiotherapy clinics to promote effective physiotherapy services.

### **"Breaking Down the Barriers to Returning to Work" Conference**

In April 2003, the Commission sponsored the first conference on "Breaking Down the Barriers to Returning to Work," in conjunction with the Human Rights Commission, the Canadian Bar Association and the NBMS. Employers, labour representatives, lawyers, physicians and chiropractors attended the conference, and supported the concept of an ongoing series of conferences on "Breaking Down the Barriers," with the goal to improve communication and integrate activities among their various fields to help eliminate obstacles for a disabled person returning to work.

### **Workers' Rehabilitation Centre (WRC)**

#### *The Durability of Return to Work*

Clients discharged from the WRC who were ready to return to work were reviewed to assess the durability of their return to work – that is to say that the client successfully remains at work. The review attempted to ascertain key factors that determine successful return to work following rehabilitation. The review also attempted to identify the causes of failed return to work. Analysis demonstrated that chronicity – time between accident and start of multidisciplinary treatment – has an impact on results. Injured workers who begin multidisciplinary treatment sooner have a more durable return to work. Clients who have good-to-excellent participation in their WRC treatment program also have a more successful return to work. Injured workers with amber flags (psychosocial risk factors) and who are pain-focused have a lower percentage chance of having a successful return to work. The Centre has implemented actions to address the identified factors.

#### *Research/Centre of Excellence*

The WRC entered a collaborative research project with Dalhousie University for the treatment of sleep disturbance in injured workers

quelques dernières années, un nombre croissant de travailleurs blessés n'avaient pas de médecin de famille. Pour résoudre le problème, la CSSIAT a créé une équipe de médecins de famille (pour les régions d'Edmundston, de Moncton, de Saint John et de Fredericton). Ces médecins représentent une autre ressource d'expertise médicale dans les cas où une telle expertise n'est pas disponible.

### **Initiatives en physiothérapie**

En mars 2003, la CSSIAT a mis sur pied un comité mixte sur les questions relatives au traitement avec les New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy. Il s'agit d'un comité semblable à celui qu'elle a établi avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick. Le comité a remanié le *Rapport d'évolution en physiothérapie* de la CSSIAT, a tenu des réunions avec les cliniques de physiothérapie et les responsables de cas de la CSSIAT dans les régions, et a entrepris la production d'un bulletin à l'intention des cliniques de physiothérapie afin de promouvoir des services de physiothérapie efficaces.

### **Conférence intitulée « Réduire les obstacles à la reprise du travail : perspectives médicales, professionnelles et juridiques »**

En avril 2003, la CSSIAT a parrainé la première conférence sur la réduction des obstacles à la reprise du travail, conjointement avec la Commission des droits de la personne, l'Association du Barreau canadien et la Société médicale du Nouveau-Brunswick. Des employeurs, des représentants de travailleurs, des avocats, des médecins et des chiropraticiens y ont participé. Ces derniers ont appuyé l'idée d'organiser une série de conférences sur la réduction des obstacles à la reprise du travail dans le but d'améliorer la communication et de mettre sur pied des activités intéressant les divers secteurs afin d'aider à éliminer les obstacles à la reprise du travail de la personne atteinte d'une incapacité.

### **Centre de rééducation professionnelle**

#### *Durabilité de la reprise du travail*

Les clients qui ont reçu leur congé du Centre de rééducation professionnelle parce qu'ils étaient prêts à reprendre le travail ont fait l'objet d'un examen en vue d'évaluer la durabilité de leur reprise du travail, c'est-à-dire s'ils réussissent à demeurer au travail. On a ainsi tenté de déterminer les facteurs clés qui assurent une reprise du travail réussie à la suite d'une réadaptation. On a également tenté de déterminer les causes d'une reprise du travail qui échoue. Selon l'analyse, la chronicité, c'est-à-dire le temps qui s'écoule entre l'accident et le début du traitement multidisciplinaire, a un effet sur les résultats. En effet, les travailleurs blessés qui commencent un traitement multidisciplinaire plus tôt connaissent une reprise du travail plus durable. Les clients dont la participation à un programme de traitement du Centre est de bonne à excellente réussissent mieux à reprendre le travail. Par contre, les travailleurs blessés qui présentent des drapeaux jaunes (facteurs de risque psychosociaux) et qui sont axés sur la douleur affichent un pourcentage de réussite de la reprise du travail moins élevé. Le Centre a mis en œuvre des mesures en vue de traiter des facteurs déterminés.

#### *Recherche / Centre d'excellence*

Le Centre a entrepris un projet conjoint de recherche avec l'université Dalhousie relativement au traitement des troubles du

with chronic pain. Sleep disturbance, a common problem for clients with chronic pain, negatively impacts their function and ability to return to work. The Centre will test certain interventions to improve injured workers' sleep and measure the effectiveness of these interventions. Effective interventions will be incorporated into the rehabilitation program of injured workers.

#### *Best Practice/Enhancements*

Effective self-management of symptoms is a key factor in a successful return to work for WRC clients. WRC teams implemented Symptom Management Strategies to help clients develop an individualized program to effectively manage their symptoms upon return to work. These strategies are communicated to others involved in the return-to-work process as part of facilitating continuity of care and durable return-to-work results.

#### *Amber Flags*

The WRC continued its focus on improving the identification and management of amber flags. Amber flags are defined as factors that increase the risk of developing or perpetuating long-term disability and/or work loss, i.e. barriers for return to work.

#### *Myoelectric Technology*

The Centre's prosthetic staff acquired additional and leading-edge knowledge in the fabrication, fitting and training of myoelectric prostheses for injured workers with upper limb amputations. The new myoelectric technology provides a more comfortable fit and is less demanding on the body than the conventional prosthesis.

#### *Open House*

In conjunction with Disability Awareness Week, the WHSCC hosted an Open House and a physician-accredited educational program titled "Occupational Rehabilitation." There were 45 attendees from around the province, including eight physicians.

#### *Accreditation*

The WRC's services were resurveyed by the Canadian Council on Health Services Accreditation (CCHSA) and were awarded a three-year accreditation.

## **CORPORATE SERVICES DIVISION:**

### **Overview**

The Corporate Services Division of the WHSCC provides the financial framework on which the Commission carries out its legislated mandate. With 83 employees, the division is responsible

sommeil chez les travailleurs blessés atteints de douleur chronique. Les troubles du sommeil, un problème commun chez ces travailleurs, ont un effet négatif sur leur fonctionnement et leur capacité de reprendre le travail. Le Centre fera l'essai de certaines interventions pour améliorer le sommeil des travailleurs blessés et mesurera l'efficacité de ces interventions. Les interventions efficaces seront intégrées au programme de réadaptation des travailleurs blessés.

#### *Meilleures pratiques / Améliorations*

L'autogestion efficace des symptômes est un facteur clé de la réussite d'une reprise du travail pour les clients du Centre. Les équipes du Centre ont mis en place des stratégies de maîtrise des symptômes pour aider les clients à élaborer un programme personnalisé visant à gérer efficacement leurs symptômes une fois qu'ils reprennent le travail. Ces stratégies sont communiquées aux autres intervenants dans le processus de reprise du travail pour aider à faciliter la continuité des soins et à obtenir des résultats de reprise du travail durables.

#### *Drapeaux jaunes*

Le Centre a continué à se concentrer sur l'amélioration de la détermination et de la gestion des drapeaux jaunes. On définit les drapeaux jaunes comme des facteurs qui augmentent le risque de développer ou de perpétuer une invalidité à long terme ou une interruption de travail, c'est-à-dire des obstacles à la reprise du travail.

#### *Technologie myoélectrique*

Les employés du Service des prothèses du Centre ont acquis de nouvelles connaissances en matière de fabrication, de mise au point et de rééducation avec prothèse myoélectrique pour les travailleurs blessés qui ont dû subir une amputation d'un membre supérieur. La nouvelle technologie myoélectrique offre un ajustement plus confortable et moins exigeant physiquement que les prothèses conventionnelles.

#### *Journée portes ouvertes*

De concert avec la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la CSSIAT a tenu une journée portes ouvertes et a offert un programme éducatif accrédité par les médecins et portant sur la réadaptation professionnelle. Un total de 45 personnes de différents endroits de la province y ont participé, dont huit médecins.

#### *Agrément*

Les services du Centre ont fait l'objet d'un autre examen par le Conseil canadien d'agrément des services de santé et ont reçu un agrément pour une période de trois ans.

## **DIVISION DES SERVICES GÉNÉRAUX**

### **Aperçu**

La Division des services généraux de la CSSIAT assure la structure financière selon laquelle cette dernière exécute le mandat qui lui a été confié en vertu de la loi. La Division, qui compte 83 employés, est

for the Commission's revenue-generation process, including rate setting, asset management, assessments, and liaison with more than 13,000 New Brunswick employers. The Corporate Services Division also provides administration services to the Commission, including the following: facilities management services; information technology, including software development and support; internal and external financial reporting; and strategic planning services, including policy research and development.

### **2003 Initiatives**

The Corporate Services Division's activities are intended to support the corporate mission and goals, in particular the goal of holding the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

### **Monthly Assessment on Actual Payroll (MAAP) Program Promotion**

The year 2003 saw the continued success of the MAAP Program rollout. By the end of the year, approximately 59% of assessed revenue was attributable to MAAP employers. An invitation letter was sent to target employers, and 208 new businesses joined the program.

### **Corporate Report**

The Planning and Policy Department continued to produce quarterly corporate reports for 2003. The quarterly report was made available to the general public through the WHSCC website.

### **Policy Development**

Consistent with the Board of Directors' responsibilities for interpreting legislation, in 2003, the Planning and Policy Department worked with the Board of Directors to develop policies in key areas such as chronic pain, home care, identifying suitable employment, standards of care, pre-existing conditions, disclosure of information, and allocation of claims costs.

### **Assessment Services**

In 2003, the Assessment Services Department hosted 18 information sessions with employer associations and groups.

### **On-site Employer Visits**

Employer services representatives from the Assessment Services Department conducted 1,200 on-site visits in 2003 to perform audit and classification reviews, and discuss Commission issues with employers.

## **REPORTING TO THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER**

### **General Counsel: Overview**

Reporting to the president and CEO, the Office of the General Counsel provides administrative, legal advisory and investigation

chargée du processus de génération de revenus, y compris l'établissement des taux de cotisation, la gestion de l'actif, les cotisations et l'entretien de rapports avec plus de 13 000 employeurs néo-brunswickois. Par ailleurs, elle offre des services administratifs à la CSSIAT, dont la gestion des installations; des services de technologie de l'information, entre autres la mise au point de logiciels et du soutien; la présentation de l'information financière à l'interne et à l'externe; ainsi que des services de planification stratégique, qui comprennent la recherche et l'élaboration de politiques.

### **Initiatives de 2003**

Les activités de la Division visent à appuyer la mission et les buts de la CSSIAT, en particulier le but suivant : garder les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possible aux clients.

### **Promotion du système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels**

En 2003, on a continué avec succès le déploiement du système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels. À la fin de l'exercice, environ 59 % du revenu tiré des cotisations provenait des employeurs qui participaient au système. On a envoyé une lettre invitant les employeurs ciblés à y participer. Un total de 208 nouvelles entreprises se sont inscrites.

### **Rapport trimestriel**

Le Service de la planification et des politiques a continué à présenter des rapports trimestriels en 2003. Le grand public peut maintenant se procurer ces rapports sur le site Web de la CSSIAT.

### **Élaboration de politiques**

Conformément aux responsabilités du conseil d'administration en ce qui a trait à l'interprétation de la législation, le Service de la planification et des politiques a travaillé en 2003 avec le conseil d'administration en vue d'élaborer des politiques portant sur de grands sujets tels que la douleur chronique, les soins à domicile, la détermination d'un emploi convenable, les normes de soins, les conditions préexistantes, la divulgation de renseignements et l'attribution des coûts des réclamations.

### **Services des cotisations**

En 2003, les Services des cotisations ont tenu 18 séances d'information à l'intention d'associations et de groupes d'employeurs.

### **Visites sur les lieux de l'employeur**

En 2003, des représentants des services aux employeurs des Services des cotisations ont rendu visite à 1 200 employeurs afin d'effectuer des vérifications et des examens de leur classification, et de discuter de questions relatives à la CSSIAT.

## **SERVICES RELEVANT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION**

### **Avocat de la Commission Aperçu**

Relevant du président et chef de la direction, le Bureau de l'avocat de la Commission offre des services administratifs ainsi que des services



services to the Commission. With a staff of six, the department is responsible for providing legal advice and information relating to all three acts administered by the Commission, spearheading fraud and abuse investigations, managing the Commission's subrogated third-party action recoveries, and delivering education services.

## 2003 Initiatives

### *Educational Support*

In 2003, the Office of the General Counsel lectured at a number of events hosted by various stakeholder and advocacy groups.

### *Fraud and Abuse*

During 2003, the Commission's investigative capability was increased. Two of its investigators are former RCMP officers. The staff investigators complement the senior investigator's initiatives in detecting and preventing fraud and abuse throughout the province, at the employer, worker and service provider levels.

Detection Initiatives: Certain co-operative information sharing agreements have been finalized, while others are being pursued with provincial and federal government agencies. Access to this additional information provides adjudicators, case managers, assessment officers and investigators with additional tools to combat fraud and abuse.

Prevention Initiatives: The senior investigator continues to promote awareness of the need for prevention of fraud and abuse among stakeholders through the educational component of the Fraud and Abuse Prevention Strategy.

## Human Resources Department:

### Overview

Reporting to the president and CEO, the Human Resources Department oversees the Commission's internal health and safety, disability management, employee assistance and wellness programs. The department, with a staff of nine, is responsible for providing a comprehensive suite of services to the Commission's employees, including: security; performance management; the development and maintenance of human resources policies and processes; collective bargaining; staffing; and, training and development.

## 2003 Initiatives

The Human Resources Department's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goal of staff satisfaction, by making the WHSCC a "good place to work."

### *Wellness Program*

In 2003, as part of the Commission's ongoing Wellness Program, employees participated in a variety of activities relating to the four global objectives of physical, nutritional, psychological and basic

de consultation juridique et d'enquête à la CSSIAT. Il compte six employés et est responsable des demandes de renseignements et de consultations juridiques relativement aux trois lois appliquées par la CSSIAT; des enquêtes sur la fraude et l'abus; de la gestion du recouvrement de tiers par suite d'une poursuite par voie de subrogation; et des services d'éducation.

## Initiatives de 2003

### *Éducation*

En 2003, le Bureau de l'avocat de la Commission a fait des présentations lors d'activités organisées par différents groupes d'intervenants et de défense.

### *Question de fraude et d'abus*

En 2003, on a augmenté la capacité d'enquête de la CSSIAT. Deux de ses enquêteurs étaient anciennement des agents de la GRC. Les postes d'enquêteurs s'inscrivent dans les initiatives de l'enquêteur principal pour dépister et prévenir les cas de fraude et d'abus dans l'ensemble de la province, et ce, au niveau des employeurs, des travailleurs et des fournisseurs de soins.

Initiatives de dépistage : Certaines ententes sur l'échange de renseignements ont été mises au point tandis que d'autres sont poursuivies auprès d'organismes des gouvernements fédéral et provinciaux. L'accès aux renseignements additionnels donnent aux agents d'indemnisation, aux responsables de cas, aux agents des cotisations et aux enquêteurs un autre outil pour combattre la fraude et l'abus.

Initiatives de prévention : Par l'entremise de la composante d'éducation de la stratégie de prévention de fraude et d'abus, l'enquêteur principal continue de promouvoir la sensibilisation auprès des intervenants pour ce qui est du besoin de prévenir la fraude et l'abus.

## Service des ressources humaines

### Aperçu

Relavant du président et chef de la direction, le Service des ressources humaines coordonne les programmes de santé et de sécurité, de gestion de l'incapacité au travail, d'aide aux employés et de mieux-être de la CSSIAT. Le Service, qui compte neuf employés, est responsable d'offrir toute une gamme de services aux employés, y compris la sécurité; la gestion du rendement; l'élaboration et le maintien de politiques et de procédures en matière des ressources humaines; la négociation des conventions collectives; la dotation en personnel; et la formation et le perfectionnement.

## Initiatives de 2003

Les activités du Service des ressources humaines visent à appuyer la mission et les buts de la CSSIAT et à atteindre le but qui traite de la satisfaction des employés en assurant qu'on considère la CSSIAT comme « un bon employeur ».

### *Programme de mieux-être*

En 2003, dans le cadre du programme continu de mieux-être de la CSSIAT, les employés ont participé à diverses activités liées aux quatre objectifs généraux qui ont trait à l'état physique, nutritionnel et psychologique ainsi qu'à la santé de base. Les activités qui ont eu lieu

health. Some of these activities include: physical assessments, blood and flu clinics, lunch and learn sessions, assessment tools and the sale of healthy snack foods.

#### *Employee Assistance Program*

The annual utilization rate for the Employee Assistance Program was 11.5%. The program assisted 85 new clients during the year.

#### *2003 Health and Safety Plan*

The 2003 Health and Safety Plan was launched on January 15, 2003. It was an ambitious plan with the objectives of reducing repetitive strain injuries and improving the Commission's commitment to a safe working environment. All activities as planned were completed and a resurvey of the health and safety status within the organization reflected improved safety overall and a safe working environment.

Lost-time and no lost-time claims for 2003 totalled 11. This number, the lowest over a five-year period, emphasizes the tremendous efforts placed on improving health and safety at the Commission.

#### *Annual Staff Meeting*

In May 2003, the annual staff meeting was held along with a Recognition Banquet, honouring 77 employees and nine retirees. Dr. David Posen, guest speaker, gave an address to the employees during the celebration on "Staying Afloat when the Waters Get Rough." The event was very successful.

#### *Employee Satisfaction Survey*

An employee satisfaction survey was re-administered in September, measuring indicators in the areas of: corporate environment, job satisfaction, environment and security, supervision, and leadership. The response rate was 84%, down from 85% the previous year, with 87% of our employees finding WHSCC a "good place to work." This is down from 92% in 2002; however, the organization saw some major changes in structure and benefits in 2003, which could attribute to this slight change.

#### *Training*

The Commission recognizes the benefits of encouraging its employees to enhance their knowledge and upgrade their professional qualifications and skills through educational pursuits. An online training calendar was implemented to help our employees plan their internal corporate educational needs.

#### *Official Languages Act*

The WHSCC recognizes its obligations and is committed to providing quality services in the public's official language of choice, and to promote a more balanced use of both official languages within the public service. No complaints were received in 2003.

au cours de l'exercice comprenaient entre autres des évaluations de la condition physique, des tests de dépistage sanguins, des vaccins contre la grippe, des séances d'information du midi, des outils d'évaluation et la vente de collations nutritives.

#### *Programme d'aide aux employés*

Le taux d'utilisation du Programme d'aide aux employés était de 11,5 % en 2003. Un total de 85 nouveaux clients ont fait appel au programme pendant l'exercice.

#### *Plan de santé et de sécurité de 2003*

Le Plan de santé et de sécurité de 2003 a été lancé le 15 janvier 2003. Il s'agit d'un plan ambitieux dont les objectifs sont de réduire les lésions attribuables au travail répétitif et d'améliorer l'engagement de la CSSIAT envers un milieu de travail sécuritaire. Toutes les activités prévues ont eu lieu et un deuxième sondage quant à l'état de l'organisme en matière de santé et de sécurité reflétait une meilleure sécurité générale et un milieu de travail sécuritaire.

Les réclamations avec et sans interruption de travail en 2003 se chiffraient à onze, soit le niveau le plus bas sur une période de cinq exercices. Ce chiffre fait preuve des efforts formidables qui sont déployés en vue d'améliorer la santé et la sécurité à la CSSIAT.

#### *Réunion générale du personnel*

La réunion générale du personnel et le Banquet de reconnaissance ont eu lieu au mois de mai. On a rendu hommage à 77 employés et à neuf retraités. Le conférencier, le docteur David Posen, a fait une présentation aux employés qui portait sur comment s'adapter à un monde en évolution. L'événement a connu un franc succès.

#### *Sondage sur la satisfaction des employés*

Au mois de septembre, on a effectué à nouveau un sondage auprès des employés pour mesurer leur niveau de satisfaction selon les catégories suivantes : l'organisme en général, la satisfaction au travail, le milieu de travail et la sécurité, la surveillance, et la direction. Le taux de réponse se chiffrait à 84 %, soit une diminution par rapport à 85 % l'exercice précédent. Un total de 87 % des employés qui ont répondu au sondage considèrent que la CSSIAT est « un bon employeur », ce qui représente une diminution par rapport à 92 % en 2002. Toutefois, cette légère diminution pourrait être attribuée à des changements importants au niveau de la structure et des avantages sociaux en 2003.

#### *Formation*

La CSSIAT est consciente des bienfaits d'encourager ses employés à améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs qualifications professionnelles par le biais d'activités éducatives. On a mis en œuvre un calendrier électronique de formation pour aider les employés en ce qui a trait à leurs besoins en matière d'éducation.

#### *Loi sur les langues officielles*

La CSSIAT reconnaît ses responsabilités et s'engage à offrir activement des services de qualité égale aux membres du public dans la langue officielle de leur choix et à promouvoir une utilisation plus équilibrée des deux langues officielles au sein des services publics. Aucune plainte n'a été déposée à cet égard en 2003.

## Internal Audit:

### Overview

The internal audit function is an independent appraisal activity with the primary objective of assisting all organization members to effectively fulfill their responsibilities. This objective is accomplished by providing management with objective insights, analyses, appraisals, observations and recommendations relating to improving control within the entire organization. The department reports directly to the president and CEO and currently has two staff members.

### 2003 Initiatives

Audits completed in 2003 included: Information Technology Threat and Risk Assessment; User Accounts; Access Privileges; Password Strength; Application Security; Overpayments; Physiotherapy Reporting; Assessment Rates; Assessment Revenue; Adjudication Decisions; Purchasing; Benefits Payments; General Ledger Balancing; and T5007s.

## Communications Department:

### Overview

Reporting to the president and CEO, the Communications Department, with a staff of eight, is responsible for the Commission's internal and external communications initiatives. These include translation services, websites, event management, media relations, publications and public awareness products, as well as supporting the Board, president and executive committee in raising the awareness and understanding of the Commission's mandate and role.

### 2003 Initiatives

The Communications Department's activities support the corporate mission and goals using the guiding principle of proactive communication.

#### *Event Management*

The Communications Department assisted various stakeholders with events that support the Commission's mandate. In 2003, the department partnered with the New Brunswick Federation of Labour to promote the National Day of Mourning on April 28, and assisted the Canadian Society of Safety Engineering to commemorate North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week in May. The Communications Department also assisted the Workers' Rehabilitation Centre in commemorating New Brunswick's Disability Awareness Week by hosting the Annual Open House at the Centre.

The 23rd Annual Health and Safety Conference was held in Saint John with an excellent turnout of several hundred delegates from the healthcare, construction and telemarketing/call centre

## Vérification interne

### Aperçu

La fonction de vérification interne est une activité d'évaluation indépendante dont l'objectif principal est d'aider tous les employés à s'acquitter de leurs fonctions de façon efficace. Le Service de la vérification interne atteint cet objectif en offrant des analyses, des évaluations, des observations, des recommandations et des commentaires objectifs en vue d'améliorer le contrôle au sein de l'organisme. Il relève directement du président et chef de la direction et compte actuellement deux employés.

### Initiatives de 2003

Les vérifications effectuées en 2003 ont porté entre autres sur l'évaluation de la menace et des risques en matière de technologie de l'information, les comptes d'utilisateur, les privilèges d'accès, la puissance des mots de passe, la sécurité des applications, les paiements en trop, la production de rapports de physiothérapie, les taux de cotisation, le revenu tiré des cotisations, les décisions prises sur les réclamations, les achats, les paiements au titre des prestations, l'équilibrage du grand livre et les Feuilles T5007.

## Service des communications

### Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des communications, qui compte huit employés, coordonne les initiatives internes et externes de la CSSIAT en matière de communications, y compris les services de traduction, les sites Web, la gestion des activités, les relations avec les médias, les publications, les produits de sensibilisation du public ainsi qu'un soutien au conseil d'administration; au président et chef de la direction; et au comité de direction afin d'améliorer la sensibilisation et la compréhension du mandat et du rôle de la CSSIAT.

### Initiatives de 2003

Les activités du Service des communications visent à appuyer la mission et les buts de la CSSIAT par l'entremise du principe directeur d'une communication proactive.

#### *Gestion des activités*

Le Service des communications a pris part à diverses activités organisées par des intervenants à l'appui du mandat de la CSSIAT. En 2003, le Service a établi un partenariat avec la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick en vue de promouvoir le Jour de deuil le 28 avril, et avec la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail pour souligner la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail au mois de mai. Le Service a également aidé le Centre de rééducation professionnelle à marquer la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées en organisant une journée portes ouvertes au Centre.

La 23<sup>e</sup> conférence annuelle en matière de santé et de sécurité s'est déroulée à Saint John. On comptait un très grand nombre de participants, dont plusieurs centaines de délégués dans les secteurs

industries. The department was responsible for the conference logistics.

The conference featured a number of additional off-site workshops, and both the attendance and satisfaction level indicate that off-site workshops should be included in future conferences.

#### *Website Version 2*

In 2003, the department launched the new WHSCC website. The new site offers user-friendly functionality that will continue to evolve to meet the changing needs of the Commission and its clients. The WHSCC's internal website was enhanced by the development of a Human Resources training calendar.

#### *Production*

Several new print products were developed in 2003, including: *Workplace Disability Management: A Guide to Establishing a Program in Your Workplace*; *Workers' Compensation: A Guide for New Brunswick Workers*; *Workers' Compensation: A Guide for New Brunswick Employers*; *Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick 2004 Calendar*; *Workplace Health, Safety and Compensation Commission 2004 Workshops*; *Can you Spot the Injured Worker?* (poster); and various hazard and risk alerts including: West Nile Virus: What New Brunswickers Need to Know; Powered Mobile Equipment Kills; and, Internal Injuries from Ejected Lumber Lead to Fatality.

A health and safety officer poster was transformed into a billboard ad and posted in several areas around the province. The 10 billboards were displayed during August to augment the television campaign and timed to be visible during the construction season.

#### *Logo Implementation*

The Commission began to gradually implement the new logo, which was approved by the Board of Directors in late 2002. The logo was applied to all new printed materials, web pages and presentation materials.

#### *Media Relations*

The Communications Department co-ordinated timely responses from the Commission's spokespersons to all media inquiries. Press releases concerning all serious accidents and fatalities were issued.

#### *Translation Services*

The Translation Department reports to the manager of Communications. Two translators and the translation co-ordinator translated, or managed the translation of, almost a half-million words in 2003.

des soins de santé, de la construction et du télémarketing / des centres d'appels. Le Service était chargé de voir aux détails de la conférence.

Un certain nombre d'ateliers étaient présentés à un autre lieu; le niveau de satisfaction et le nombre de délégués prenant part à ces ateliers indiquent qu'on devrait continuer à les offrir aux conférences futures.

#### *Deuxième version du site Web*

En 2003, le Service des communications a lancé le nouveau site Web de la CSSIAT. Le site offre une fonctionnalité d'utilisation facile qui continuera à s'adapter pour satisfaire aux besoins changeants de la CSSIAT et de ses clients. On a aussi ajouté un calendrier électronique de formation au site interne de la CSSIAT.

#### *Production*

Bon nombre de documents imprimés ont été produits en 2003, y compris *La gestion de l'incapacité au travail : Un guide pour l'élaboration d'un programme à votre lieu de travail*; *L'indemnisation des travailleurs : Un guide à l'intention des travailleurs du Nouveau-Brunswick*; *L'indemnisation des travailleurs : Un guide à l'intention des employeurs du Nouveau-Brunswick*; *Calendrier 2004 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*; *Ateliers 2004 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*; l'affiche *Où est le travailleur blessé?*; ainsi que divers avis de danger-alerte et alertes au risque, y compris « Le virus du Nil occidental : Ce que les Néo-Brunswickois doivent savoir »; « Un équipement mobile à moteur peut tuer »; et « Une pièce de bois éjectée fait une victime ».

Une affiche illustrant un agent de santé et de sécurité de la CSSIAT a été transformée en panneau publicitaire et affichée à différents endroits dans la province. Un total de dix affiches ont été mises en évidence au mois d'août pour compléter la campagne télévisée et la durée était prévue pour coïncider avec la période de la construction.

#### *Mise en œuvre du logo*

La CSSIAT a commencé à mettre en œuvre de façon graduelle le nouveau logo qui a été approuvé par le conseil d'administration à la fin de 2002. On a appliqué le logo à tous les documents imprimés, sites Web et documents de présentation.

#### *Relations avec les médias*

Le Service des communications a coordonné des réponses rapides de la part de représentants de la CSSIAT par suite de demandes de renseignements des médias. Des communiqués ont été distribués relativement à tous les accidents graves et mortels.

#### *Services de traduction*

Les Services de traduction relèvent de la responsable du Service des communications. Le coordonnateur de la traduction et deux traductrices ont vu à la traduction de près d'un demi-million de mots en 2003.

## MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE APPEALS TRIBUNAL

I am pleased to report on the activities of the Appeals Tribunal of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission for 2003. Our primary responsibility remains to hear and decide appeals in a fair and timely manner, while ensuring the highest quality of service.

During 2003, as in the past years, Appeals Tribunal members and staff continued to work toward completing appeals within a 90-calendar-day objective. As in 2002, the composition of the Appeals Tribunal membership and staff underwent changes. This significantly impeded our ability to attain the objective, which remains elusive. We continue to strive to find new and innovative ways to reduce the time required to process appeals.

A monitoring and continuous review of each aspect of the appeal process is required to reduce appeal processing time and to realize the highest quality of service. Last year, this analysis enabled us to reduce the time required to process appeals from the hearing day to the decision being issued. During 2003, we again saw improvements in this time frame. At the end of 2001, it took, on average, 104 days from the hearing day to the date a decision was issued. In 2002, it was reduced to 74 days and was further reduced to 56 days in 2003. The goal of reducing the overall time required to process appeals is part of our commitment to offer quality services to our clients.

The following are some of the Appeals Tribunal's achievements for 2003:

- The number of appeals received increased by 2% from 2002 while those resolved decreased by 7%. Changes in the Appeals Tribunal membership and staff were a major factor contributing to our reduced ability to resolve appeals. We are currently reviewing options that will permit us to resolve appeals faster, thereby leading to an increased capability to dispose of a greater number of appeals.
- As part of our commitment to providing timely, fair and consistent decisions, a new tool called the "Decision-making Model" was developed. Training sessions on the use of this model were provided to Appeals Tribunal vice-chairpersons and members. The tool provides panel members with a consistent approach to their preparation, by focusing attention on the appeal issue and the documents relevant to its resolution. This standardized approach to preparation and decision-making will help provide timely, fair and consistent decisions.

## MESSAGE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL D'APPEL

Je suis heureux de présenter le rapport des activités du Tribunal d'appel de la CSSIAT pour l'exercice 2003. Notre principale responsabilité demeure d'entendre les appels et de prendre des décisions justes dans des délais raisonnables, tout en assurant la meilleure qualité de service possible.

Au cours de 2003, comme pendant les exercices antérieurs, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont continué à déployer des efforts pour atteindre l'objectif de traiter les appels dans un délai de 90 jours civils. Comme en 2002, des changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal d'appel ont considérablement fait obstacle à la réalisation de cet objectif, qui continue d'être difficile à atteindre. Nous continuons de nous efforcer de trouver de nouvelles façons de réduire le temps requis pour traiter les appels.

Il faut procéder continuellement à la surveillance et à l'examen de tous les aspects du processus d'appel afin de réduire le délai de traitement des appels et d'offrir des services de la meilleure qualité possible. En 2002, cette analyse nous a permis de réduire le délai entre l'audience et l'envoi de la décision. Au cours de l'exercice, nous avons de nouveau pu constater une réduction de ce délai. À la fin de 2001, le traitement des appels exigeait en moyenne 104 jours, de la date de l'audience à l'envoi de la décision. En 2002, ce délai a été réduit à 74 jours, puis à 56 jours en 2003. Le but de réduire le délai nécessaire pour traiter les appels fait partie de notre engagement à offrir des services de qualité à nos clients.

Voici certaines réalisations du Tribunal d'appel en 2003 :

- Le nombre d'appels reçus a augmenté de 2 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que le nombre d'appels réglés a diminué de 7 %. Les changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal d'appel expliquent en grande partie la réduction de notre capacité de traiter les appels. Nous examinons actuellement différentes options qui accéléreront le traitement des appels, ce qui devrait nous permettre de traiter un plus grand nombre d'appels.
- Dans le cadre de notre engagement à rendre des décisions rapides, justes et uniformes, un nouvel outil appelé « Modèle de prise de décision » a été mis au point. Des séances de formation sur l'utilisation de ce modèle ont été offertes aux vice-présidents et aux membres du Tribunal d'appel. Cet outil offre aux membres des comités d'appel une approche uniforme de préparation, en concentrant l'attention sur le sujet de l'appel et les documents présentant un intérêt pour son règlement. Cette approche normalisée de préparation et de prise de décision aidera à fournir des décisions rapides, justes et uniformes.

- A recent decision from the Supreme Court of Canada involving administrative tribunals and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* caused us to analyze our process for reviewing applications of appeal to assess the implications of this decision. We are now requesting that the reasons for the appeal be indicated on appeal applications. This should ensure that any questions regarding Charter rights are identified and appropriately documented before an appeal is scheduled for a hearing.
- As part of the continuous review of each aspect of the appeal process, we explored new approaches for hearing appeals in the shortest period of time possible. We are currently considering a pilot project involving the scheduling of appeals in instances where a previously scheduled appeal is withdrawn/cancelled within the 30-day notice period.
- A pilot project was initiated last year and continued in 2003, allowing for interim orders to be issued in cases where the Appeals Panel determines that the decision can be quickly and easily implemented by the Commission. A full written decision is still required after the interim order is issued. When an interim order is issued, all parties to the appeal receive an answer in a matter of days, thereby reducing the waiting time to receive the written decision and its implementation. Since this is a pilot project limited in its scope, only a few interim orders were issued.
- We continued our efforts to ensure all new pertinent documents are forwarded to the Commission for its consideration before proceeding to an appeal hearing. This has led to an increase in adjourned hearings; however, in these instances, we are confident that the Commission has reviewed all the pertinent documents prior to making its decision. If the Commission's decision remains unchanged, the panel is reconvened to continue the hearing.
- A larger number of requests for extensions of time were received in 2003. The process for dealing with these requests was created last year as a legislated amendment took effect. No difficulties were encountered with the process dealing with extensions of time.
- Information technology system enhancements were completed to simplify our processes and adapt to our changing environment.

Training for Appeals Tribunal vice-chairpersons and members is necessary to ensure that timely, fair, consistent and impartial decisions are provided. Throughout the past year, training

- Une décision récente de la Cour suprême du Canada touchant les tribunaux administratifs et la *Charte canadienne des droits et libertés* nous a amenés à analyser notre processus d'examen des demandes d'appel afin d'évaluer les répercussions de cette décision. Nous demandons maintenant que les motifs de l'appel soient indiqués sur les demandes d'appel. Cela devrait faire en sorte que toutes les questions relatives aux droits prévus par la *Charte* soient précisées et bien documentées avant qu'une audience soit inscrite à l'horaire.
- Dans le cadre de l'examen continu de chacun des aspects du processus d'appel, nous avons étudié de nouvelles approches pour entendre les appels dans les plus courts délais possibles. Nous examinons actuellement un projet pilote prévoyant l'inscription au calendrier des appels dans les cas où un appel déjà inscrit au calendrier est retiré ou annulé pendant la période de préavis de 30 jours.
- Un projet pilote a été entrepris pendant le dernier exercice et s'est poursuivi en 2003. Il permet à des ordonnances provisoires d'être envoyées dans les cas où le comité d'appel détermine que la CSSIAT peut donner suite à la décision rapidement et facilement. Une décision détaillée doit cependant être rédigée après l'envoi de l'ordonnance provisoire. Quand une ordonnance provisoire est prononcée, toutes les parties à l'appel reçoivent une réponse dans les jours suivants, ce qui réduit la période d'attente pour la réception de la décision écrite et sa mise en œuvre. Puisqu'il s'agit d'un projet pilote à portée limitée, seulement quelques ordonnances provisoires ont été envoyées.
- Nous avons poursuivi nos efforts pour nous assurer que tous les nouveaux documents pertinents sont transmis à la CSSIAT pour examen avant de procéder à une audience. Ceci a entraîné un plus grand nombre d'audiences reportées à plus tard; cependant, dans ces cas, nous sommes sûrs que la CSSIAT a examiné tous les documents pertinents avant de prendre sa décision. Si la décision de la CSSIAT demeure inchangée, le comité est reconvoqué pour poursuivre l'audience.
- Un plus grand nombre de demandes de prolongation du délai d'appel ont été reçues en 2003. Le processus de traitement de ces demandes a été élaboré l'an dernier lorsqu'une modification législative est entrée en vigueur. Aucune difficulté n'est survenue avec le processus permettant de traiter les demandes de prolongation du délai.
- Les améliorations au système de technologie de l'information ont été complétées afin de simplifier nos processus et nous permettre de nous adapter à notre environnement en constante évolution.

Les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel doivent recevoir de la formation pour que nous puissions fournir des décisions rapides, justes, uniformes et impartiales. Tout au long de

opportunities were provided to Appeals Tribunal vice-chairpersons and members. Educational sessions were held on a range of topics regarding the responsibilities of the Appeals Tribunal, as well as subjects of interest related to the workers' compensation environment. As in past years, members and staff were given the opportunity to attend training provided by the Council of Canadian Administrative Tribunals, as well as through local agencies or in-house training. Professional development opportunities will continue to be a significant part of our initiatives in view of fulfilling our responsibilities of resolving appeals in a fair and timely manner.

During 2003, there were changes to the Appeals Tribunal membership. Two members, Abel LeBlanc and Rodrigue Bossé (worker representatives), completed their involvement with the Appeals Tribunal. We wish them the best in their future endeavours.

An important change to the Appeals Tribunal membership was an increase from 16 members to 20 members, equally representative of workers and employers. Two new members each from the worker and employer communities were appointed as a result. Additionally, two members representing the worker community were appointed to replace positions left vacant. The new members representing the worker community are Michael Davidson, Gaston Malenfant, Thérèse Philippe, and Roger Thériault. From the employer community, Elie Richard and Jacques St-Onge were appointed.

I would like to thank the Board of Directors, members and staff of the Appeals Tribunal, and all others involved with the Tribunal for your contributions over the past year. Your ongoing support is greatly appreciated.

I am confident that the Appeals Tribunal will successfully face the many challenges we will see in the coming year. We will maintain our resolve to render impartial decisions in a fair, timely and consistent manner and continue to offer our clients the highest quality of service.

Respectfully submitted,



Paul M. LeBreton, Q.C.  
Chairperson, Appeals Tribunal

l'exercice, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel ont eu l'occasion de participer à des séances de formation. Ces dernières ont porté sur divers sujets relatifs aux responsabilités du Tribunal d'appel, ainsi que sur des sujets liés à l'indemnisation des travailleurs. Comme cela a été le cas pour les exercices antérieurs, les membres et les employés ont eu la chance de prendre part à des activités de formation offertes par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, ainsi qu'à des séances offertes à l'interne et par des organismes régionaux. Le perfectionnement professionnel continuera d'être une part importante de nos initiatives dans le but d'assumer notre responsabilité de régler les appels rapidement et avec équité.

Au cours de l'exercice, des changements sont survenus au niveau de la composition du Tribunal d'appel. Deux membres, Abel LeBlanc et Rodrigue Bossé (représentants des travailleurs), ont terminé leur mandat au sein du Tribunal d'appel. Nous leur souhaitons beaucoup de succès dans leurs futures entreprises.

Autre changement important : le nombre de membres du Tribunal d'appel est passé de 16 à 20, soit dix représentants des travailleurs et dix représentants des employeurs. Deux nouveaux représentants des travailleurs et deux nouveaux représentants des employeurs ont donc été nommés au Tribunal. De plus, deux membres représentant les travailleurs ont été nommés pour doter deux postes vacants. Les nouveaux membres représentant les travailleurs sont Michael Davidson, Gaston Malenfant, Thérèse Philippe et Roger Thériault. Elie Richard et Jacques St-Onge ont été nommés comme représentants des employeurs.

J'aimerais remercier le conseil d'administration ainsi que les membres et les employés du Tribunal d'appel et tous ceux qui jouent un rôle dans le Tribunal de leur apport tout au long de l'exercice. Je suis très reconnaissant de votre soutien continu.

J'ai confiance que le Tribunal d'appel parviendra à relever les nombreux défis que lui réserve le prochain exercice. Nous continuerons de travailler afin de rendre des décisions impartiales, rapides, justes et uniformes, et d'offrir à nos clients des services de la meilleure qualité possible.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du Tribunal d'appel,



Paul M. LeBreton, c.r.

APPEALS TRIBUNAL MEMBERS  
AT DECEMBER 31, 2003

Chairperson

Paul M. LeBreton, Q.C.

*The chairperson of the Appeals Tribunal is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and is responsible to the Board of Directors for the operation of the Appeals Tribunal.*

Vice-Chairpersons

Andrew P. Aalund  
Robert Cyr

Doris Guimond  
William E. McNulty

*The vice-chairpersons of the Appeals Tribunal are appointed by the Lieutenant-Governor in Council as deemed necessary by the chairperson in consultation with the Board of Directors.*

Appeals Panel Members

Workers' Representatives

Leo Paul Cormier  
Michael Davidson  
Earl Garland  
Laura Gould  
Linwood Lawrence  
Louis LeBlanc  
Gaston Malenfant  
Linda Nadeau  
Thérèse Philippe  
Roger Thériault

Employers' Representatives

Stephen Beatteay  
William Dixon  
Gilbert Doucet  
Donald Drury  
Lionel Landry  
Marc Long  
Elie Richard  
Sandy Robertson  
Jacques St-Onge  
Joe Veriker

*Appeals Panel members represent workers and employers from throughout the province and are appointed by the Board of Directors.*

MEMBRES DU TRIBUNAL D'APPEL  
AU 31 DÉCEMBRE 2003

Président

Paul M. LeBreton, c.r.

*Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président du Tribunal d'appel qui est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal d'appel.*

Vice-président-e-s

Andrew P. Aalund  
Robert Cyr

Doris Guimond  
William E. McNulty

*Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les vice-présidents du Tribunal d'appel qui sont réputés nécessaires par le président du Tribunal d'appel en consultation avec le conseil d'administration.*

Membres des comités d'appel

Représentant-e-s des  
travailleurs

Leo Paul Cormier  
Michael Davidson  
Earl Garland  
Laura Gould  
Linwood Lawrence  
Louis LeBlanc  
Gaston Malenfant  
Linda Nadeau  
Thérèse Philippe  
Roger Thériault

Représentants des  
employeurs

Stephen Beatteay  
William Dixon  
Gilbert Doucet  
Donald Drury  
Lionel Landry  
Marc Long  
Elie Richard  
Sandy Robertson  
Jacques St-Onge  
Joe Veriker

*Les membres des comités d'appel, qui sont nommés par le conseil d'administration, représentent les travailleurs et les employeurs de l'ensemble de la province.*



## MANAGEMENT'S RESPONSIBILITY FOR FINANCIAL REPORTING

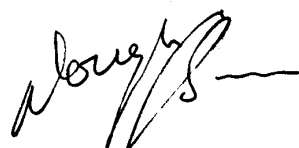
The accompanying financial statements were prepared by management in accordance with generally accepted Canadian accounting principles, consistently applied, and include amounts based upon management's best estimates and judgments.

Management is responsible for the integrity and fairness of the financial statements and has established the internal controls necessary to provide the user with reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are adequately protected. The Internal Audit Department conducts reviews to ensure that the Commission's internal controls and procedures are adequate, consistent, and applied uniformly.


The Board of Directors is responsible for evaluating the manner in which management fulfills its responsibilities regarding financial information and has approved the financial statements. The Financial Services Evaluation Committee assists the Board of Directors. This sub-committee of the Board reviews and recommends approval of the financial statements to the Board of Directors and meets periodically with management, the independent actuaries, the independent auditors and the internal auditor, concerning internal controls and all other matters relating to financial reporting.

Morneau Sobeco, the consulting actuary to the Commission, completes an independent actuarial valuation and expresses an opinion on the adequacy and appropriateness of the benefits liabilities.

Grant Thornton LLP, the external auditors appointed by the Board of Directors, have performed an independent audit of the Commission's financial statements in accordance with generally accepted Canadian auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and their opinion on the financial statements.



Douglas C. Stanley  
President and Chief Executive Officer



Peter Murphy  
Vice-President, Corporate Services and Chief Financial Officer

## RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE D'INFORMATION FINANCIÈRE

Les états financiers ci-joints ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada et appliqués d'une manière uniforme. Ces états financiers incluent des montants basés sur les estimations et les jugements les plus probables de la direction.

La direction est responsable de l'intégrité et de la fidélité des états financiers et a mis en place les contrôles internes qui s'imposent de façon à ce que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière livrée est pertinente et fiable et que l'actif est adéquatement protégé. Le Service de la vérification interne effectue des examens pour s'assurer que les contrôles et méthodes internes de la CSSIAT sont appropriés, uniformes et effectués d'une façon uniforme.

Le conseil d'administration a la responsabilité d'évaluer la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Le Comité d'évaluation des services financiers aide le conseil d'administration. Le sous-comité du conseil examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil, et rencontre périodiquement la direction, les actuaires indépendants, les vérificateurs indépendants ainsi que le vérificateur interne pour discuter des contrôles internes et de toutes les autres questions reliées à l'information financière.

Morneau Sobeco, cabinet d'actuares-conseils auprès de la CSSIAT, effectue une évaluation actuarielle indépendante et exprime une opinion sur le contenu et la pertinence des engagements au titre des prestations.

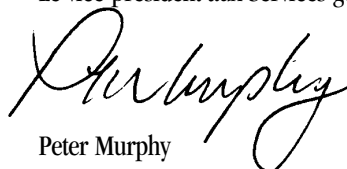
Le cabinet Grant Thornton LLP, les vérificateurs externes nommés par le conseil d'administration, a effectué une vérification indépendante des états financiers de la CSSIAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport des vérificateurs contient la description de l'étendue de cette vérification indépendante et l'expression de leur opinion sur les états financiers.

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

Le vice-président aux Services généraux et principal agent financier,



Peter Murphy

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Balance Sheet

December 31, 2003

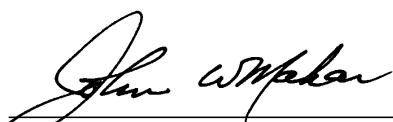
	2003 (000s)	2002 (000s)
<b>ASSETS</b>		
Receivables (Note 3)	\$ 10,210	\$ 8,590
Recoverable benefits liabilities	102,334	96,512
Investments (Note 4)	604,206	579,821
Capital assets (Note 5)	8,351	8,745
Other assets	786	455
	<u>\$ 725,887</u>	<u>\$ 694,123</u>
<b>LIABILITIES AND FUND BALANCE</b>		
Payables and accruals (Note 6)	\$ 9,401	\$ 9,222
Benefits liabilities (Notes 7 and 8)	776,640	726,567
Total liabilities	786,041	735,789
Fund balance	(60,154)	(41,666)
	<u>\$ 725,887</u>	<u>\$ 694,123</u>

Contingent liability (Note 15)

On behalf of the Board:



J. Norman Bernard  
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors



John W. Mahar  
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors



Robert M. Scott  
Chairperson, Board of Directors

### AUDITORS' REPORT

To the Board of Directors

We have audited the balance sheet of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2003 and the statements of operations and fund balance and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2003 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Saint John, New Brunswick

March 5, 2004



Chartered Accountants

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

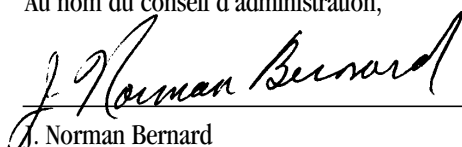
Bilan

au 31 décembre 2003

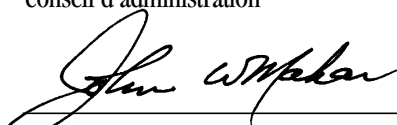
	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
<b>ACTIF</b>		
Créances (note 3)	10 210 \$	8 590 \$
Engagements recouvrables au titre des prestations	102 334	96 512
Placements (note 4)	604 206	579 821
Immobilisations (note 5)	8 351	8 745
Autres éléments d'actif	786	455
	<u>725 887 \$</u>	<u>694 123 \$</u>
<b>PASSIF ET SOLDE DU FONDS</b>		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 6)	9 401 \$	9 222 \$
Engagements au titre des prestations (notes 7 et 8)	776 640	726 567
Total du passif	786 041	735 789
Solde du fonds	(60 154)	(41 666)
	<u>725 887 \$</u>	<u>694 123 \$</u>

Passif éventuel (note 15)


Au nom du conseil d'administration,



J. Norman Bernard  
Comité d'évaluation des services financiers,  
conseil d'administration



John W. Mahar  
Comité d'évaluation des services financiers,  
conseil d'administration



Robert M. Scott  
Président du conseil d'administration

### Rapport des vérificateurs

Au conseil d'administration

Nous avons vérifié le bilan de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2003, l'état des résultats d'exploitation et solde du fonds ainsi que l'état des mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en se fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2003, ainsi que les résultats de son exploitation et les mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Saint John (Nouveau-Brunswick)

Le 5 mars 2004



Comptables agréés

## FINANCIAL STATEMENTS

### WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

#### Statements of Operations and Fund Balance

For the Year ended December 31, 2003

	Operations		2002
	Budget	2003 (000s) Actual	(000s) Actual
<b>INCOME</b>			
Assessments (Note 9)	\$ 130,250	\$ 124,073	\$ 109,228
Self-insured employers (Note 10)	25,991	27,993	33,471
Investments (Note 4)	46,210	24,172	17,889
Province of New Brunswick	900	900	900
	<u>203,351</u>	<u>177,138</u>	<u>161,488</u>
<b>EXPENSES</b>			
Claims costs incurred (Note 7)			
Short-term disability and rehabilitation	45,634	40,035	38,902
Long-term disability	60,780	71,569	74,884
Survivor benefits	10,960	6,020	8,641
Health care	44,804	47,702	44,996
	<u>162,178</u>	<u>165,326</u>	<u>167,423</u>
Administration			
Operations (Note 11)	22,590	20,860	20,179
Occupational health and safety (Note 11)	7,612	7,254	6,730
Appeals Tribunal	1,392	1,039	1,116
Legislative obligations (Note 12)	820	990	862
Risk Management rebates	300	157	271
	<u>32,714</u>	<u>30,300</u>	<u>29,158</u>
Total expenses	<u>194,892</u>	<u>195,626</u>	<u>196,581</u>
<b>Excess of (expenses) over income for the year</b>	<u>\$ 8,459</u>	<u>\$ (18,488)</u>	<u>\$ (35,093)</u>

#### Fund Balance

Fund balance, beginning of year	\$ (41,666)	\$ (6,573)
Excess of (expenses) over income for the year	(18,488)	(35,093)
<b>Fund balance, end of year</b>	<u>\$ (60,154)</u>	<u>\$ (41,666)</u>

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre 2003

	Résultats d'exploitation		2002 (en milliers) Réal
	Budget	2003 (en milliers) Réal	
<b>REVENUS</b>			
Cotisations (note 9)	130 250 \$	124 073 \$	109 228 \$
Employeurs tenus personnellement responsables (note 10)	25 991	27 993	33 471
Placements (note 4)	46 210	24 172	17 889
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900
	203 351	177 138	161 488
<b>DÉPENSES</b>			
Frais engagés au titre des réclamations (note 7)			
Invalidité à court terme et réadaptation	45 634	40 035	38 902
Invalidité à long terme	60 780	71 569	74 884
Prestations de survivant	10 960	6 020	8 641
Assistance médicale	44 804	47 702	44 996
	162 178	165 326	167 423
Administration			
Opérations (note 11)	22 590	20 860	20 179
Santé et sécurité au travail (note 11)	7 612	7 254	6 730
Tribunal d'appel	1 392	1 039	1 116
Obligations prévues par la loi (note 12)	820	990	862
Rabais relatifs à la gestion des risques	300	157	271
	32 714	30 300	29 158
Total des dépenses	194 892	195 626	196 581
<b>Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice</b>	8 459 \$	<b>(18 488) \$</b>	(35 093) \$

### Solde du fonds

Solde du fonds, début de l'exercice	(41 666) \$	(6 573) \$
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	(18 488)	(35 093)
<b>Solde du fonds, fin de l'exercice</b>	<b>(60 154) \$</b>	<b>(41 666) \$</b>

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2003

---

	<b>2003</b> <b>(000s)</b>	2002 (000s)
	<hr/>	<hr/>
<b>CASH FLOW FROM OPERATING ACTIVITIES</b>		
Cash received from:		
Assessed employers	\$ 123,295	\$ 109,654
Self-insured employers	21,977	23,044
Investments	24,253	16,981
Province of New Brunswick	900	900
	<hr/>	<hr/>
	<b>170,425</b>	150,579
	<hr/>	<hr/>
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf (Note 7)	115,253	111,097
Suppliers and employees, for administration and other services	29,077	27,142
	<hr/>	<hr/>
	<b>144,330</b>	138,239
	<hr/>	<hr/>
Net cash provided by operating activities	<b>26,095</b>	12,340
 <b>CASH FLOW FROM INVESTING ACTIVITIES</b>		
Cash paid for:		
Purchase of capital assets	1,710	1,816
	<hr/>	<hr/>
<b>Net increase in investments</b>	<b>24,385</b>	10,524
Investments, beginning of year	579,821	569,297
	<hr/>	<hr/>
<b>Investments, end of year</b>	<b>\$ 604,206</b>	\$ 579,821
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

## ÉTATS FINANCIERS

### COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

#### Mouvements de la trésorerie

Exercice terminé le 31 décembre 2003

	<b>2003</b> <b>(en milliers)</b>	2002 (en milliers)
	<u>                    </u>	<u>                    </u>
<b>RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'EXPLOITATION</b>		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	123 295 \$	109 654 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	21 977	23 044
Placements	24 253	16 981
Province du Nouveau-Brunswick	900	900
	<u>170 425</u>	<u>150 579</u>
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés (note 7)	115 253	111 097
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	29 077	27 142
	<u>144 330</u>	<u>138 239</u>
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	26 095	12 340
<b>RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'INVESTISSEMENT</b>		
Sorties de fonds affectées à l'utilisation suivante :		
Acquisition d'immobilisations	1 710	1 816
<b>Augmentation nette des placements</b>	<b>24 385</b>	10 524
Placements, début de l'exercice	579 821	569 297
<b>Placements, fin de l'exercice</b>	<b>604 206 \$</b>	579 821 \$

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

---

#### 1. NATURE OF OPERATIONS

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission ("the Commission") was established by the New Brunswick Legislature effective January 1, 1995, under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*. The Commission is responsible for the administration of the *Workers' Compensation Act*, the *Occupational Health and Safety Act*, and the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*; and, in accordance with the provisions of these acts, for promoting accident prevention; administering the payment of benefits to injured workers and surviving spouses; and levying and collecting assessments from employers sufficient to fund the current and future costs of existing claims.

The Province of New Brunswick has committed to the funding of a grant to the Commission in support of occupational health and safety.

#### 2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES

##### Unbilled assessments

A portion of assessment income for the year is not billed or received until after year end. Part of the amount receivable is an estimate based on an analysis of payroll data of assessed employers and on other information. The remainder is determined based on amounts billed and received subsequent to year end. Any difference between unbilled assessments and the actual assessments received is credited or charged to income in the following year.

##### Recoverable benefits liabilities and self-insured employers

These financial statements include the effects of transactions carried out for self-insured employers (Federal and certain Provincial Government institutions) who bear the direct cost of their incurred claims and an appropriate share of administration costs.

The benefits liabilities recorded in these financial statements include obligations to injured workers of self-insured employers, excluding those injured workers and dependants receiving benefits under the federal *Government Employees Compensation Act* or the *Silicosis Compensation Act*. These obligations represent the actuarial present value of all expected future benefits payments on behalf of self-insured employers, for claims which occurred in the current fiscal year, or in any prior year. As these liabilities will be borne by the self-insured employers when paid, an offsetting recovery equal to the benefits liabilities is reported on the balance sheet as recoverable benefits liabilities. Self-insured employers who are Crown Corporations are required to provide the Commission with an irrevocable letter of credit, or a guarantee from the Province of New Brunswick as security.

##### Investments

###### a) Fixed-term investments

Fixed-term investments are carried at amortized cost. Gains and losses realized on disposal of fixed-term investments are amortized on a straight-line basis over the average period to maturity of approximately ten years (2002 – nine years).

###### b) Equities

Equity investments are stated at moving average market value. Realized and unrealized gains and losses occurring during the year are deferred and amortized on a straight-line basis over a five-year period.

###### c) Fair values

Fair values of investments are determined as follows:

- Equities are valued at their year-end closing sale price as reported on recognized public securities exchanges.
- Fixed-term investments are valued at their year-end closing or bid price based on available public quotations from recognized dealers in such securities.
- Short-term notes, treasury bills and term deposits maturing within a year are stated at cost plus accrued interest, which approximates fair value.

###### d) Foreign currencies

Equity investments denominated in foreign currencies are translated into Canadian dollars at exchange rates prevailing at the end of the year. Income from these equities is translated at the rate in effect at the time the income is received.

Exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated equity balances are amortized into investment income in the same manner as other equity gains or losses.



# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

---

#### 1. NATURE DES ACTIVITÉS

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1995, aux termes de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. La Commission est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*, et conformément aux dispositions de ces lois, de la promotion de la prévention des accidents; de l'administration du versement des prestations aux travailleurs victimes d'accident et aux conjoints survivants; et du prélèvement et de la perception auprès d'employeurs de cotisations suffisantes pour financer les coûts actuels et futurs des réclamations existantes.

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à accorder une subvention à la Commission aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

#### 2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES

##### Cotisations non facturées

Une partie du revenu des cotisations pour l'exercice n'est facturée ou reçue qu'après la fin de l'exercice. Une part des créances est une estimation fondée sur une analyse des données sur la masse salariale des employeurs cotisés et sur des renseignements divers. Le reste est déterminé à partir des montants facturés et reçus après la fin de l'exercice. Toute différence entre ces cotisations non facturées et les cotisations réelles reçues est créditée ou portée au revenu de l'exercice suivant.

##### Engagements recouvrables au titre des prestations et employeurs tenus personnellement responsables

Les présents états financiers tiennent compte des conséquences des opérations conclues pour les employeurs tenus personnellement responsables (des organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick) qui assument les coûts directs de leurs propres réclamations et une juste part des frais d'administration.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent des obligations aux employés blessés d'employeurs tenus personnellement responsables, à l'exception des employés blessés et des personnes à charge qui reçoivent des prestations prévues par la loi fédérale intitulée la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*. Ces obligations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur pour les employeurs tenus personnellement responsables. Étant donné que ces engagements seront assumés par les employeurs tenus personnellement responsables lorsqu'ils seront acquittés, un recouvrement compensatoire correspondant aux engagements au titre des prestations figure au bilan comme des engagements recouvrables au titre des prestations. Les employeurs tenus personnellement responsables qui sont des sociétés d'État doivent remettre une lettre de crédit irrévocable ou une garantie de la province du Nouveau-Brunswick à la Commission qui constituera une garantie.

##### Placements

###### a) Placements à échéance fixe

Les placements à échéance fixe sont présentés au coût non amorti. Les gains et les pertes matérialisés découlant de la cession de placements à échéance fixe sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la période moyenne restant à courir jusqu'à l'échéance du placement, soit environ dix ans (2002 – neuf ans).

###### b) Actions

Les placements en actions sont présentés à la moyenne mobile de la valeur marchande. Les gains et les pertes matérialisés et non matérialisés qui se sont produits au cours de l'exercice sont reportés et amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans.

###### c) Juste valeur

La juste valeur des placements est établie comme suit :

- Les actions sont évaluées selon leur cours vendeur de clôture à la fin de l'exercice tel qu'il est déterminé dans les bourses de valeurs publiques reconnues.
- Les placements à échéance fixe sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.
- Les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont présentés au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.

###### d) Devises

Les placements en actions en devises sont convertis en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les produits des actions sont convertis au taux en vigueur au moment où on les reçoit.

Les gains ou les pertes sur change résultant de la conversion de soldes d'actions en devises sont amortis par imputation au revenu de placements de la même manière que tout autre gain ou perte sur actions.

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

---

## 2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

### Capital assets

Capital assets are reported at cost and are depreciated on a straight-line basis over their estimated useful lives. The rates used are as follows:

Buildings	25 or 40 years
Furniture and equipment	5 years
Computer software and hardware	3 years
Motor vehicles	3 years, 35% residual value

### Post-employment benefits

Payables and accruals include an amount for post-employment benefits based upon an extrapolation of a January 1, 2003 actuarial valuation conducted by the Commission's independent consulting actuary.

### Benefits liabilities

Benefits liabilities represent the actuarial present value of all future benefits payments expected to be made for claims which occurred in the current fiscal year or in any prior year. The benefits liabilities include provision for all benefits provided by current legislation, policies and administrative practices in respect of existing claims. Benefits liabilities also include the estimated liability for latent occupational disease and a provision for future administration costs of existing claims. Due to the nature of the estimated liability for latent occupational disease and the extent of related historical claims information available, this liability is more uncertain by its nature than other benefits liabilities. As information is accumulated and analyzed, adjustments may be necessary to improve precision. It is the Commission's practice to have an independent consulting actuary complete a valuation of the benefits liabilities of the Commission every year. Actual future costs could vary from those amounts presented in the financial statements.

### Funding policy

The Commission's funding policy permits a range for its funded ratio of assets to liabilities between 100% and 110% and specifies a funding goal of 105%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, disasters and other unanticipated events, therefore providing rate stabilization. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain a funded ratio considered financially advisable. The funded ratio at December 31, 2003 is 92.3% (2002 – 94.3%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of 5 years.

### Workers' Rehabilitation Centre

Included in health care payments is \$7.8 million (2002 – \$6.8 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

## 3. RECEIVABLES

	2003 (000s)	2002 (000s)
Assessments billed	\$ 2,825	\$ 2,019
Unbilled assessments	6,384	5,791
Self-insured employers – receivable	2,276	2,170
Self-insured employers – deposits	(2,446)	(2,542)
Other	1,171	1,152
	<u>\$ 10,210</u>	<u>\$ 8,590</u>

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

## 2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

### Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine et amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur leur durée d'utilisation probable estimative. Les taux utilisés sont les suivants :

Bâtiments	25 ou 40 ans
Mobilier et matériel	5 ans
Logiciels et matériel informatique	3 ans
Véhicules	3 ans, 35 % de valeur résiduelle

### Avantages postérieurs à l'emploi

Les comptes fournisseurs et les frais courus comprennent une somme pour les avantages postérieurs à l'emploi calculée d'après une extrapolation d'une évaluation actuarielle effectuée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2003 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

### Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur. Les engagements au titre des prestations incluent la provision relative à toutes les prestations prévues par la législation, les politiques et les méthodes administratives en vigueur à l'égard des réclamations existantes. Les engagements au titre des prestations incluent également le passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et une provision à l'égard des frais d'administration éventuels des réclamations existantes. Compte tenu de la nature du passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et de l'étendue des données disponibles sur les coûts historiques des réclamations connexes, ce passif est plus incertain de par sa nature que tout autre engagement au titre des prestations. À mesure que les données s'accumulent et qu'elles font l'objet d'une analyse, des rajustements pourraient être nécessaires pour améliorer la précision. La Commission a comme pratique de retenir les services d'un actuaire-conseil indépendant pour procéder à une évaluation de ses engagements au titre des prestations chaque année. Les coûts réels éventuels pourraient différer des montants qui figurent dans les états financiers.

### Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission permet un écart entre 100 et 110 % de son pourcentage de capitalisation de l'actif sur le passif et précise un objectif de capitalisation de 105 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, de désastres et d'autres circonstances imprévues, assurant ainsi la stabilisation des taux. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre un pourcentage de capitalisation qui est considéré à recommander du point de vue financier. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2003 se chiffre à 92,3 % (2002 – 94,3 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

### Centre de rééducation professionnelle

Un total de 7,8 millions de dollars (2002 – 6,8 millions de dollars) est compris dans les paiements d'assistance médicale pour les services dispensés par le Centre de rééducation professionnelle, un service de la Commission.

## 3. CRÉANCES

	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
Cotisations facturées	2 825 \$	2 019 \$
Cotisations non facturées	6 384	5 791
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	2 276	2 170
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(2 446)	(2 542)
Autres	1 171	1 152
	<u>10 210 \$</u>	<u>8 590 \$</u>

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

#### 4. INVESTMENTS

The Commission has an established policy for the management of its investments. As part of its investment process, it utilizes external investment portfolio managers. The compliance of these portfolio managers with the investment policy is monitored on a regular basis.

	2003 (000s)		2002 (000s)	
	Book Value	Fair Value	Book Value	Fair Value
<b>i) Portfolio investments</b>				
Money market	\$ 14,818	\$ 14,818	\$ 12,644	\$ 12,644
Fixed-term investments	206,288	211,395	177,961	188,194
Equities				
Canadian	86,180	106,820	99,837	93,770
U.S.	145,290	161,097	153,268	148,881
Non-North American	125,177	134,972	132,925	118,168
Total equities	356,647	402,889	386,030	360,819
	577,753	629,102	576,635	561,657
Deferred realized investment losses	26,453	–	3,186	–
	\$ 604,206	\$ 629,102	\$ 579,821	\$ 561,657
<b>ii) Deferred realized investment (losses) gains</b>				
			2003 (000s)	2002 (000s)
Balance, beginning of year			\$ (3,186)	\$ 31,063
Realized net investment losses for the year			(19,516)	(18,901)
			(22,702)	12,162
Amortization to investment income			(3,751)	(15,348)
Balance, end of year			\$ (26,453)	\$ (3,186)
<b>iii) Investment income</b>				
			2003 (000s)	2002 (000s)
Interest and dividends			\$ 18,106	\$ 18,424
Amortization of deferred realized investment gains			3,751	15,348
Amortization of deferred unrealized investment gains (losses)			4,421	(13,845)
			26,278	19,927
Less: portfolio management expenses			(2,106)	(2,038)
			\$ 24,172	\$ 17,889

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

#### 4. PLACEMENTS

La Commission a élaboré une politique visant la gestion de ses placements. Dans le cadre de son processus d'investissement, elle fait appel aux services externes de gestionnaires de portefeuille. L'observation de la politique de placement par ces gestionnaires de portefeuille est évaluée à intervalles réguliers.

	2003 (en milliers)		2002 (en milliers)	
	Valeur comptable	Juste valeur	Valeur comptable	Juste valeur
<b>i) Portefeuille de placements</b>				
Placements marché monétaire	14 818 \$	14 818 \$	12 644 \$	12 644 \$
Placements à échéance fixe	206 288	211 395	177 961	188 194
Actions				
Canadiennes	86 180	106 820	99 837	93 770
Américaines	145 290	161 097	153 268	148 881
Non nord-américaines	125 177	134 972	132 925	118 168
Total des actions	356 647	402 889	386 030	360 819
	577 753	629 102	576 635	561 657
Pertes matérialisées reportées sur placements	26 453	–	3 186	–
	604 206 \$	629 102 \$	579 821 \$	561 657 \$
<b>ii) (Pertes) gains matérialisées reportées sur placements</b>				
Solde, début de l'exercice			(3 186) \$	31 063 \$
Pertes nettes matérialisées sur placements pour l'exercice			(19 516)	(18 901)
			(22 702)	12 162
Amortissement au revenu de placements			(3 751)	(15 348)
Solde, fin de l'exercice			(26 453) \$	(3 186) \$
<b>iii) Revenu de placements</b>				
Intérêts et dividendes			18 106 \$	18 424 \$
Amortissement des gains matérialisés reportés sur placements			3 751	15 348
Amortissement des gains (pertes) non matérialisés reportés sur placements			4 421	(13 845)
			26 278	19 927
Moins : Frais de gestion de portefeuille			(2 106)	(2 038)
			24 172 \$	17 889 \$

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

#### 4. INVESTMENTS (CONTINUED)

##### iv) Investment agreement

The Commission has entered into an investment agreement for the combined management of its investments and those of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island. These financial statements report the Commission's proportional share of the investments held in the fund which was 89.50% at December 31, 2003 (2002 – 90.28%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

##### v) Foreign exchange risk management

The Commission has certain investments denominated in foreign currencies. The Commission does not undertake long-term hedging strategies for the currency risk of foreign investments. Currency fluctuations may affect investment returns.

##### vi) Credit risk management

Credit risk on fixed-term investments arises from the possibility that the issuer of an instrument fails to meet its obligation to make interest payments and repay principal. Policy guidelines have been established to ensure the Commission holds corporate fixed-term investments with a credit rating of A or higher, and Canadian federal or provincial government fixed-term investments with a credit rating of BBB or higher.

##### vii) Interest risk management

Future changes in the prevailing level of interest rates will affect the fair value of the fixed-term investments. The table below presents the remaining term to maturity of the Commission's outstanding fixed-term investments.

	Remaining Term to Maturity (000s)			Total 2003	Total 2002
	Within 1 Year	Over 1 Year to 5 Years	Over 5 Years		
Fixed-term investments (fair value)	\$ 1,337	\$ 88,384	\$ 121,674	\$ 211,395	\$ 188,194

The average effective yield of these fixed-term investments is 4.36% (2002 – 4.56%) per annum based on market value.

#### 5. CAPITAL ASSETS

	2003 (000s)			2002 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	Net Book Value	Net Book Value
Land	\$ 162	\$ –	\$ 162	\$ 162
Buildings	11,463	6,396	5,067	5,270
Furniture and equipment	4,349	3,498	851	825
Computer software and hardware	7,641	5,591	2,050	2,336
Motor vehicles	359	138	221	152
	\$ 23,974	\$ 15,623	\$ 8,351	\$ 8,745

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

#### 4. PLACEMENTS (SUITE)

##### iv) Accord relatif aux placements

La Commission a conclu un accord relatif aux placements en vue de la gestion combinée de ses placements et de ceux de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les présents états financiers rapportent la part proportionnelle des placements de la Commission dans le fonds, laquelle était de 89,50 % au 31 décembre 2003 (2002 – 90,28 %). La Commission reçoit des honoraires pour l'administration de la part du fonds de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

##### v) Gestion de risque de change

La Commission a certains placements libellés en devises. Elle n'entreprend pas de stratégies de couverture à long terme pour le risque de change de placements à l'étranger. Les fluctuations monétaires peuvent avoir un effet sur le rendement des placements.

##### vi) Gestion de risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe se pose en raison de la possibilité que l'émetteur d'un instrument manque à son obligation de faire des paiements d'intérêts et de rembourser le capital. Des lignes directrices ont été établies dans une politique pour s'assurer que la Commission détient des placements à échéance fixe émis par les sociétés présentant une cote de crédit de « A » ou plus ainsi que des placements à échéance fixe des gouvernements fédéral et provinciaux du Canada présentant une cote de crédit de « BBB » ou plus.

##### vii) Gestion du risque de taux d'intérêt

Les variations futures du niveau des taux d'intérêt auront un effet sur la juste valeur des placements à échéance fixe. Le tableau suivant présente la période qui reste jusqu'à l'échéance des placements à échéance fixe en cours de la Commission.

	Période qui reste jusqu'à l'échéance (en milliers)			Total 2003	Total 2002
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus		
Placements à échéance fixe (juste valeur)	1 337 \$	88 384 \$	121 674 \$	211 395 \$	188 194 \$

Le rendement effectif moyen de ces placements à échéance fixe se chiffre à 4,36 % (2002 – 4,56 %) par an selon la valeur marchande.

#### 5. IMMOBILISATIONS

	2003 (en milliers)			2002 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Terrain	162 \$	– \$	162 \$	162 \$
Bâtiments	11 463	6 396	5 067	5 270
Mobilier et matériel	4 349	3 498	851	825
Logiciels et matériel informatique	7 641	5 591	2 050	2 336
Véhicules	359	138	221	152
	23 974 \$	15 623 \$	8 351 \$	8 745 \$

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

#### 6. PAYABLES AND ACCRUALS

	2003 (000s)	2002 (000s)
Accounts payable and accruals	\$ 6,823	\$ 6,709
Post-employment benefits	2,578	2,513
	<u>\$ 9,401</u>	<u>\$ 9,222</u>

#### 7. BENEFITS LIABILITIES

##### i) Continuity schedule

	2003 (000s)					2002 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	Total	Total
Balance, beginning of year	\$ 85,438	\$ 393,819	\$ 107,767	\$ 139,543	\$ 726,567	\$ 670,241
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	38,134	31,567	927	29,592	100,220	94,678
Prior years' injuries	1,901	40,002	5,093	18,110	65,106	72,745
	<u>40,035</u>	<u>71,569</u>	<u>6,020</u>	<u>47,702</u>	<u>165,326</u>	<u>167,423</u>
Less claims payments made:						
Current year injuries	11,965	52	29	8,517	20,563	19,694
Prior years' injuries	27,486	31,937	8,928	26,339	94,690	91,403
	<u>39,451</u>	<u>31,989</u>	<u>8,957</u>	<u>34,856</u>	<u>115,253</u>	<u>111,097</u>
Balance, end of year	<u>\$ 86,022</u>	<u>\$ 433,399</u>	<u>\$ 104,830</u>	<u>\$ 152,389</u>	<u>\$ 776,640</u>	<u>\$ 726,567</u>

##### ii) Current year injuries

	2003 (000s)			2002 (000s)		
	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred
Short-term disability and rehabilitation	\$ 11,965	\$ 26,169	\$ 38,134	\$ 11,331	\$ 24,941	\$ 36,272
Long-term disability	51	31,516	31,567	66	26,360	26,426
Survivor benefits	29	898	927	93	2,890	2,983
Health care	8,517	21,075	29,592	8,204	20,793	28,997
	<u>\$ 20,562</u>	<u>\$ 79,658</u>	<u>\$ 100,220</u>	<u>\$ 19,694</u>	<u>\$ 74,984</u>	<u>\$ 94,678</u>



## ÉTATS FINANCIERS

### COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

#### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

#### 6. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	6 823 \$	6 709 \$
Avantages postérieurs à l'emploi	2 578	2 513
	<b>9 401 \$</b>	<b>9 222 \$</b>

#### 7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

##### i) Historique

	2003 (en milliers)				2002 (en milliers)	
	Invalidité à court terme et réadaptation	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	Total	Total
Solde, début de l'exercice	85 438 \$	393 819 \$	107 767 \$	139 543 \$	<b>726 567 \$</b>	670 241 \$
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	38 134	31 567	927	29 592	<b>100 220</b>	94 678
Accidents des exercices antérieurs	1 901	40 002	5 093	18 110	<b>65 106</b>	72 745
	40 035	71 569	6 020	47 702	<b>165 326</b>	167 423
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	11 965	52	29	8 517	<b>20 563</b>	19 694
Accidents des exercices antérieurs	27 486	31 937	8 928	26 339	<b>94 690</b>	91 403
	39 451	31 989	8 957	34 856	<b>115 253</b>	111 097
Solde, fin de l'exercice	86 022 \$	433 399 \$	104 830 \$	152 389 \$	<b>776 640 \$</b>	726 567 \$

##### ii) Accidents de l'exercice courant

	2003 (en milliers)			2002 (en milliers)		
	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations
Invalidité à court terme et réadaptation	11 965 \$	26 169 \$	<b>38 134 \$</b>	11 331 \$	24 941 \$	36 272 \$
Invalidité à long terme	51	31 516	<b>31 567</b>	66	26 360	26 426
Prestations de survivant	29	898	<b>927</b>	93	2 890	2 983
Assistance médicale	8 517	21 075	<b>29 592</b>	8 204	20 793	28 997
	<b>20 562 \$</b>	<b>79 658 \$</b>	<b>100 220 \$</b>	<b>19 694 \$</b>	<b>74 984 \$</b>	<b>94 678 \$</b>

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

#### 7. BENEFITS LIABILITIES (CONTINUED)

##### iii) Prior years' injuries

Significant changes in prior years' claims costs arising from the estimate of the benefits liabilities included the following:

	Increase (decrease) in benefits liabilities and claims costs incurred	
	2003 (000s)	2002 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	\$ (2,100)	\$ (5,400)
Unfavourable experience on health care costs	5,200	6,200
Unfavourable experience on long-term disability costs	10,900	16,000
Favourable experience on short-term disability and rehabilitation claims	(2,300)	(2,300)

#### 8. ACTUARIAL ASSUMPTIONS

The estimate of the benefits liabilities is based on assumptions that reflect both short-term and long-term forecasts. In 2003, the assumptions were updated to reflect changes in demographic and economic conditions. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2003		2002	
	CPI-indexed awards	Other payments	CPI-indexed awards	Other payments
Gross rate of return	7.12%	7.12%	8.00%	8.00%
Inflation – Year 1	3.35%	4.00%	1.66%	4.35%
– subsequent years	3.00%	4.00%	4.35%	4.35%
Net rate of return – Year 1	3.65%	3.00%	6.24%	3.50%
– subsequent years	4.00%	3.00%	3.50%	3.50%

#### 9. ASSESSMENTS

	2003 (000s)		2002 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessment income	\$ 130,050	\$ 123,901	\$ 109,045
Interest and penalties	800	664	600
Uncollectibles	(600)	(492)	(417)
	\$ 130,250	\$ 124,073	\$ 109,228

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

#### 7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS (SUITE)

##### iii) Accidents des exercices antérieurs

Suite à l'estimation des engagements au titre des prestations, les modifications importantes énumérées ci-dessous ont été apportées aux frais engagés au titre des réclamations des accidents des exercices antérieurs.

	Augmentation (diminution) des engagements au titre des prestations et des frais engagés au titre des réclamations	
	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	(2 100) \$	(5 400) \$
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	5 200	6 200
Évolution défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	10 900	16 000
Évolution favorable des prestations d'invalidité à court terme et de réadaptation	(2 300)	(2 300)

#### 8. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

L'estimation des engagements au titre des prestations est faite selon des hypothèses qui reflètent des prévisions à court et à long terme. En 2003, les hypothèses ont été mises à jour pour tenir compte de changements au niveau des conditions démographiques et économiques. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2003		2002	
	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements
Taux de rendement brut	7,12 %	7,12 %	8,00 %	8,00 %
Inflation – premier exercice	3,35 %	4,00 %	1,66 %	4,35 %
– exercices subséquents	3,00 %	4,00 %	4,35 %	4,35 %
Taux de rendement net – premier exercice	3,65 %	3,00 %	6,24 %	3,50 %
– exercices subséquents	4,00 %	3,00 %	3,50 %	3,50 %

#### 9. COTISATIONS

	2003 (en milliers)		2002 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenu des cotisations	130 050 \$	123 901 \$	109 045 \$
Intérêts et amendes	800	664	600
Créances irrécouvrables	(600)	(492)	(417)
	130 250 \$	124 073 \$	109 228 \$

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

#### 10. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2003 (000s)		2002 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessments	\$ 25,991	\$ 27,993	\$ 33,471
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	9,827	7,297	7,475
Long-term disability	5,878	9,917	15,335
Survivor benefits	950	912	154
Health care	6,236	6,722	7,171
	22,891	24,848	30,135
Administration	3,100	3,145	3,336
	\$ 25,991	\$ 27,993	\$ 33,471

#### 11. ADMINISTRATION

##### i) Categories

	2003 (000s)		2002 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	\$ 21,709	\$ 20,999	\$ 20,314
Depreciation	2,100	2,011	2,151
Professional fees	1,443	1,050	804
Office and communications	2,156	2,094	1,746
Building operations	2,269	1,885	2,130
Travel and vehicle operations	1,353	1,066	1,100
Education and training	671	408	455
Other	664	578	605
	32,365	30,091	29,305
Allocated to health care claims costs	(2,163)	(1,977)	(2,396)
	\$ 30,202	\$ 28,114	\$ 26,909

A portion of the Commission's administration costs represents charges incurred by the Commission through the Workers' Rehabilitation Centre. This portion, which relates to claims, has been allocated to health care.

##### ii) Presentation

	2003 (000s)		2002 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Operations	\$ 22,590	\$ 20,860	\$ 20,179
Occupational health and safety	7,612	7,254	6,730
	\$ 30,202	\$ 28,114	\$ 26,909

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

### 10. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2003 (en milliers)		2002 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Cotisations	25 991 \$	27 993 \$	33 471 \$
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	9 827	7 297	7 475
Invalidité à long terme	5 878	9 917	15 335
Prestations de survivant	950	912	154
Assistance médicale	6 236	6 722	7 171
	22 891	24 848	30 135
Administration	3 100	3 145	3 336
	25 991 \$	27 993 \$	33 471 \$

### 11. ADMINISTRATION

#### i) Catégories

	2003 (en milliers)		2002 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	21 709 \$	20 999 \$	20 314 \$
Amortissement	2 100	2 011	2 151
Frais professionnels	1 443	1 050	804
Ressources matérielles et communications	2 156	2 094	1 746
Exploitation des immeubles	2 269	1 885	2 130
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 353	1 066	1 100
Éducation et formation	671	408	455
Autres frais	664	578	605
	32 365	30 091	29 305
Répartition aux frais d'assistance médicale	(2 163)	(1 977)	(2 396)
	30 202 \$	28 114 \$	26 909 \$

Une partie des frais d'administration de la Commission représente des coûts que la Commission a engagés par l'entremise du Centre de rééducation professionnelle. Cette portion, qui a trait aux réclamations, a été répartie à l'assistance médicale.

#### ii) Présentation

	2003 (en milliers)		2002 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Opérations	22 590 \$	20 860 \$	20 179 \$
Santé et sécurité au travail	7 612	7 254	6 730
	30 202 \$	28 114 \$	26 909 \$

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Notes to Financial Statements

December 31, 2003

---

#### **12. LEGISLATIVE OBLIGATIONS**

The Commission is required by legislation to reimburse the Provincial Government for operating costs of the Workers' and Employers' Advocates. In 2003, the Commission incurred \$740,000 for these costs (2002 – \$612,000).

In 2003, the Commission provided \$250,000 (2002 – \$250,000) of financial assistance to a Safety Association in accordance with Section 79.2 of the *Workers' Compensation Act*. The money paid was levied against all employers in the industry represented by the Safety Association and is included as part of assessment income.

#### **13. RELATED PARTY TRANSACTIONS**

These financial statements include the results of operating activities with various Provincial Government controlled departments, agencies and Crown Corporations, with which the Commission may be considered related.

None of the investments directly held by the Commission at December 31, 2003 (2002 – \$1.7 million) were issued by the Province, its agencies or municipalities, and guaranteed by the Province.

#### **14. EMPLOYEE PENSION PLAN**

The Commission and its employees participate in a multi-employer contributory defined benefit pension plan, administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. The plan provides pensions to employees of the Provincial Government and certain Crown Corporations and agencies based on the length of service and highest successive five-year average salary.

Since sufficient information is not readily available to account for the Commission's participation in the plan using defined benefit pension plan accounting, these financial statements have been prepared using accounting rules for defined contribution pension plans.

The current year expense for this pension plan is \$1.64 million (2002 – \$1.35 million).

The plan was 91.5% funded as of April 1, 2002. The Province has advised the Commission that the unfunded liability is being funded through annual escalating payments. The 2003 payment was \$218,530 and future payments, if required, will increase by the annual growth in CPI plus 2%. Future actuarial valuations may change the funding requirement.

#### **15. CONTINGENT LIABILITY**

Benefits payable to injured workers are calculated based on the *Workers' Compensation Act*. Policies reflect the Commission's interpretation of the *Workers' Compensation Act* and are reviewed on a regular basis. A review of the Policy "Supplement to Compensation" which relates to long-term disability benefits payable indicates that a portion of the benefits paid to certain eligible injured workers may be inconsistent with the *Workers' Compensation Act*. As the outcome of the review is not determinable, these financial statements do not include a related liability. If it is determined that the Commission is responsible for additional costs, these costs will be recorded as an expense in the year it is determined.

#### **16. BUDGET**

The 2003 budget figures that are presented for comparison with the actual figures were approved by the Commission's Board of Directors and have not been audited.

#### **17. COMPARATIVE FIGURES**

Certain of the 2002 figures that are presented for comparative purposes have been reclassified to conform with the presentation adopted in the current year.

# ÉTATS FINANCIERS

## COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2003

---

#### 12. OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2003, la Commission a engagé des frais de 740 000 \$ (2002 – 612 000 \$).

En 2003, la Commission a fourni une aide financière de 250 000 \$ (2002 – 250 000 \$) à une association de sécurité conformément à l'article 79.2 de la *Loi sur les accidents du travail*. La somme versée a été prélevée auprès de tous les employeurs de l'industrie représentée par l'association de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

#### 13. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'activités ordinaires avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée.

Aucun des placements détenus directement par la Commission au 31 décembre 2003 (2002 – 1,7 million de dollars) n'a été émis par la province, les organismes qui en relèvent ou des municipalités, et garanti par la province.

#### 14. RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS

La Commission et ses employés cotisent à un régime contributif de retraite interentreprises à prestations déterminées, administré par la province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. Le régime offre des prestations aux employés du gouvernement provincial et de certaines sociétés d'État calculées sur le nombre d'années de service et la meilleure moyenne de cinq années successives de salaire.

Étant donné que de l'information suffisante n'est pas facile à déterminer pour rendre compte de la participation de la Commission au régime selon la méthode de comptabilisation de régime de retraite à prestations déterminées, les présents états financiers ont été établis selon les règles comptables utilisées pour les régimes de retraite à cotisations déterminées.

La charge de l'exercice courant pour ce régime de retraite équivaut à 1,64 million de dollars (2002 – 1,35 million de dollars).

Le régime était capitalisé à 91,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2002. La province a avisé la Commission que l'obligation non capitalisée était en voie de capitalisation au moyen de versements annuels progressifs. Le versement de 2003 se chiffrait à 218 530 \$ et les versements futurs, si besoin est, augmenteront par la croissance annuelle de l'indice des prix à la consommation en plus de 2 %. Des évaluations actuarielles effectuées à l'avenir pourraient modifier les besoins de capitalisation.

#### 15. PASSIF ÉVENTUEL

Les prestations payables aux travailleurs blessés sont calculées d'après la *Loi sur les accidents du travail*. Les politiques reflètent l'interprétation de la Commission de la *Loi* et font l'objet d'un examen périodique. Un examen de la politique « Les suppléments à l'indemnité », qui a trait aux prestations d'invalidité à long terme payables, révèle qu'une partie des prestations versées à certains travailleurs blessés admissibles pourrait être en désaccord avec la *Loi*. Puisque le résultat de cette étude ne peut pas être déterminé, les présents états financiers ne comprennent aucun passif connexe. Si on établit que la Commission est responsable de coûts additionnels, ces derniers seront imputés à l'exercice pendant lequel ils seront déterminés.

#### 16. BUDGET

Les chiffres du budget de 2003 présentés à titre de comparaison avec les chiffres réels ont été approuvés par le conseil d'administration de la Commission et n'ont pas été vérifiés.

#### 17. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains des chiffres de 2002 qui sont présentés à titre de comparaison ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée pour le présent exercice.

# FINANCIAL STATEMENTS

## WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

### Actuarial Statement of Opinion

---

With respect to the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick, I state that in my opinion:

1. The total benefits liabilities as at December 31, 2003 for benefits payments of all types expected to be made after December 31, 2003 (including permanent awards and the effect of future indexing, occupational diseases and future administrative costs on existing claims) in respect of accidents of 2003 and prior years amount to \$672,016,749 for assessed employers and \$104,622,681 for self-insured employers (excluding benefits covered under the *Government Employees Compensation Act* and the *Silicosis Compensation Act*) for a total of \$776,639,430. The amount for assessed employers includes a reduction of \$310,408 as a result of changes in assumptions for 2003.
2. The liability as at December 31, 2003 for pension contributions and interest already set aside by the Commission up to December 31, 2003 for purposes of providing pension benefits at age 65 to injured workers and dependent spouses of deceased workers is included in item 1. above and was obtained from the Commission's Corporate Services Division staff. Also included in item 1. is an amount of \$1,096,177 which was due and payable to the Workers' Rehabilitation Centre as at December 31, 2003, and is included with claims payments in the Commission's annual financial statements.
3. The data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation except that subsequent to the completion of the work, it was discovered that the benefits paid to certain long-term disability benefit recipients may have been inconsistent with the requirements of the *Workers' Compensation Act* as disclosed in Note 15 to the financial statements.
4. The actuarial assumptions adopted in computing the foregoing liabilities are adequate and appropriate, and the methods used are in accordance with accepted actuarial practice. The economic assumptions adopted for purposes of computing the above-noted liabilities are consistent with the basis of asset valuation adopted by the Commission. The discount rates used are disclosed in Note 8 to the financial statements.

Details of the data, actuarial assumptions and valuation methods are set out in the actuarial report as at December 31, 2003, of which this statement of opinion forms part.



Conrad Ferguson, E.S.A., F.C.I.A.  
Partner, MORNEAU SOBECO

March 2004



## ÉTATS FINANCIERS

### COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

#### Énoncé d'opinion

---

Relativement à la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, je déclare qu'à mon avis :

1. En date du 31 décembre 2003, le total des engagements au titre des prestations de réclamations de toute catégorie après le 31 décembre 2003 (y compris les allocations permanentes et l'effet de l'indexation future, les maladies professionnelles et les frais d'administration éventuels des réclamations existantes) relativement aux lésions survenues en 2003 et avant est de 672 016 749 \$ pour les employeurs cotisés et de 104 622 681 \$ pour les employeurs tenus personnellement responsables (à l'exception des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*) pour un total de 776 639 430 \$. La somme pour les employeurs cotisés comprend une réduction de 310 408 \$ en raison de modifications aux hypothèses pour 2003.
2. En date du 31 décembre 2003, les engagements relatifs aux cotisations de pension et aux intérêts déjà réservés par la Commission jusqu'au 31 décembre 2003 pour pourvoir au versement de pensions aux travailleurs blessés et aux conjoints survivants à partir de l'âge de 65 ans sont compris au point 1 ci-dessus et ont été fournis par le personnel de la Division des services généraux de la Commission. Le point 1 englobe également une somme de 1 096 177 \$ exigible au Centre de rééducation professionnelle en date du 31 décembre 2003 et est comprise dans les paiements au titre des réclamations aux états financiers annuels de la Commission.
3. Les données sur lesquelles s'appuie notre évaluation sont suffisantes et dignes de foi aux fins de l'évaluation, à l'exception du fait qu'après le travail, on a appris que les prestations versées à certains bénéficiaires de prestations d'invalidité à long terme pourraient être en désaccord avec les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*, tel qu'il est présenté à la note 15 afférente aux états financiers.
4. Les hypothèses actuarielles choisies dans le calcul des engagements sont adéquates et appropriées et les méthodes utilisées sont conformes à la pratique actuarielle reconnue. Les hypothèses économiques sur lesquelles repose notre évaluation sont en accord avec la méthode d'évaluation de l'actif adoptée par la Commission. Les taux annuels d'actualisation utilisés sont présentés à la note 8 afférente aux états financiers.

Les données ainsi que les hypothèses et méthodes actuarielles sont détaillées dans le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2003; le présent énoncé d'opinion est partie intégrante de ce rapport.



Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.  
Associé, MORNEAU SOBECO

Mars 2004

# HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

## FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

### Balance Sheet

As at December 31

	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)	2000 (000s)	1999 (000s)
<b>ASSETS</b>					
Receivables	\$ 10,210	\$ 8,590	\$ 9,290	\$ 11,542	\$ 8,789
Recoverable benefits liabilities	102,334	96,512	85,542	80,176	63,128
Investments	604,206	579,821	569,297	559,426	510,489
Capital assets	8,351	8,745	9,160	9,483	9,217
Other assets	786	455	457	418	3,836
	<b>\$ 725,887</b>	<b>\$ 694,123</b>	<b>\$ 673,746</b>	<b>\$ 661,045</b>	<b>\$ 595,459</b>
<b>LIABILITIES AND FUND BALANCE</b>					
Payables and accruals	\$ 9,401	\$ 9,222	\$ 10,078	\$ 9,045	\$ 7,340
Benefits liabilities	776,640	726,567	670,241	622,899	539,084
Total liabilities	786,041	735,789	680,319	631,944	546,424
Fund balance	(60,154)	(41,666)	(6,573)	29,101	49,035
	<b>\$ 725,887</b>	<b>\$ 694,123</b>	<b>\$ 673,746</b>	<b>\$ 661,045</b>	<b>\$ 595,459</b>

## ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

### ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

#### Bilan

au 31 décembre

	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)	1999 (en milliers)
<b>ACTIF</b>					
Créances	10 210 \$	8 590 \$	9 290 \$	11 542 \$	8 789 \$
Engagements recouvrables au titre des prestations	102 334	96 512	85 542	80 176	63 128
Placements	604 206	579 821	569 297	559 426	510 489
Immobilisations	8 351	8 745	9 160	9 483	9 217
Autres éléments d'actif	786	455	457	418	3 836
	<b>725 887 \$</b>	<b>694 123 \$</b>	<b>673 746 \$</b>	<b>661 045 \$</b>	<b>595 459 \$</b>
<b>PASSIF ET SOLDE DU FONDS</b>					
Comptes fournisseurs et frais courus	9 401 \$	9 222 \$	10 078 \$	9 045 \$	7 340 \$
Engagements au titre des prestations	776 640	726 567	670 241	622 899	539 084
Total du passif	786 041	735 789	680 319	631 944	546 424
Solde du fonds	(60 154)	(41 666)	(6 573)	29 101	49 035
	<b>725 887 \$</b>	<b>694 123 \$</b>	<b>673 746 \$</b>	<b>661 045 \$</b>	<b>595 459 \$</b>

# HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

## FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

### Statement of Operations and Fund Balance

For the Year ended December 31

	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)	2000 (000s)	1999 (000s)
<b>INCOME</b>					
Assessments	\$ 124,073	\$ 109,228	\$ 89,845	\$ 95,950	\$ 90,834
Self-insured employers	27,993	33,471	32,772	28,279	18,013
Investments	24,172	17,889	35,351	53,406	43,856
Province of New Brunswick	900	900	900	900	900
	<b>177,138</b>	<b>161,488</b>	<b>158,868</b>	<b>178,535</b>	<b>153,603</b>
<b>EXPENSES</b>					
Claims costs incurred					
Short-term disability and rehabilitation	40,035	38,902	44,210	42,126	37,729
Long-term disability	71,569	74,884	64,951	67,962	31,064
Survivor benefits	6,020	8,641	8,390	11,599	9,185
Health care	47,702	44,996	49,754	42,625	31,916
	<b>165,326</b>	<b>167,423</b>	<b>167,305</b>	<b>164,312</b>	<b>109,894</b>
Administration					
Operations	20,860	20,179	18,910	18,252	18,196
Occupational health and safety	7,254	6,730	6,341	6,317	6,251
Appeals Tribunal	1,039	1,116	1,175	1,120	1,137
Legislative obligations	990	862	639	547	534
Risk Management rebates	157	271	172	421	227
Projects and research	–	–	–	–	34
	<b>30,300</b>	<b>29,158</b>	<b>27,237</b>	<b>26,657</b>	<b>26,379</b>
Total expenses	<b>195,626</b>	<b>196,581</b>	<b>194,542</b>	<b>190,969</b>	<b>136,273</b>
<b>Excess of (expenses) over income before unusual item</b>	<b>(18,488)</b>	<b>(35,093)</b>	<b>(35,674)</b>	<b>(12,434)</b>	<b>17,330</b>
Unusual item – legislative amendments	–	–	–	(7,500)	–
<b>Excess of (expenses) over income for the year</b>	<b>(18,488)</b>	<b>(35,093)</b>	<b>(35,674)</b>	<b>(19,934)</b>	<b>17,330</b>
Fund balance, beginning of year	<b>(41,666)</b>	<b>(6,573)</b>	<b>29,101</b>	<b>49,035</b>	<b>31,705</b>
<b>Fund balance, end of year</b>	<b>\$ (60,154)</b>	<b>\$ (41,666)</b>	<b>\$ (6,573)</b>	<b>\$ 29,101</b>	<b>\$ 49,035</b>

# ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

## ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre

	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)	1999 (en milliers)
<b>REVENUS</b>					
Cotisations	124 073 \$	109 228 \$	89 845 \$	95 950 \$	90 834 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	27 993	33 471	32 772	28 279	18 013
Placements	24 172	17 889	35 351	53 406	43 856
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900	900	900
	<b>177 138</b>	<b>161 488</b>	<b>158 868</b>	<b>178 535</b>	<b>153 603</b>
<b>DÉPENSES</b>					
Frais engagés au titre des réclamations					
Invalidité à court terme et réadaptation	40 035	38 902	44 210	42 126	37 729
Invalidité à long terme	71 569	74 884	64 951	67 962	31 064
Prestations de survivant	6 020	8 641	8 390	11 599	9 185
Assistance médicale	47 702	44 996	49 754	42 625	31 916
	<b>165 326</b>	<b>167 423</b>	<b>167 305</b>	<b>164 312</b>	<b>109 894</b>
Administration					
Opérations	20 860	20 179	18 910	18 252	18 196
Santé et sécurité au travail	7 254	6 730	6 341	6 317	6 251
Tribunal d'appel	1 039	1 116	1 175	1 120	1 137
Obligations prévues par la loi	990	862	639	547	534
Rabais relatifs à la gestion des risques	157	271	172	421	227
Projets et recherche	–	–	–	–	34
	<b>30 300</b>	<b>29 158</b>	<b>27 237</b>	<b>26 657</b>	<b>26 379</b>
Total des dépenses	<b>195 626</b>	<b>196 581</b>	<b>194 542</b>	<b>190 969</b>	<b>136 273</b>
<b>Excédent des (dépenses) sur les revenus avant élément inhabituel</b>	<b>(18 488)</b>	<b>(35 093)</b>	<b>(35 674)</b>	<b>(12 434)</b>	<b>17 330</b>
Élément inhabituel – modifications législatives	–	–	–	(7 500)	–
<b>Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice</b>	<b>(18 488)</b>	<b>(35 093)</b>	<b>(35 674)</b>	<b>(19 934)</b>	<b>17 330</b>
Solde du fonds, début de l'exercice	(41 666)	(6 573)	29 101	49 035	31 705
<b>Solde du fonds, fin de l'exercice</b>	<b>(60 154) \$</b>	<b>(41 666) \$</b>	<b>(6 573) \$</b>	<b>29 101 \$</b>	<b>49 035 \$</b>

## WEBSITE INFORMATION

Additional copies of the *2003 Workplace Health, Safety and Compensation Commission Annual Report* are available for download in Portable Document Format (PDF) from our website, at [www.wbscc.nb.ca](http://www.wbscc.nb.ca).

Our recently updated site reflects our new corporate identity, and offers visitors revitalized content, including a comprehensive overview of the WHSCC, and information, resources and other tools designed specifically for our stakeholders.

Watch our website for the upcoming release of our *2003 Report to Stakeholders*, a companion document to our annual report, which will highlight a number of our initiatives and achievements in the past year.

## RENSEIGNEMENTS AU SUJET DU SITE WEB

Vous pouvez vous procurer des exemplaires additionnels du *Rapport annuel 2003 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* en le téléchargeant en format PDF à partir de notre site Web, à l'adresse [www.wbscc.nb.ca](http://www.wbscc.nb.ca).

Le site nouvellement mis à jour reflète notre nouvelle image de marque. Il offre aux visiteurs un contenu remodelé, y compris un aperçu de la CSSIAT ainsi que des renseignements, des ressources et d'autres outils conçus tout particulièrement pour nos intervenants.

Surveillez le site Web pour la diffusion prochaine du *Rapport aux intervenants de 2003*, un document qui accompagne le rapport annuel et qui souligne certaines de nos initiatives et réalisations au cours du dernier exercice.



## ADDRESSES, TELEPHONE AND FAX NUMBERS

## ADRESSES, NUMÉROS DE TÉLÉPHONE ET DE TÉLÉCOPIEUR

Health and Safety Emergencies  
Toll free: 1 800 442-9776

Claims Enquiry  
Toll free: 1 800 222-9775

Assessment Services  
Toll free: 1 800 222-9645  
Nova Scotia, P.E.I., Newfoundland, Quebec  
and Ontario  
Toll free: 1 800 222-9775

Appeals Tribunal  
Telephone: 506 632-2200  
Fax: 506 633-3989  
Toll free: 1 800 222-9775  
E-mail: [appeals@whscc.nb.ca](mailto:appeals@whscc.nb.ca)

### Offices

**SAINT JOHN – HEAD OFFICE AND  
APPEALS TRIBUNAL**  
Postal Address:  
1 Portland Street  
PO Box 160  
Saint John NB E2L 3X9  
Telephone: 506 632-2200

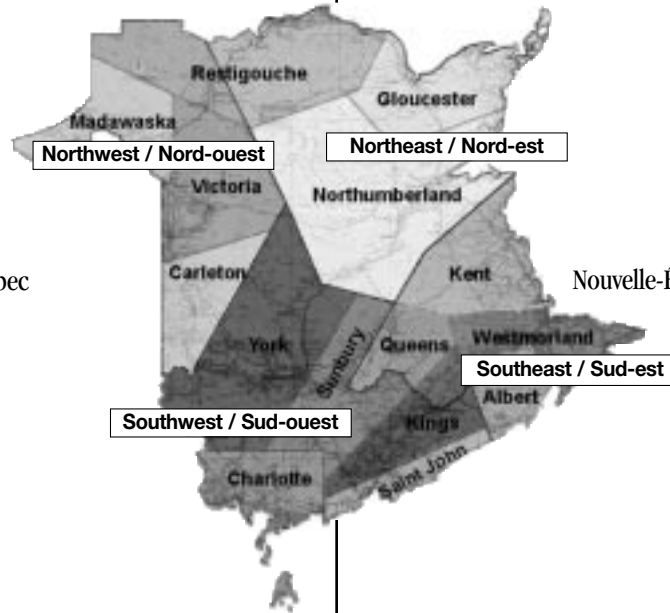
**GRAND BAY-WESTFIELD –  
WORKERS' REHABILITATION  
CENTRE**  
Location:  
3700 Westfield Road  
Saint John NB E2M 5Z4  
Telephone: 506 738-8411  
Fax: 506 738-3470  
Toll free: 1 800 222-9781

Postal Address:  
PO Box 160  
Saint John NB E2L 3X9

**BATHURST OFFICE**  
Place Bathurst Mall  
1300 St. Peter Avenue, Suite 220  
Bathurst NB E2A 3A6  
Telephone: 506 547-7300  
Fax: 506 547-7311  
506 547-2982  
Toll free: 1 800 561-2524

**GRAND FALLS OFFICE**  
166 Broadway Blvd., Suite 300  
Grand Falls NB E3Z 2J9  
Telephone: 506 475-2550  
Fax: 506 475-2568  
Toll free: 1 800 222-9775

**MONCTON OFFICE**  
100 Arden Street, Suite 200  
Moncton NB E1C 4B7  
Telephone: 506 867-0525  
Fax: 506 859-6911  
Toll free: 1 800 222-9775



Urgences en matière de santé et de sécurité  
N° sans frais : 1 800 442-9776

Unité d'information  
N° sans frais : 1 800 222-9775

Services des cotisations  
N° sans frais : 1 800 222-9645  
Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve,  
Québec et Ontario  
N° sans frais : 1 800 222-9775

Tribunal d'appel  
N° de téléphone : 506 632-2200  
N° de télécopieur : 506 633-3989  
N° sans frais : 1 800 222-9775  
Courriel : [appeals@whscc.nb.ca](mailto:appeals@whscc.nb.ca)

### Bureaux

**SAINT JOHN – BUREAU PRINCIPAL  
ET TRIBUNAL D'APPEL**  
Adresse postale :  
1, rue Portland  
Case postale 160  
Saint John NB E2L 3X9  
N° de téléphone : 506 632-2200

**GRAND BAY-WESTFIELD –  
CENTRE DE RÉÉDUCATION  
PROFESSIONNELLE**  
Emplacement :  
3700, chemin Westfield  
Saint John NB E2M 5Z4  
N° de téléphone : 506 738-8411  
N° de télécopieur : 506 738-3470  
N° sans frais : 1 800 222-9781

Adresse postale :  
Case postale 160  
Saint John NB E2L 3X9

**BUREAU DE BATHURST**  
Place Bathurst Mall  
1300, avenue St. Peter, pièce 220  
Bathurst NB E2A 3A6  
N° de téléphone : 506 547-7300  
N°s de télécopieur : 506 547-7311  
506 547-2982  
N° sans frais : 1 800 561-2524

**BUREAU DE GRAND-SAULT**  
166, boulevard Broadway, pièce 300  
Grand-Sault NB E3Z 2J9  
N° de téléphone : 506 475-2550  
N° de télécopieur : 506 475-2568  
N° sans frais : 1 800 222-9775

**BUREAU DE MONCTON**  
100, rue Arden, pièce 200  
Moncton NB E1C 4B7  
N° de téléphone : 506 867-0525  
N° de télécopieur : 506 859-6911  
N° sans frais : 1 800 222-9775

## WHSCC / CSSIAT

PO Box 160  
Saint John NB E2L 3X9

[www.whscc.nb.ca](http://www.whscc.nb.ca)

Case postale 160  
Saint John NB E2L 3X9

[www.whscc.nb.ca](http://www.whscc.nb.ca)