



WHSCC ANNUAL REPORT

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT

2004



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 to the Legislative Assembly of New Brunswick for the 2004 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

WHSCC ANNUAL REPORT 2004

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

March 2005

ISBN 0-9732731-3-5
ISSN 1710-1212

Printed in New Brunswick

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 2004. 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

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT 2004

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

Mars 2005

ISBN 0-9732731-3-5
ISSN 1710-1212

Imprimé au Nouveau-Brunswick

TABLE OF CONTENTS

Vision, Mission and Mandate of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission	2
Message from the Chairperson	3
Board of Directors	4
Message from the President and Chief Executive Officer	5
Organizational Structure	8
Performance Measurements	10
WorkSafe Services Division	15
Corporate Services Division	23
Reporting to the President and CEO	25
Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal	33
Appeals Tribunal Members	36
Management's Responsibility for Financial Reporting	37
Financial Statements and Auditors' Report	38
Actuarial Statement of Opinion	66
Historical Financial Statements	68

TABLE DES MATIÈRES

Vision, mission et mandat de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail	2
Message du président du conseil d'administration	3
Conseil d'administration	4
Message du président et chef de la direction	5
Structure de l'organisation	9
Mesures du rendement	10
Division des services de travail sécuritaire	15
Division des services généraux	23
Services relevant du président et chef de la direction	25
Message du président du Tribunal d'appel	33
Membres du Tribunal d'appel	36
Responsabilité de la direction en matière d'information financière	37
États financiers et rapport des vérificateurs	39
Énoncé d'opinion	67
États financiers historiques	69

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

Vision

Healthy and safe workplaces in New Brunswick.

Mission

The Commission will promote a safe and healthy work environment to the workers and employers of New Brunswick, and efficiently provide quality services, just adjudication and fair administration of the legislation.

Mandate

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

Provide insurance and insurance-related services to the employer community.

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

Provide recommendations and advice to government with respect to legislation and publish such reports, studies and recommendations, as the Commission considers advisable.

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 pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

Promouvoir la création d'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, y compris des services de réadaptation, de l'aide médicale, de l'orientation professionnelle et des services de reprise du travail en toute sécurité.

Présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier les rapports, les études et les recommandations que la Commission juge à propos.

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

On behalf of the Board of Directors of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), I am pleased to present the 2004 Annual Report. This report illustrates the Board's commitment to achieving the vision, mission, mandate, values and goals of the WHSCC, and provides stakeholders with an understanding of the positive action taken in 2004 by the Board, management and employees, to promote healthy and safe workplaces in New Brunswick.

The Board of Directors has overall responsibility for ensuring the WHSCC fulfills its mandate as defined by the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*, the *Workers' Compensation Act*, and the *Occupational Health and Safety Act*. The Board fulfills these responsibilities by applying the Governance Statement, which defines the Board's role in directing WHSCC operations. The Board also exercises sound governance by annually assessing the risks facing the WHSCC – and responds to them through a strategic planning process, which either refines or reaffirms the Commission's vision, mission, mandate and goals.

The strength of the Board is derived from the strategic planning process and its ability to operate in the spirit of cooperation – allowing it to provide direction that balances the needs of all stakeholders in the province of New Brunswick. As an example, in 2004, claim costs continued to challenge the WHSCC's funded position. In response, the Board re-balanced its priorities, and was able to announce a reduction in assessment rates for 2005, while initiating policy changes beneficial to injured workers.

In 2004, the WHSCC continued to perform well with respect to the five strategic goals. Injured worker satisfaction increased, and employer satisfaction remained high; the frequency of accidents declined; return-to-work numbers continued to be high; the Commission's assessment rates continued to be the lowest in Atlantic Canada; and staff continued to report that the WHSCC is a good place to work. Our ability to achieve these goals is directly influenced by the expertise and commitment of the Board members, management, and employees who serve the WHSCC. For their dedication to the workers and employers of New Brunswick, I am grateful.

During the year, the Board of Directors said farewell to Donna McNeill and Gerry Cluney. They will be missed, both for their dedication to their constituents and for their commitment to improving the overall governance of the Board. In 2004, the

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au nom du conseil d'administration de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel pour l'exercice 2004. Ce rapport illustre l'engagement du conseil envers la vision, la mission, le mandat, les valeurs et les buts de la CSSIAT, et donne aux intervenants une bonne idée des mesures concrètes prises par le conseil, la direction et les employés pour promouvoir des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Le conseil d'administration est responsable de s'assurer que la CSSIAT accomplit son mandat défini par la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Le conseil s'acquitte de cette responsabilité en appliquant son *Énoncé de direction*, qui définit le rôle du conseil dans la direction des activités de la CSSIAT. Le conseil exerce également une saine gouvernance en évaluant annuellement les risques auxquels la CSSIAT est confrontée, puis en réagissant à ces risques par un processus de planification stratégique qui précise ou confirme la vision, la mission, le mandat et les buts de la CSSIAT.

La force du conseil découle du processus de planification stratégique et de sa capacité à fonctionner dans un esprit de coopération, ce qui lui permet d'offrir une orientation qui concilie les besoins de tous les intervenants de la province. En 2004, par exemple, les coûts des réclamations ont continué de menacer la position de capitalisation de la CSSIAT. Le conseil a réagi en rééquilibrant ses priorités et a ainsi pu annoncer une réduction des taux de cotisation pour l'exercice 2005 tout en amorçant des changements de politique avantageux pour les travailleurs blessés.

En 2004, la CSSIAT a continué d'obtenir de bons résultats en ce qui a trait aux cinq buts stratégiques. La satisfaction des travailleurs blessés a augmenté, le taux de satisfaction des employeurs est demeuré élevé, le nombre d'accidents a diminué, les chiffres par rapport aux travailleurs blessés qui reprennent le travail ont continué d'être élevés, les taux de cotisation de la CSSIAT sont demeurés les plus bas du Canada atlantique et le personnel considère toujours que la CSSIAT est un bon employeur. Notre capacité d'atteindre ces buts est directement liée à l'expertise et à l'engagement des membres du conseil, de la direction et du personnel de la CSSIAT. Je leur suis reconnaissant de leur dévouement auprès des employeurs et des travailleurs du Nouveau-Brunswick.

Au cours de l'exercice, le conseil d'administration a fait ses adieux à Donna McNeill et à Gerry Cluney. Ils nous manqueront, à la fois pour leur zèle pour ceux qu'ils représentaient et pour leur engagement à améliorer la gouvernance générale du conseil. En

Board also welcomed two new members representing the workers of New Brunswick – Chantal Lafleur and Morris Mendelson. I know they will make a significant contribution to the Board's success in 2005.

The WHSCC operates in an ever-changing environment, and its viability is impacted by changes in the economy, healthcare, investment markets, and by attitudes towards health and safety in the workplace. The Commission's efforts to deliver an efficient and effective health, safety and compensation system that provides the best possible services to stakeholders in a just and caring manner continued in 2004 under the strong leadership of the Board of Directors. Over the next year, the Board will continue to build upon its foundation of sound governance by focusing on health and safety, rehabilitation, and building partnerships with government departments to enhance workers' and employers' understanding of re-employment obligations and the duty to accommodate. The Board will continue to measure its performance related to the five strategic goals and provide for the needs of its stakeholders within a mandate of fiscal responsibility.

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**
J. Norman Bernard
Chantal Lafleur
Donna McNeill¹
Morris Mendelson

**Member
Representing
General Public**
Bernice Doiron Chiasson

**Members
Representing
Employers**
Gerry Cluney²
Lin Hupman
Fraser MacLeod
John Mahar

¹ Term expired February 6, 2004
² Term expired January 18, 2004

2004, le conseil a également accueilli deux nouveaux membres représentant les travailleurs du Nouveau-Brunswick : Chantal Lafleur et Morris Mendelson. Je suis persuadé qu'ils contribueront de façon appréciable aux réalisations du conseil en 2005.

La CSSIAT évolue dans un milieu en constante mutation et les changements survenant dans l'économie, les soins de santé, les marchés financiers et les attitudes face à la santé et à la sécurité en milieu de travail ont une incidence sur sa viabilité. Au cours de l'exercice 2004, la CSSIAT, sous la ferme direction du conseil d'administration, a poursuivi ses efforts pour offrir un régime de santé et de sécurité au travail et d'indemnisation des travailleurs efficace et bien géré assurant les meilleurs services possibles aux intervenants avec équité et bienveillance. Au cours du prochain exercice, le conseil continuera d'aller de l'avant en s'appuyant sur les bases d'une saine gouvernance. Il se concentrera sur la santé et la sécurité, la réadaptation et l'établissement de partenariats avec les ministères du gouvernement afin d'amener les travailleurs et les employeurs à mieux comprendre les obligations à l'égard du réemploi et l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable pour faciliter la reprise du travail des travailleurs blessés. Le conseil continuera de mesurer son rendement relativement aux cinq buts stratégiques et de répondre aux besoins de ses intervenants dans le cadre d'un mandat de responsabilité financière.

Veillez 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**
J. Norman Bernard
Chantal Lafleur
Donna McNeill¹
Morris Mendelson

**Membre
représentant le public
en général**
Bernice Doiron Chiasson

**Membres
représentant les
employeurs**
Gerry Cluney²
Lin Hupman
Fraser MacLeod
John Mahar

¹ Mandat a pris fin le 6 février 2004
² Mandat a pris fin le 18 janvier 2004

MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

The Board of Directors of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) has remained steadfast in its commitment to the fundamental principle of the Governance Statement, that:

The Board of Directors will approach its task and responsibilities in a manner that emphasizes strategic leadership as opposed to administrative management, and will focus on long term goals and ends as opposed to means.

This approach to governance has allowed management to bring their skill and imagination to bear on resolving some of the challenges faced by the Commission.

Early in 2004, the Board conducted a Strategic Planning and Risk Assessment exercise, which involved an analysis of key operational drivers, and the identification of factors that impact accident frequency, claims costs, and assessment rates. In the context of this exercise, risk is best described as the challenges we face while striving to achieve the goals the Board has set for the Commission. Those goals have remained constant through the last four years, and they are found in the Performance Measurements section of this report.

The Strategic Planning and Risk Assessment process allowed the Board to focus on providing high-level strategic direction to management for the containment of those risks.

The strategic challenges – or risks – identified by our Board of Directors were:

- Managing claims costs
- Increasing medical costs
- Emerging issues in occupational health and safety and disease
- Technological advancement
- Legal and regulatory considerations
- Changes to accounting principles
- Demographic trends in the workforce and the changing nature of work
- Return-to-work problems in the New Brunswick economy
- Meeting client expectations

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le conseil d'administration de la CSSIAT continue d'adhérer fermement au principe fondamental de son *Énoncé de direction*, qui stipule :

Le conseil d'administration s'acquittera de ses tâches et de ses responsabilités en mettant l'accent sur le leadership et non sur la gestion administrative. Il se concentrera sur les buts à long terme et non sur les moyens pour y arriver.

Cette approche vis-à-vis de la gouvernance a permis à la direction de faire appel à ses compétences et à son imagination pour relever certains des défis auxquels la CSSIAT a été confrontée.

Au début de 2004, le conseil a entrepris une démarche de planification stratégique et d'évaluation des risques incluant l'analyse des facteurs opérationnels clés et la détermination des facteurs ayant une incidence sur le nombre d'accidents, les coûts des réclamations et les taux de cotisation. Dans le cadre de cette initiative, les risques peuvent être définis comme étant les défis auxquels nous faisons face dans la poursuite des buts que le conseil a fixés pour la CSSIAT. Ces buts sont demeurés inchangés au cours des quatre derniers exercices et ils sont présentés à la section « Mesures du rendement » du présent rapport.

Le processus de planification stratégique et d'évaluation des risques a permis au conseil de se concentrer sur l'établissement d'une orientation stratégique de haut niveau visant à permettre à la direction de limiter ces risques.

Les défis stratégiques, ou risques, décrits par le conseil d'administration sont les suivants :

- La gestion des coûts des réclamations
- L'augmentation des frais médicaux
- Les questions d'actualité dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et des maladies professionnelles
- Les innovations technologiques
- Les questions liées aux lois et aux règlements
- Les modifications apportées aux principes comptables
- Les tendances démographiques de la population active et le changement de la nature du travail
- Les problèmes liés à la reprise du travail dans l'économie du Nouveau-Brunswick
- La satisfaction des attentes des clients

Issues surrounding each of these strategic challenges were identified. The impact of those issues on the Commission's ability to reach its goals was discussed, and possible responses were identified. Staff activities in 2004 were directed to address those risks.

Our Chairperson has noted in his Chairperson's Message (page 3) that in 2004, the WHSCC continued to perform well with respect to the five strategic goals set by the Board. Our focus on our goals, understanding of operational drivers, analysis of risk, and thought devoted to a strategic response has allowed us to make progress in 2004.

Very prudent rate-setting decisions made by our Board in 2002 and 2003 have resulted in a significant improvement in the funded position of the Commission, and a return to virtually fully-funded status at the end of 2004. All stakeholders in New Brunswick should applaud the high level of fiscal responsibility demonstrated by our Board. If we are fully funded, we can tell injured workers in New Brunswick that their future benefits are assured; and we can maintain those benefits at levels that are higher than those offered in any of the other Atlantic Provinces. Being fully-funded means that we can tell employer stakeholders that they don't have to worry about a surcharge on rates; and we can tell new employers that they can come to New Brunswick without having to buy into an insurance system burdened with pre-existing costs.

In 2004 we undertook an ambitious reorganization that fulfilled the original purpose of the WHSCC: to create one organization out of two – the Occupational Health and Safety Commission and the Workers' Compensation Board. Two operational divisions were put together under the direction of one Vice- President – David Greason. I am grateful for the co-operation of staff and the willingness of senior management personnel to accept the challenge that any organizational change brings.

Our employees are our most important and valuable resource. One of the goals that the Board has set is that the WHSCC should be a good place to work. We survey our employees on that objective and we are pleased to report that they rated us higher on that goal in 2004 than they did in 2003. It is not just to that survey, however, that we look for confirmation that we've

Les questions entourant chacun de ces défis stratégiques ont été déterminées. Les répercussions de ces questions sur la capacité de la CSSIAT à atteindre ses buts ont été analysées et des réponses possibles aux risques ont été proposées. Les activités du personnel au cours de l'exercice 2004 ont été dirigées vers l'application des réponses à ces risques.

Notre président a noté dans le Message du président du conseil d'administration (page 3) qu'en 2004, la CSSIAT a continué d'obtenir de bons résultats en ce qui a trait aux cinq buts stratégiques établis par le conseil. L'attention que nous avons portée à nos buts, à la compréhension des facteurs opérationnels, à l'analyse des risques et à l'élaboration d'une réponse stratégique nous a permis de faire des progrès en 2004.

Des décisions très prudentes en matière d'établissement des taux de cotisation prises par le conseil en 2002 et en 2003 ont donné lieu à une amélioration appréciable de la position de capitalisation de la CSSIAT et ont permis un retour à une capitalisation presque intégrale à la fin de 2004. Tous les intervenants du Nouveau-Brunswick devraient se réjouir du haut niveau de responsabilité financière dont a fait preuve notre conseil. Si notre dette est entièrement provisionnée, nous pouvons dire aux travailleurs blessés de la province que leurs prestations futures sont assurées. Nous pouvons continuer de leur offrir ces prestations à des niveaux supérieurs à ceux offerts dans les autres provinces de l'Atlantique. La capitalisation intégrale signifie que nous pouvons affirmer aux employeurs qu'ils n'ont pas à craindre de majoration des taux de cotisation et dire aux nouveaux employeurs qu'ils peuvent s'installer au Nouveau-Brunswick sans avoir à participer à un régime d'assurance portant le fardeau de coûts préexistants.

En 2004, nous avons entrepris une réorganisation ambitieuse s'inscrivant dans l'objectif original de la CSSIAT, soit de regrouper en un seul organisme la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et la Commission des accidents du travail. Deux divisions opérationnelles ont été regroupées sous la direction d'un seul vice-président, David Greason. Je suis reconnaissant au personnel pour sa collaboration et aux cadres supérieurs pour leur empressement à accepter le défi que de tels changements organisationnels apportent.

Nos employés constituent notre ressource la plus importante et la plus précieuse. Un des buts fixés par le conseil est de faire en sorte que le personnel considère la CSSIAT comme un bon employeur. Nous effectuons des sondages à ce chapitre chaque année et nous sommes fiers d'annoncer que le niveau de satisfaction en 2004 est supérieur à celui de 2003. Cependant, nous ne nous fions pas

achieved this goal. In 2004 we reduced our employee accident claims costs significantly, we improved our attendance record, reduced our turnover rate and increased our in-service training opportunities for staff.

In 2004 we lost, to retirement, some of that valuable resource: Lévis Doucet, Claude Frenette, Robert Long, Eric McCartney, Marie-Louise McDonald, Elaine Moyer, Edna Peterson, and Paul Roach. These people served this organization well and we wish them a happy retirement. Lastly, in 2004 we were saddened by the passing of two employees, Lorenda Laplante and Cheryl Saunders. Each of these individuals made a significant contribution to this organization and left it a better place.

The Strategic Planning and Risk Assessment process has allowed us to make measurable gains in 2004. It is a process that will help us manage the challenges that will always arise, reinvest the benefits realized by our successes, and set our course in the years to come.

Sincerely,



Douglas C. Stanley
President and CEO

uniquement à ce sondage pour confirmer que ce but a été atteint. En 2004, nous avons réduit de façon considérable les coûts des réclamations de nos employés; nous sommes parvenus à réduire l'absentéisme et le roulement du personnel; et nous avons augmenté les possibilités de perfectionnement professionnel en cours d'emploi pour le personnel.

Au cours de l'exercice, certains de nos précieux employés nous ont quittés pour la retraite : Lévis Doucet, Claude Frenette, Robert Long, Eric McCartney, Marie-Louise McDonald, Elaine Moyer, Edna Peterson et Paul Roach. Ces personnes ont apporté beaucoup à la CSSIAT et nous leur souhaitons une retraite des plus agréables. Finalement, au cours de cet exercice, nous avons été attristés par la mort de deux employées, nommément Lorenda Laplante et Cheryl Saunders. Chacune de ces personnes a contribué de façon significative à l'amélioration de cet organisme. Elles nous manqueront.

Le processus de planification stratégique et d'évaluation des risques nous a permis de faire des gains appréciables en 2004. Il nous aidera à affronter les défis à venir, à réinvestir les profits de nos réalisations et à tracer la route pour les exercices à venir.

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

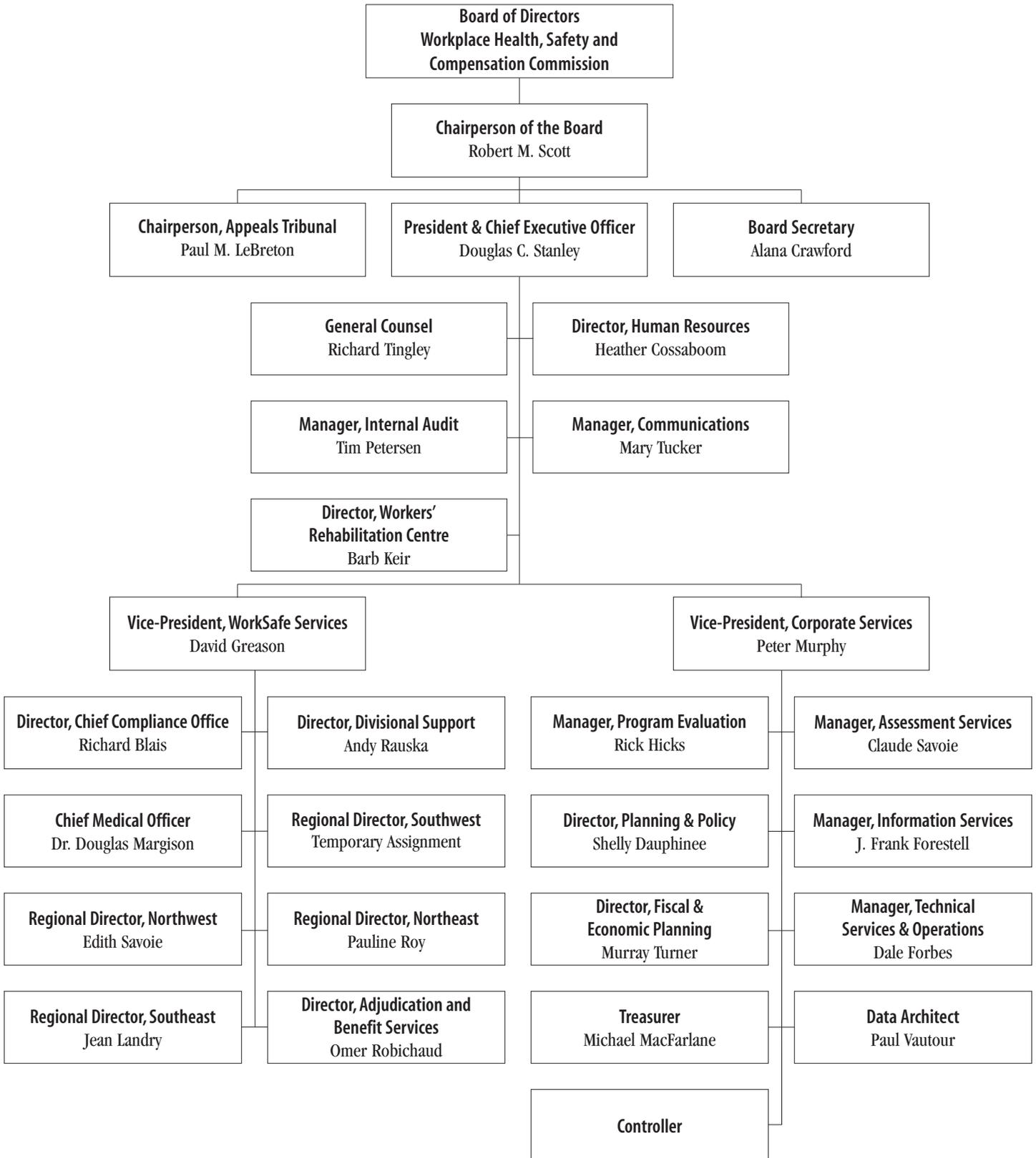
Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

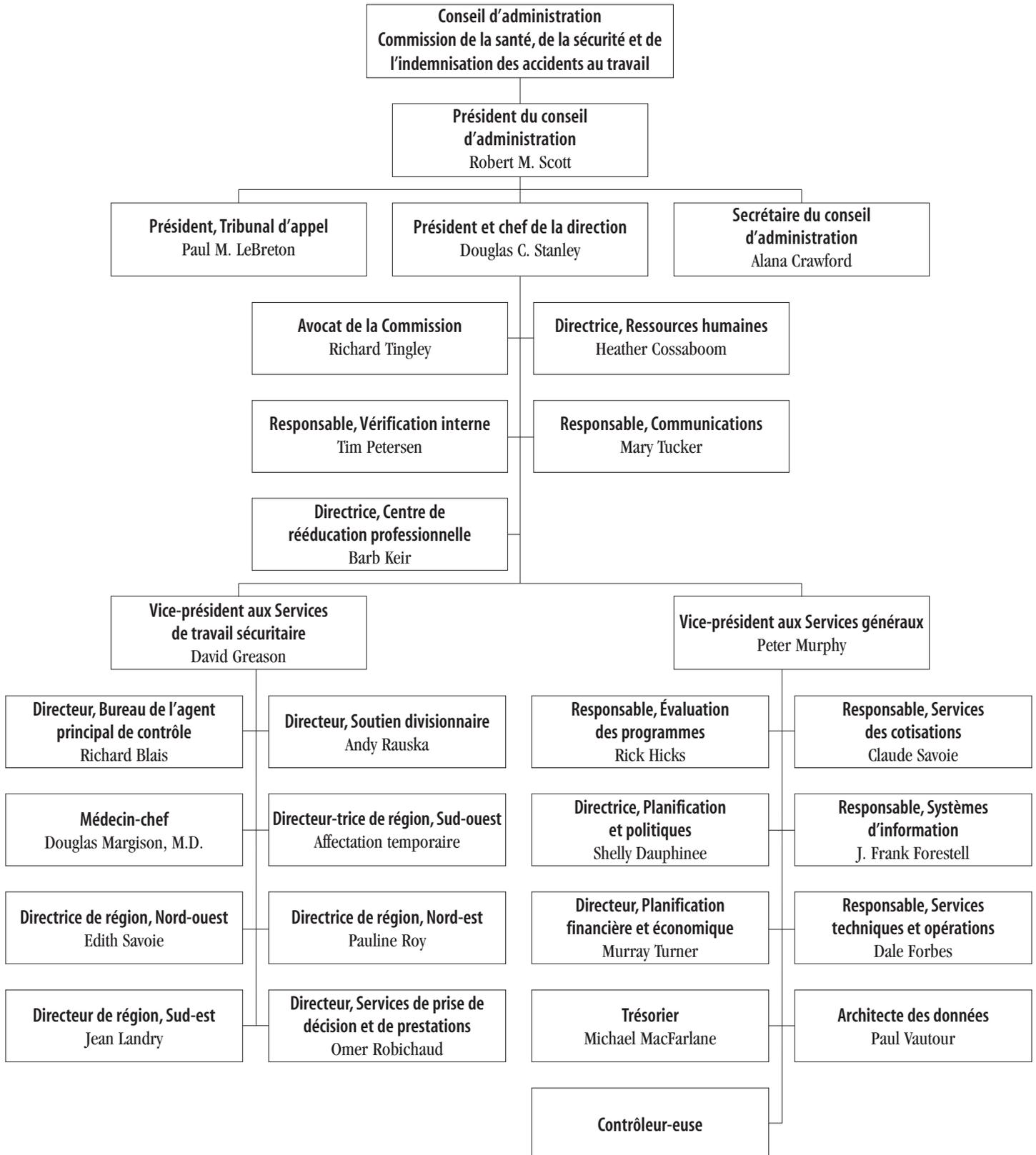
ORGANIZATIONAL STRUCTURE

December 31, 2004



STRUCTURE DE L'ORGANISATION

Le 31 décembre 2004



PERFORMANCE MEASUREMENTS

Throughout 2004, the WHSCC worked toward achieving the following five goals. The areas of evaluation, criteria to evaluate and measurement of results are as follows:

Safety Goal

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 (OHS) Act*.

Target

Reducing 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, dropping from 4.46 accidents per estimated 100 full-time employees in 1998 to a projected value of 3.43 in 2004. This number represents a 4.7% drop from the 2003 rate.

Focus Industries

In 2004, the WorkSafe Services Division continued its focus industry activities, working toward accident reduction targets with nursing homes, sawmills, forestry operations and auto repair garages. Focus industries continued to see a decrease in accidents – from 6.82 per 100 workers in 2003, to 6.74 in 2004 – representing a drop of 1.2%. Although these numbers represent an improvement, it is significantly smaller than those recorded over the previous two years.

Focus Firms

In 2004, Commission staff continued to work with a small number of firms with high accident records, to help them implement effective health and safety programs. These efforts included implementation of the Commission-developed 5*22 health and safety model. The Commission was active with 45 New Brunswick employers in 2004.

MESURES DU RENDEMENT

Tout au long de 2004, 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.

But en matière de sécurité

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 3,43 accidents (chiffre prévu) en 2004. Il s'agit d'une diminution de 4,7 % par rapport à 2003.

Industries ciblées

La Division des services de travail sécuritaire 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 continué à diminuer : il est passé de 6,82 pour chaque 100 travailleurs en 2003 à 6,74 en 2004, soit une baisse de 1,2 %. Bien que ces chiffres représentent une amélioration, cette dernière est considérablement moindre que celles enregistrées pour les deux derniers exercices.

Entreprises ciblées

En 2004, le personnel de la CSSIAT a continué à travailler 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 comprenait la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme 5*22. La CSSIAT a travaillé avec 45 entreprises néo-brunswickoises pendant l'exercice.

As a group, these 45 firms have seen a 24% drop in accidents for 2004 (344 fewer accidents), following two years of fewer accidents (a 2% drop in 2002, and a 16% drop in 2003). The accident frequency rate for these firms fell 11.8% from 2003, to an accident frequency of 15 per 100 workers, down from 17 per 100 workers in 2003.

Summary

The decline in accident frequency over the past few years is attributable to a number of factors including: an increase in attention to better health and safety practices and an increasing shift in employment from higher risk to lower risk industries.

Service Goal

We will provide prompt, effective, efficient, just, fair 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 2004, injured workers indicated they were an average of 86% satisfied with the Commission's performance in the 12 categories surveyed – an increase of 5% from 2003.

Client Satisfaction Index: Employers

Employers indicated they were an average of 86% satisfied with the Commission's performance in the nine categories surveyed – remaining steady with 2003 results.

Return To Work Goal

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

Ces 45 entreprises ont vu leur nombre d'accidents chuter de 24 % pour le groupe en 2004 (344 accidents de moins), après avoir affiché une diminution de 2 % en 2002 et de 16 % en 2003. Le taux d'accidents de ces entreprises a diminué de 11,8 % par rapport à 2003, pour se chiffrer à 15 pour chaque 100 travailleurs, comparativement à 17 pour chaque 100 travailleurs en 2003.

Résumé

La diminution du nombre d'accidents au cours des quelques derniers exercices est imputable au fait qu'on accorde plus d'importance à de meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité et à l'augmentation du nombre d'emplois au sein d'industries qui présentent moins de risque par rapport à ceux au sein d'industries à risque plus élevé.

But en matière de service

Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables 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 2004, les travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient en moyenne 86 % satisfaits du rendement de la CSSIAT dans les douze catégories présentées, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2003.

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 le même pourcentage qu'en 2003.

But en matière de 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.

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.

Results

Overall, for those years where full data is available, 91% of workers are back at work at some time before 520 days have elapsed since their claim began; 5% are ready for work but did not have work at the time of claim closure; and 3% are not fit for work by the 520 day mark (104 weeks, or 2 years). A small number of this category may ultimately return to employment.

INJURED WORKERS WITH LOST-TIME CLAIMS

% Returning or fit to return to work within	2000	2001	2002	2003	2004
20 days	58.8%	59.9%	61.6%	59.6%	59.0%*
80 days	80.7%	79.9%	80.9%	79.4%	79.3%*
130 days	87.2%	86.6%	87.7%	88.6%	86.3%
260 days	93.2%	93.4%	94.0%	94.8%	N/A
520 days	95.6%	96.3%	96.6%	N/A	N/A

% Not fit to return after more than 520 days	2000	2001	2002	2003	2004
	4.4%	3.7%	3.5%	N/A	N/A

* Some claims are still in treatment and rehabilitation as of December 31, 2004.

Note: N/A indicates that sufficient time has not elapsed for claims to mature for the specified time frame.

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

Efficiency Goal

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.

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.

Résultats

Pour les exercices qui présentent des données complètes, 91 % des travailleurs reprennent le travail dans les 520 jours suivant le début de leur réclamation; 5 % sont prêts à reprendre le travail, mais n'ont pas d'emploi au moment de la fermeture de leur dossier; et 3 % ne sont pas aptes à reprendre le travail au bout de 520 jours (104 semaines ou deux années). De ce pourcentage, un petit nombre de travailleurs finissent par reprendre le travail.

TRAVAILLEURS BLESSÉS QUI ONT PRÉSENTÉ UNE RÉCLAMATION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL

% des travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont aptes à le reprendre en moins de	2000	2001	2002	2003	2004
20 jours	58,8 %	59,9 %	61,6 %	59,6 %	59,0 %*
80 jours	80,7 %	79,9 %	80,9 %	79,4 %	79,3 %*
130 jours	87,2 %	86,6 %	87,7 %	88,6 %	86,3 %
260 jours	93,2 %	93,4 %	94,0 %	94,8 %	n.d.
520 jours	95,6 %	96,3 %	96,6 %	n.d.	n.d.

% des travailleurs qui ne sont pas aptes à reprendre le travail après plus de	2000	2001	2002	2003	2004
520 jours	4,4 %	3,7 %	3,5 %	n.d.	n.d.

* Certains travailleurs blessés reçoivent encore des traitements et de la réadaptation au 31 décembre 2004.

Remarque : « n.d. » indique que certaines réclamations n'ont pas atteint le délai précisé.

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

But en matière d'efficacité

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.

Target

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

Results

Assessment Rate

The provisional 2004 assessment rate of \$2.20 represents an increase of \$0.13 over the 2003 value. This increase comes as a result of:

- the continued impact 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. However, in 2004, New Brunswick's rates remained below the national average of \$2.24 per 100 dollars of payroll, and the lowest in Atlantic Canada.

Investment Portfolio

In 2004, the WHSCC investment portfolio outperformed its benchmark for the year, producing an annual return of 8.9%, compared to 8.4% for the benchmark. Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached \$683 million at the end of 2004, representing a 98.8% funded liability.

Fraud and Abuse

In 2004, the 210 fraud and abuse investigations resulted in present and future claim cost savings of close to \$1 million.

The Commission intends to become a participating member in a Committee established by the Canada Customs and Revenue Agency to combat the underground economy.

Third-party Actions

During 2004, third-party action recoveries provided cost relief to employers of approximately \$1.3 million, with injured workers receiving \$342,821 in addition to compensation benefits. The cost relief provided is equivalent to the revenue generated by \$0.02 on the average assessment rate.

Objectif

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Résultats

Taux de cotisation moyen

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2004, qui se chiffre à 2,20 \$, représente une augmentation de 0,13 \$ par rapport au taux de 2003. L'augmentation est imputable aux facteurs suivants :

- l'effet continu de 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 niveau exigé. Cependant, en 2004, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick est demeuré inférieur à la moyenne nationale de 2,24 \$ par tranche de 100 \$ des salaires et continue à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Portefeuille de placement

Le portefeuille de placement de la CSSIAT a surclassé son portefeuille de référence pour l'exercice. Il a affiché un rendement annuel de 8,9 %, comparativement à 8,4 % pour le portefeuille de référence. Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures ont atteint 683 millions de dollars à la fin de 2004, ce qui représente une dette provisionnée de 98,8 %.

Question de fraude et d'abus

En 2004, un total de 210 enquêtes en vue de dépister des cas de fraude et d'abus ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à près de 1 million de dollars.

Par ailleurs, la CSSIAT a l'intention de siéger au comité formé par l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour lutter contre l'économie clandestine.

Recours contre les tiers

Grâce aux recouvrements de tiers au cours de 2004, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 1,3 million de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 342 821 \$, en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,02 \$ du taux de cotisation moyen.

Staff Satisfaction Goal

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

Indicator

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

Target

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

Results

Absenteeism

On average, employees were absent from work 7.74 days in 2004. This remains less than the five-year average of 9.07 days per employee, and is the lowest since 2000.

Accident Claims

The Commission completed another successful year with the Health and Safety Plan, following the 5*22 Program. The injury reduction objective for 2004 was to reduce slips, trips and falls at the Workers' Rehabilitation Centre (WRC) by 50% in six months. In total, we reduced slips, trips and falls at the WRC by 66% during the six-month period. The total number of accepted claims in 2004 was nine, and one of these was a lost-time claim of three days. This is the lowest number of claims in the last five years.

Staffing

Seventy competitions were opened in 2004 – and although eleven were cancelled, the remaining 59 were completed by year-end. Twenty-three staff (39%) were promoted within the organization as a result of these completed competitions, which is an increase of 3% since 2003. Staff turnover this year was 5.19%. This is lower than the 5.95% in 2003. Twenty-one employees exited the organization in 2004, nine due to retirements. In 2004, we celebrated employment milestones of 5 to 35 years of public service with sixty-four of our employees.

Staff are supported annually in performance and educational objectives. Yearly performance objectives are established through the performance review process, and 97% of Commission employees received performance reviews with their supervisors.

But en matière de satisfaction du personnel

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

Indicateur

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

Objectif

La satisfaction des employés continuera à être élevée pour l'organisme.

Résultats

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 7,74 jours en 2004. Il s'agit d'un taux inférieur à la moyenne de cinq exercices de 9,07 jours par employé et le taux le plus bas depuis 2000.

Réclamations présentées par suite d'accidents

La CSSIAT a connu de bons résultats en 2004 pour ce qui est de son plan de santé et de sécurité, qui est fondé sur le programme 5*22. L'objectif en matière de réduction des blessures pour l'exercice était de réduire les glissements, les trébuchements et les chutes au Centre de rééducation professionnelle de 50 % en six mois. On a réussi à les réduire de 66 % pour la période visée. Le nombre de réclamations acceptées se chiffrait à neuf et de ce nombre, une réclamation comprenait une interruption de travail de trois jours. Il s'agit du nombre de réclamations le plus bas depuis cinq exercices.

Dotation en personnel

Un total de 70 postes ont fait l'objet d'un concours en 2004. De ces concours, onze ont été annulés et 59 postes ont été pourvus avant la fin de l'exercice. Vingt-trois des postes pourvus ont donné lieu à des promotions internes (39 %), ce qui représente une augmentation de 3 % comparativement à 2003. Le taux de roulement du personnel se chiffrait à 5,19 %, soit une diminution par rapport à 5,95 % en 2003. Vingt et un employés ont quitté l'organisme en 2004 et de ce nombre, neuf ont pris leur retraite. Par ailleurs, un total de 64 employés ont célébré de 5 à 35 années de service dans la fonction publique.

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 97 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement avec leur surveillant.

Survey

Finally, the employee satisfaction survey was re-administered in the fall. The response rate was 80%, and of that number, 94% indicated that they consider the WHSCC “a good place to work.” This is an increase from both 2003 and 2002, which were 87% and 92% respectively.

WORKSAFE SERVICES DIVISION

Overview

The WorkSafe Services Division of the WHSCC (formerly the Prevention Services Division and the Compensation and Rehabilitation Services Division) administers the *Occupational Health and Safety Act (OHS Act)* and *Workers' Compensation Act (WC Act)* of New Brunswick. The Division promotes workplace health and safety through a variety of accident prevention initiatives; provides businesses with in-depth health and safety planning and consulting services; and conducts health and safety inspections, accident investigations, and arbitration hearings under the *OHS Act*. As well, the Division provides injured workers with services related to claim adjudication, case management, benefits payments, and return-to-work assistance. With 214 staff, the WorkSafe Services Division is accessible to employers and workers in four service locations: Bathurst, Grand Falls, Moncton and Saint John.

Highlights

- In 2004, WorkSafe Services staff conducted 5,758 workplace inspections, and wrote 4,786 orders under the *OHS Act*.
- In 2004, the Commission created 25,409 claim files. Approximately one-half of these files had no application for benefits or involved no claim costs (e.g. notification of “event” only).
- The Commission adjudicated 12,414 applications for claims during 2004, a slight reduction (2.4%) from 2003; 1,063 were rejected as being non work-related or an uninsured employer. Of those accepted, 5,751 involved lost-time of at least one day (a 7.1% reduction from 2003), and 5,594 were no lost-time claims (medical costs only, and representing a 0.1% increase from 2003). There were eight work-related fatalities in 2004, which represents no change from 2003.

Sondage

On a effectué le sondage annuel sur la satisfaction des employés à l'automne. Le taux de réponse se chiffrait à 80 % et de ce nombre, 94 % ont indiqué qu'ils considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2003 et à 2002, où le taux se chiffrait à 87 % et à 92 % respectivement.

DIVISION DES SERVICES DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

Aperçu

La Division des services de travail sécuritaire de la CSSIAT (anciennement la Division des services de prévention et la Division des services d'indemnisation et de réadaptation) voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick. Elle promouvoit la santé et la sécurité au travail au moyen de diverses initiatives de prévention des accidents; offre aux entreprises des services complets de planification et de consultation en matière de santé et de sécurité; et procède à des inspections, à des enquêtes sur des accidents et à des audiences d'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Par ailleurs, elle fournit aux travailleurs blessés des services de prise de décision sur les réclamations et de gestion des réclamations; des prestations; et de l'aide à reprendre le travail. La Division, qui compte 214 employés, offre des services aux employeurs et aux travailleurs à partir de quatre points de service : Bathurst, Grand-Sault, Moncton et Saint John.

Faits saillants

- En 2004, les employés de la Division ont effectué 5 758 inspections et donné 4 786 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- En 2004, la CSSIAT a créé 25 409 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 12 414 réclamations en 2004, soit une légère diminution de 2,4 % par rapport à 2003. De ces réclamations, 1 063 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, 5 751 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une diminution de 7,1 % comparativement à 2003, et 5 594 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une augmentation de 0,1 % par rapport à 2003. Huit accidents mortels liés au travail sont survenus en 2004, soit le même nombre qu'en 2003.

- 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 2004, approximately 2,614 claimants received these services, a 12.86% decrease from 2003.
- The Commission also provides pension and long-term disability benefits to workers unable to replace their pre-accident income. At the end of 2004, there were 1,407 pre-1982 accident pensioners (a 3.36% reduction from 2003), and 2,324 injured workers receiving long-term disability benefits (a 4.4% increase from 2003).

2004 Initiatives

The WorkSafe Services Division's activities are intended to meet the requirements of the legislation it administers, while supporting the corporate mission, and achieving the goals of accident prevention, client satisfaction, and a timely, safe, and effective return to work.

Industry Sectors

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

Focus Industries

In 2004, the Division continued to work with the four industries identified in 2003:

- Logging
- Sawmills
- Garages
- Nursing Homes

Commission staff continued to meet with employer associations in these industries to discuss accident issues, recommend improved practices, and encourage active promotion of health and safety. These industries continued to receive increased visits and inspections by health and safety officers, and Commission staff were available to assist in the development and enhancement of health and safety programs.

- 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 2004, environ 2 614 travailleurs blessés ont reçu ces services, soit une diminution de 12,86 % par rapport à 2003.
- 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 2004, la CSSIAT versait une pension à 1 407 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 3,36 % comparativement à 2003, et 2 324 travailleurs blessés recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 4,4 % par rapport à 2003.

Initiatives de 2004

Les activités de la Division visent à satisfaire aux exigences des lois qu'elle applique, tout en appuyant la mission de la CSSIAT et en atteignant les buts qui traitent de la prévention des accidents, de la satisfaction des clients et de la reprise du travail efficace, rapide et en toute sécurité.

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 en raison du nombre de blessures subies au travail et de leur coût.

Industries ciblées

En 2004, la Division a continué à travailler avec les quatre industries choisies en 2003 :

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

Des employés de la CSSIAT ont continué à avoir des rencontres avec des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de questions qui traitent d'accidents, recommander de meilleures pratiques et encourager la promotion active de la santé et de la sécurité. Ces industries ont continué à faire l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par des agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT étaient disponibles pour aider à mettre au point et à améliorer des programmes de santé et de sécurité.

In addition to the major focus industries, a number of other industry groups were targeted for smaller-scale initiatives. Initiatives of this sort are triggered by changes in the industry, serious accidents, or other significant issues. In 2004, the Commission continued to focus on aquaculture, potato harvesting and highway construction.

Focus Firms

Each year, WorkSafe Services staff identify workplaces for focused attention based on the accident history of their industry group, and the individual firm's accident record. A health and safety intervention is then conducted at three levels:

- *Primary Workplaces* – These are workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for priority intervention. Primary objectives are injury reduction and health and safety infrastructure building. Health and safety consultants lead these interventions with support from other staff (ergonomists, education consultants, officers).
- *Secondary Workplaces* – These are workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for some intervention. Regional managers assign these workplaces to specific staff, depending on the issues identified. Initiatives are designed to result in 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 to address issues identified in the industry.

The combination of primary, secondary and tertiary workplace interventions helps achieve a measurable industry-centered impact on health and safety issues.

Education

Workplace Health and Safety Workshops

In 2004, the Commission's education consultants conducted 496 workplace health and safety workshops around the province, on topics including due diligence, worker/employer responsibilities,

En plus des industries ciblées, un certain nombre d'autres groupes d'industries ont été désignés pour des initiatives à plus petite échelle. Ces initiatives sont entraînées par des changements au sein de l'industrie, des accidents graves ou d'autres facteurs importants. En 2004, la CSSIAT a continué à concentrer ses efforts sur les secteurs de l'aquaculture, de la récolte de pommes de terre et de la construction des routes.

Entreprises ciblées

Chaque exercice, les employés de la Division des services de travail sécuritaire 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. Les interventions en matière de santé et de sécurité s'effectuent ensuite 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. Des conseillers en santé et en sécurité mènent ces interventions avec l'appui d'autres employés (conseillers en ergonomie, conseillers en éducation, agents).
- *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 responsables des Services de région assignent les interventions aux employés compétents en fonction des questions soulevées. Les initiatives visent la réduction des blessures 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 faire une impression mesurable par rapport aux questions de santé et de sécurité qui touchent l'ensemble de l'industrie.

Éducation

Ateliers à l'intention des lieux de travail

Les conseillers en éducation ont présenté 496 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois en 2004. Les sujets traités comprenaient entre autres la diligence raisonnable; les responsabilités des

accident investigation, developing health and safety programs, trenching, fall protection and others.

Provincial Health and Safety Workshops

The WorkSafe Services Division also held a variety of public workshops throughout the year. The focus for 2004 continued to be the 3-day Joint Health and Safety Committee (JHSC) Core Training workshop. A total of 861 participants attended sessions held around the province.

Other 2004 workshops covered topics including injury analysis and accident investigation, identification of workplace hazards and risks, and developing a health and safety plan. These topics were chosen based on the results of more than 6,400 responses to a survey that asked businesses about their most prevalent health and safety concerns. More than 212 people attended these workshops, which were held in Bathurst, Grand Falls, Moncton, Fredericton and Saint John.

Physician Workshops

The Commission established a contract with an orthopaedic surgeon to provide 17 physician education sessions through the NB Medical Society's Community Hospital Program. His Third-Party Medicine session continues to be popular because the content covers a gap in medical school training. He was also invited to give this session in November, at the World Interdisciplinary Congress on Back and Pelvic Pain. In April, he gave lectures to staff at the Workers' Compensation Board of Manitoba, and to physicians at the 46th Annual Scientific Assembly.

Events

WorkSafe Services staff participated in a number of events with industries, associations and groups throughout the year, promoting the Commission's prevention and return-to-work messages.

WHSCC Health and Safety Conference

In 2004, 611 delegates attended the WHSCC 24th Annual Health and Safety Conference. The conference offered delegates a selection of 25 different workshops as well as the opportunity to browse 33 health and safety exhibitor booths.

Breaking Down the Barriers to Returning to Work

In April, the Human Rights Commission, Canadian Bar

travailleurs et des employeurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et de sécurité; l'excavation de tranchées; ainsi que la protection contre les chutes.

Ateliers dans l'ensemble de la province

La Division a offert divers ateliers publics au cours de l'exercice. La formation de base de trois jours pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a continué à être une préoccupation en 2004. Les ateliers, qui se sont déroulés dans l'ensemble de la province, comptaient 861 participants.

Par ailleurs, la Division a présenté des ateliers sur des sujets tels l'analyse des blessures et l'enquête sur les accidents; la détermination des dangers et des risques au lieu de travail; et l'élaboration d'un plan de santé et de sécurité. On a choisi les sujets à partir d'un sondage qui faisait ressortir les principales préoccupations des entreprises en matière de santé et de sécurité et auquel 6 400 personnes ont participé. Plus de 212 personnes ont pris part aux ateliers, qui ont eu lieu à Bathurst, à Grand-Sault, à Moncton, à Fredericton et à Saint John.

Ateliers à l'intention des médecins

La CSSIAT a passé un contrat avec un chirurgien orthopédiste en vue d'offrir 17 séances de formation aux médecins dans le cadre du Programme dans un hôpital communautaire de la Société médicale du Nouveau-Brunswick. La séance traitant de la médecine par un tiers continue à être en demande puisqu'elle s'ajoute à la formation médicale. Par ailleurs, on a invité le chirurgien orthopédiste à offrir cette séance au congrès interdisciplinaire mondial sur la douleur dorsale et pelvienne, qui a eu lieu en novembre. En avril, il a prononcé des conférences devant les employés de la commission des accidents du travail du Manitoba et les médecins de la 46th Annual Scientific Assembly.

Activités

Au cours de l'exercice, les employés de la Division ont pris part à de nombreuses activités avec des industries, des associations et des groupes divers en vue de promouvoir la prévention et la reprise du travail.

Conférence en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT

En 2004, la 24^e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité a attiré 611 participants. Ces derniers pouvaient choisir parmi 25 différents ateliers et ont eu l'occasion de visiter 33 stands d'exposants.

Réduction des obstacles à la reprise du travail

En avril, la Commission des droits de la personne, l'Association du

Association – New Brunswick Branch, New Brunswick Medical Society, and the WHSCC hosted a multi-stakeholder conference called “Breaking Down the Barriers to Returning to Work: Patient Confidentiality and the Return to Work.” Employers, labour representatives, lawyers, physicians and chiropractors attended the event. The primary objective of the conference was to provide a forum for stakeholder discussion related to the new privacy acts.

Physician/Physiotherapist/Case manager meetings

In May, the Commission hosted five regional physician/physiotherapist/case manager meetings to discuss the management of complex cases. In past years, these meetings were limited to physiotherapists and case managers. In 2004, family physicians were invited to attend, as part of a move towards cross-profession dialogue on best practices for providing care to injured workers.

Multimedia Health and Safety Promotion Campaigns

In 2004, the WorkSafe Services Division launched a multimedia health and safety awareness campaign focused on parents of employment-aged youth and the employers who employ them. The campaign had three components: television commercials, radio spots, and interactive CD-ROM presentations.

Two television commercials ran for a period of six weeks in the early summer. At the end of the broadcast, a study was commissioned to measure the recall and impact of the ads. A total of 601 telephone surveys were conducted, and recall was strong. Of the target employer group, 59% recalled the ad, while 56% of the parents contacted recalled the ad.

During the same time frame, an interactive CD-ROM presentation designed to give employers health and safety information relating to training options and program development was distributed to all assessed employers in the province.

A radio spot, similar in content to the television commercials, aired during the months of July and August.

And finally, in the fourth quarter, a second interactive CD-ROM was distributed to parents, youth and teachers. This presentation covered health and safety topics relevant to young workers.

Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick, la Société médicale du Nouveau-Brunswick et la CSSIAT ont accueilli la conférence intitulée « Réduire les obstacles à la reprise du travail : la vie privée du patient et la reprise du travail » à l'intention de divers intervenants. Des employeurs, des représentants de travailleurs, des avocats, des médecins et des chiropraticiens y ont participé. La conférence se voulait un forum où les intervenants pouvaient discuter de questions liées à la législation en matière de protection des renseignements personnels.

Rencontres visant le médecin, le physiothérapeute et le responsable de cas

En mai, la CSSIAT a organisé cinq rencontres réunissant le médecin, le physiothérapeute et le responsable de cas dans les régions afin de discuter de la gestion de cas complexes. Par le passé, seuls le physiothérapeute et le responsable de cas participaient aux rencontres. En 2004, on a invité le médecin de famille à y prendre part en vue de favoriser la communication entre les parties au sujet des meilleures pratiques quant aux soins dispensés aux travailleurs blessés.

Campagnes de promotion multimédias sur la santé et la sécurité

En 2004, la Division des services de travail sécuritaire a lancé une campagne de sensibilisation multimédia portant sur la santé et la sécurité, et axée sur les parents de jeunes en âge de travailler et les employeurs qui embauchent ces jeunes. La campagne comportait trois volets : annonces télévisées, annonces à la radio et CD interactifs.

Deux annonces télévisées ont été présentées pendant six semaines au début de l'été. À la fin de cette période de diffusion, une étude a été commandée pour évaluer la mémorisation et l'incidence des annonces. Un total de 601 personnes ont participé à un sondage téléphonique et ont indiqué une forte mémorisation. En effet, des personnes interrogées, 59 % des employeurs ciblés et 56 % des parents se sont rappelés les annonces.

Au cours de cette même période, un CD interactif, conçu pour offrir aux employeurs des renseignements sur la santé et la sécurité se rattachant à l'élaboration de programmes et à des options de formation, a été distribué à tous les employeurs cotisés de la province.

Une annonce à la radio, dont le contenu était semblable aux annonces télévisées, a été présentée durant les mois de juillet et d'août.

En dernier lieu, au quatrième trimestre, un deuxième CD interactif a été distribué aux parents, aux jeunes et aux enseignants. Ce CD portait sur des sujets relatifs à la santé et à la sécurité concernant les jeunes travailleurs.

Youth-focused Health and Safety Education

In 2004, the Commission continued to actively promote safety for young workers. More than 41,000 students were exposed to important health and safety issues in the 2003-2004 school year, compared to 26,000 in the previous year.

Significant WHSCC youth health and safety activities in the 2003-2004 school year included the distribution of a number of new resources (posters, videos), a HEROES tour, province-wide implementation of a new health curriculum for grades six through eight, and an aggressive communications campaign (as outlined above).

The Commission's bank of support resources, including the *Choices for Life* program and a growing number of other educational health and safety tools, continued to be sought-after for use within the classroom. An April 2004 evaluation of WHSCC youth resources from 2002 to 2004 was conducted using a mail-out survey, which was distributed to 809 school personnel. Approximately 90% of respondents indicated that they had used WHSCC resources throughout the school year.

In the fall of 2004, the WHSCC began sponsoring free access to Passport to Safety – a comprehensive youth safety website (www.passporttosafety.com) – for NB high school students. Between September and December, teachers ordered more than 4,000 Passport to Safety user accounts for their students. Passport to Safety will be ready to promote within Francophone high schools in the fall of 2005.

With an active involvement in curriculum writing, a commitment to providing support resources to help teachers meet required curriculum outcomes, and regular development of new initiatives for youth educators and young workers, the WHSCC continues to strengthen its presence within the New Brunswick public school system, and its partnerships with the Department of Education and others.

Legislative Change

In 2004, two proclamations of legislative change were issued that have a direct effect on the Commission and its stakeholders.

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

La CSSIAT a continué de jouer un rôle actif dans la promotion de la sécurité auprès des jeunes travailleurs en 2004. D'importantes questions en matière de santé et de sécurité ont été présentées à plus de 41 000 élèves pendant l'année scolaire 2003-2004, comparativement à 26 000 au cours de l'année précédente.

Parmi les principales activités de santé et de sécurité à l'intention des jeunes organisées pendant l'année scolaire 2003-2004, on retrouve la distribution d'un certain nombre de nouvelles ressources (affiches, vidéos), une tournée LES HÉROS, la mise en œuvre à l'échelle provinciale d'un nouveau programme d'études portant sur la santé pour les élèves de la sixième à la huitième années et une campagne de communication agressive (décrite à la page précédente).

La banque de ressources de soutien de la CSSIAT, y compris le programme *Des choix pour la vie* et un nombre croissant d'autres outils d'apprentissage en santé et en sécurité, a continué d'être très en demande au niveau scolaire. En avril 2004, une évaluation des ressources à l'intention des jeunes de 2002 à 2004 a été effectuée au moyen d'un sondage envoyé par la poste à 809 membres du personnel d'écoles. Environ 90 % des personnes qui ont rempli le sondage ont indiqué qu'elles avaient utilisé des ressources de la CSSIAT pendant l'année scolaire.

À l'automne de 2004, la CSSIAT a commencé à parrainer un accès gratuit à *Passport Sécurité*, un vaste site Web consacré à la sécurité chez les jeunes (www.passporttosafety.com) (site en anglais seulement) à l'intention des élèves du secondaire de la province. Entre septembre et décembre, les enseignants ont commandé plus de 4 000 comptes d'utilisateur pour leurs élèves. *Passport Sécurité* sera prêt à être présenté aux écoles secondaires francophones à l'automne de 2005.

La CSSIAT continue de raffermir sa présence au sein du système d'écoles publiques néo-brunswickois ainsi que ses partenariats avec le ministère de l'Éducation et d'autres organismes en participant activement à la rédaction de programmes d'études, en s'engageant à assurer des ressources de soutien pour aider les enseignants à atteindre les résultats établis dans les programmes d'études et en élaborant de nouvelles initiatives à l'intention des enseignants des jeunes et des jeunes travailleurs.

Modifications législatives

En 2004, on a proclamé des modifications législatives qui ont un effet direct sur la CSSIAT et ses intervenants.

They were:

- amendments to the *OHS Act* and *General Regulation 91-191*, and
- the introduction of the *Smoke Free Places Act* of New Brunswick.

Amendments to the *OHS Act* and *General Regulation 91-191* include the creation of a definition and duties for a “contracting employer,” the inclusion of vehicles, trains and ferries as places of employment, and a variety of modifications to the appeals process through arbitration and the Chief Compliance Officer.

The new *Smoke Free Places Act* is designed to replace municipal smoking by-laws, and will be administered by the Department of Health and Wellness (DHW). A memorandum of understanding issued by the DHW, however, identifies the WHSCC as one of the agencies responsible for enforcing the *Act* through compliance monitoring. Additional WHSCC responsibilities include education, workplace complaints investigation, provision of legislative interpretations where workplaces are involved, and prosecution support including the provision of documentation and witnesses, where needed.

Continuum of Care

The Commission’s “Continuum of Care” model for case management is an incremental care and treatment approach to getting an injured worker safely back to employment at the earliest possible opportunity. This approach is evaluated on an ongoing basis to identify areas for improvement in process and services.

In 2004, the Continuum of Care approach continued to be applied as a case management model for all injuries. Injury-specific progress milestones (disability duration guidelines, or 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, and then 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).

- Primary physiotherapy is provided by a network of 60 approved clinics.

Elles sont :

- les modifications apportées à la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et au *Règlement général 91-191*;
- la mise en application de la *Loi sur les endroits sans fumée* du Nouveau-Brunswick.

Les modifications apportées à la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et au *Règlement 91-191* comprennent la définition d’« employeur contractant » et les obligations de ce dernier, ainsi que l’ajout des véhicules, des trains et des traversiers comme lieux de travail. De plus, diverses modifications ont été apportées au processus d’appel par le biais de l’arbitrage et de l’agent principal de contrôle.

Le ministère de la Santé et du Mieux-être voit à l’application de la *Loi sur les endroits sans fumée*, qui vise à remplacer les arrêtés municipaux relatifs au tabagisme. Toutefois, un protocole d’entente émis par le ministère cite la CSSIAT comme l’un des organismes chargés d’appliquer la *Loi* par le biais de la surveillance de la conformité. La CSSIAT voit également à l’éducation, à l’enquête sur les plaintes au lieu de travail et à la préparation d’interprétations législatives qui ont trait aux lieux de travail, en plus d’offrir de l’appui dans le cas de poursuites, c’est-à-dire de la documentation et des témoins, au besoin.

Continuum des soins

Le modèle de continuum des soins de la CSSIAT pour la gestion des réclamations est une approche progressive en vue d’assurer la reprise du travail en toute sécurité du travailleur blessé, et ce, dès que possible. On évalue l’approche sur une base continue afin de déterminer si on peut améliorer les processus et les services.

En 2004, l’approche a continué à être utilisée en tant que modèle de gestion des réclamations pour toutes les blessures. 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.

- Les traitements de physiothérapie primaire sont dispensés par un réseau de 60 cliniques approuvées.

- Work conditioning is provided through a subset of ten approved clinics (Edmundston, Campbellton, Bathurst, Lamèque, Tracadie-Sheila, Miramichi, Shediac, Moncton, Saint John and Fredericton) and the WRC.
- Work hardening/work recovery is provided primarily by the WRC, rather than through a network of clinics, due to insufficient numbers of claimants. Private-sector providers of work hardening are used on a case-by-case basis.
- Work capacity evaluations are provided by a network of five approved clinics (Edmundston, Bathurst, Moncton, Saint John and Fredericton) and the WRC.
- Return-to-work programs are supported in the regions by the Commission's occupational therapists (OT's). Private-sector OT's assist WHSCC OT's as needed.

Disability Management

For 2004, the Commission developed a new disability management initiative called the Workplace Accommodation Process, to help workplaces develop a return-to-work process following a workplace injury or illness. This new approach is a simplified version of the former Disability Management Program and will be easier for workplaces to implement.

Physiotherapy-related Initiatives

The Commission's Physiotherapy Clinical Practice Issues Committee continued to meet in 2004, to discuss issues of interest to the Commission and the New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy. A brief newsletter containing meeting highlights was sent to all approved physiotherapy clinics in an effort to improve communication and increase involvement in the Committee.

New Form 67

The WHSCC recently reviewed the existing Form 67, *Report of Accident or Occupational Disease*, which has been in circulation for a number of years. As a result of the review, Form 67 was redesigned. It is now shorter and easier to use – but still gathers the necessary information – ensuring claims will be adjudicated in a timely manner. A pilot of the new form began in November 2004 with a select number of employers. The new form is expected to be rolled-out to all employers in 2005.

- Le conditionnement au travail est offert par dix cliniques approuvées (Edmundston, Campbellton, Bathurst, Lamèque, Tracadie-Sheila, Miramichi, Shediac, Moncton, Saint John et Fredericton) et le Centre.
- Le réentraînement au travail / rétablissement est offert principalement par le Centre, plutôt que par un réseau de cliniques en raison du nombre insuffisant de travailleurs blessés. On se sert de fournisseurs de services du secteur privé selon le cas.
- Les évaluations de la capacité de travail sont effectuées par cinq cliniques approuvées (Edmundston, Bathurst, Moncton, Saint John et Fredericton) et le Centre.
- Les programmes de reprise du travail sont appuyés dans les régions par les ergothérapeutes de la CSSIAT. Des ergothérapeutes du secteur privé secondent les ergothérapeutes de la CSSIAT au besoin.

Gestion de l'incapacité au travail

Pour 2004, la CSSIAT a élaboré une nouvelle initiative de gestion de l'incapacité au travail appelée le Processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail, afin d'aider les lieux de travail à mettre en place un processus de reprise du travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette nouvelle approche est en quelque sorte une version simplifiée de l'ancien Programme de gestion de l'incapacité au travail qui se révélera plus facile à mettre en œuvre dans les lieux de travail.

Initiatives en physiothérapie

Le Comité chargé des questions cliniques liées à la physiothérapie de la CSSIAT a poursuivi ses réunions en 2004, réunions qui ont porté sur des questions d'intérêt pour la CSSIAT et les New Brunswick Private Practitioners of Physiotherapy. Un bref bulletin décrivant les faits saillants de ces rencontres a été envoyé à toutes les cliniques de physiothérapie approuvées dans un effort visant à améliorer les communications et à accroître la participation au sein du Comité.

Nouveau Formulaire 67

Récemment, la CSSIAT a examiné le Formulaire 67, intitulé *Rapport sur l'accident ou la maladie professionnelle*, qui est en circulation depuis bon nombre d'années. À la suite de cet examen, le *Formulaire 67* a été repensé. Il est maintenant plus bref et plus facile à utiliser – tout en continuant de recueillir les renseignements nécessaires – et fait en sorte que les décisions sur les réclamations soient prises à temps. Une version pilote du nouveau formulaire a été mise en circulation en novembre 2004 auprès d'un certain nombre

Care Management

In November 2004, the WHSCC adopted an electronic direct-pay program for prescription drugs, available at all New Brunswick pharmacies. The goal of this program is to ensure that all claimants entitled to reimbursement for prescription drugs receive quality and timely service through a direct-pay process. The program will also help ensure claimants are receiving the appropriate drugs for their workplace injuries or illnesses.

Medical Care

In 2004, the Division completed the third rapid office assessment video for family physicians, covering the assessment of knee injuries. Previous videos covered shoulder and back injuries.

The Commission has established a network of six family physicians (one in Edmundston, two in Moncton, one in Saint John, and two in Fredericton) who provide continuity of care for claimants without family physicians, and assist other family physicians and the Commission to develop holistic care plans.

In July, the Commission and the NB Medical Society distributed “Chronic Pain and Opioid Prescribing Guidelines” to NB physicians.

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 89 employees, the Division is responsible 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 services including software development and support, internal and external financial reporting, and strategic planning services including policy research and development.

d’employeurs. La distribution du nouveau formulaire auprès de tous les employeurs est prévue en 2005.

Gestion des soins

En novembre 2004, la CSSIAT a adopté un programme électronique de paiement direct pour les médicaments sur ordonnance qui est offert dans toutes les pharmacies du Nouveau-Brunswick. Ce programme a pour but de veiller à ce que tous les travailleurs blessés ayant droit à un remboursement de médicaments sur ordonnance reçoivent un service de qualité ponctuel grâce à un processus de paiement direct. Le programme permettra aussi de s’assurer que les travailleurs blessés reçoivent les médicaments appropriés à leur blessure subie au travail ou à leur maladie professionnelle.

Soins médicaux

En 2004, la Division a mis la dernière main à la troisième vidéo sur l’évaluation rapide des problèmes (en anglais seulement) à l’intention des médecins de famille. Cette dernière réalisation aborde l’évaluation des blessures aux genoux. Les vidéos précédentes portaient sur les blessures aux épaules et au dos.

La CSSIAT a mis en place un réseau de six médecins de famille (un à Edmundston, deux à Moncton, un à Saint John et deux à Fredericton) qui assurent le suivi des soins pour les travailleurs blessés sans médecin de famille, et qui aident les autres médecins de famille ainsi que la CSSIAT à élaborer des plans de soins intégrés.

En juillet, la CSSIAT et la Société médicale du Nouveau-Brunswick ont distribué les *Lignes directrices en matière de douleur chronique et prescription d’opiacés* aux médecins du Nouveau-Brunswick.

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 89 employés, est 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.

2004 Initiatives

The Corporate Services Division's activities are intended to support the corporate mission and achieve 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 2004 saw the continued success of the MAAP program roll out. By the end of the year, approximately 59% of assessed revenue was attributable to MAAP employers. MAAP is offered to employers requesting participation in the program and in 2004, 100 new businesses joined the program.

Information Sessions

In 2004, the Assessment Services Department hosted 15 information sessions with employers, employer associations and groups.

Service New Brunswick

The Assessment Services Department has enhanced its services by providing the option to make payments through Service New Brunswick (SNB). This now allows employers to pay with a credit card, either:

- over-the-counter at any one of the 36 SNB Service Centres
- on the Internet at SNB's website: www.snb.ca
- over the phone through SNB TeleServices

Corporate Report

The Planning and Policy Department continued the production of quarterly Corporate Reports for 2004. 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 2004 the Planning and Policy Department worked with the Board to develop policies in key areas such as occupational health and safety, conditions for entitlement, return to work – responsibilities and re-employment obligations, communication in rehabilitation, third-party mediations, claim-related travel, payment of employer assessments, home and vehicle modifications and prostheses, orthoses and assistive devices.

In addition, the Board of Directors reviewed issues of merits, demerits and fines under the *Workers' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act*.

Initiatives de 2004

Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT et à atteindre 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 2004, 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 y participaient. Le système est offert aux employeurs qui demandent à y prendre part. Un total de 100 nouvelles entreprises se sont inscrites pendant l'exercice.

Séances d'information

En 2004, les Services des cotisations ont tenu quinze séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.

Services Nouveau-Brunswick (SNB)

Les Services des cotisations ont amélioré leurs services en offrant aux employeurs l'option d'effectuer leurs paiements par le biais de SNB. Les employeurs peuvent désormais payer leur cotisation par carte de crédit, soit :

- au comptoir de l'un des 36 centres de services de SNB;
- par Internet sur le site Web de SNB, à l'adresse www.snb.ca;
- par téléphone aux TéléServices de SNB.

Rapport trimestriel

Le Service de la planification et des politiques a continué à présenter des rapports trimestriels en 2004. 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 avec le conseil en vue d'élaborer des politiques portant sur de grands sujets tels que la santé et la sécurité; les critères d'admissibilité; les responsabilités et les obligations à l'égard du réemploi; les communications en réadaptation; la médiation par une tierce partie; les déplacements liés à une réclamation; le paiement de la cotisation des employeurs; les modifications apportées au domicile et au véhicule; ainsi que les prothèses, les orthèses et les appareils de réadaptation.

Par ailleurs, le conseil d'administration a examiné des questions liées au mérite, au démerite et aux amendes en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

REPORTING TO THE PRESIDENT AND CEO

Workers' Rehabilitation Centre (WRC)

Overview

The WRC is the WHSCC's specialized occupational rehabilitation centre, located in the community of Grand Bay-Westfield. Reporting through the Director of the WRC to the President and CEO, the centre's 75 staff members strive to support the Commission in its efforts to achieve its goals by offering injured workers an intensive, specialized approach to rehabilitation.

2004 Initiatives

To improve client outcomes in pursuit of our goals, the WRC completed the following activities in 2004:

Best Practices/Enhancements

a) Complex Regional Pain Syndrome

The WRC completed a review of the Complex Regional Pain Syndrome (CRPS) protocol. Protocol revisions included type/scheduling of blocks, early post-block mobilization, family education and earlier introduction of functional activity. Information has been provided to case management, family physicians and physiotherapists to assist in early identification/diagnosis of clients with CRPS.

b) Amber Flags

A return-to-work durability review in 2003 identified chronicity and the presence of Amber Flags – factors that increase the risk of developing or perpetuating long-term disability and/or work loss (i.e. fear of re-injury, depression, and other psychosocial barriers) – as negatively impacting sustained return to work. In response to these findings, the identification and management of Amber Flags was a focus for 2004. The Centre hosted a two-day workshop titled *Barriers to Progress in Rehabilitation of Pain-Related Disability* by Dr. Mick Sullivan. Subsequent to the workshop, psychometric tools to identify these barriers and specific treatment interventions were implemented. The team planning and documentation process were changed to systematically identify barriers, develop specific plans and track progress on resolving them.

SERVICES RELEVANT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Centre de rééducation professionnelle

Aperçu

Situé à Grand Bay-Westfield, le Centre de rééducation professionnelle offre des services spécialisés de réadaptation au travail. La CSSIAT est propriétaire du Centre. Relevant du président et chef de la direction par le biais de la directrice du Centre de rééducation professionnelle, les employés du Centre, dont le nombre s'élève à 75, s'efforcent à appuyer la CSSIAT dans ses efforts visant à atteindre ses buts, et ce, en offrant aux travailleurs blessés une approche intensive spécialisée en matière de réadaptation.

Initiatives de 2004

Le Centre a entrepris les activités suivantes en 2004 en vue d'améliorer les résultats pour les clients et d'atteindre les buts de la CSSIAT.

Meilleures pratiques / Améliorations

a) Syndrome de douleur régionale complexe

Le Centre a fait une étude du protocole relativement au syndrome de douleur régionale complexe. Les changements apportés portaient sur le type d'anesthésie par blocage / la prise de rendez-vous, la mobilisation suite aux blocs, l'éducation familiale et l'introduction plus tôt d'activités fonctionnelles. Des renseignements ont été communiqués aux responsables de cas, aux médecins de famille et aux physiothérapeutes pour aider à dépister / diagnostiquer rapidement les cas de syndrome.

b) Drapeaux jaunes

La question de la durabilité de la reprise du travail a fait l'objet d'un examen en 2003. On a déterminé à ce moment-là que la chronicité et la présence des drapeaux jaunes, c'est-à-dire les facteurs qui augmentent le risque d'une invalidité à long terme ou d'une absence prolongée du travail (crainte de se blesser de nouveau, dépression, autres obstacles psychosociaux) ont un effet négatif sur la reprise du travail soutenue. Compte tenu de ces résultats, on s'est penché sur le dépistage et la gestion des drapeaux jaunes en 2004. Le Centre a organisé un atelier de deux jours, présenté par le docteur Mick Sullivan, qui portait sur les obstacles à l'évolution de la réadaptation de clients atteints d'une incapacité liée à la douleur. On a ensuite mis en œuvre des interventions particulières et des outils psychométriques pour déterminer ces obstacles. Des changements ont été apportés aux processus de planification en équipe et de documentation afin de dépister les obstacles de façon systématique, d'établir des plans précis et de surveiller les progrès en vue d'éliminer les obstacles.

Open House

During Disability Awareness Week, the WHSCC hosted an Open House at the WRC, which was attended by 24 physicians and 28 employers.

An accredited physician education program was held in conjunction with the Open House event. Physician program topics included:

- Disability Management and Musculoskeletal (MSS) Rehabilitation: Principles and Changing Concepts
- Repetitive Strain Injury (RSI) and Return to Repetitive Work
- Back Pain Assessment and Management

Physician Communication/Relationship

In 2004, the WRC focused on improving communication with treating physicians with the goal of increasing their knowledge of WRC services and improving treatment planning for individual injured workers. Activities included hosting an educational booth at the New Brunswick Medical Society Annual General Meeting, holding an accredited education program in conjunction with the Open House, increasing communication with the treating physician during an injured worker's time at the WRC, and distributing a feedback questionnaire to physicians regarding communication.

Risk Factor Analysis

The WRC commenced offering Risk Factor Analysis services to assist in the adjudication of individual repetitive strain injury claims. A Risk Factor Analysis is performed at the job site and consists of the identification of physical demands and essential job functions. The analysis evaluates the risk of awkward postures, static postures, repetition, forceful exertion and localized mechanical strain of the job. This information is reported to the Commission's Adjudication and Benefit Services Department.

Research/Centre of Excellence

In 2004, the WRC commenced a collaborative research project with Dalhousie University titled *The Effectiveness of an Insomnia Treatment Program*. The purpose of the research is to determine effective treatment interventions for sleep disturbance, a common problem in injured workers with chronic pain, which negatively impacts their ability to function in the daytime. Phase I – which involved forming a focus group to acquire additional information from injured workers about their sleep difficulties; and Phase II – which involved forming a control group to measure the

Journée portes ouvertes

La CSSIAT a organisé une journée portes ouvertes au Centre pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées. Un total de 24 médecins et de 28 employeurs ont pris part à l'activité.

Un programme éducatif agréé à l'intention des médecins a été offert dans le cadre de l'événement. Les séances étaient axées sur les sujets suivants :

- La gestion de l'incapacité au travail et la réadaptation suite à une lésion musculo-squelettique : Principes et concepts changeants;
- Les lésions attribuables au travail répétitif et la reprise du travail répété;
- L'évaluation et la gestion de la douleur dorsale.

Communications / Relations avec les médecins

En 2004, le Centre s'est concentré sur de meilleures communications avec les médecins traitants en vue de mieux leur faire comprendre les services offerts au Centre et d'améliorer la planification du traitement des travailleurs blessés. Les activités de l'exercice comprenaient un stand à la réunion annuelle de la Société médicale du Nouveau-Brunswick, un programme éducatif agréé de concert avec la journée portes ouvertes, des communications plus fréquentes avec le médecin traitant pendant le séjour du travailleur blessé au Centre et la distribution d'un questionnaire aux médecins en vue d'obtenir leurs commentaires en ce qui a trait aux communications.

Analyse des facteurs de risque

Le Centre a commencé à offrir des services d'analyse des facteurs de risque pour aider à prendre une décision sur les réclamations présentées pour une lésion attribuable au travail répétitif. Une analyse est effectuée au lieu de travail et sert à déterminer les exigences physiques et les tâches essentielles d'un poste. Elle permet d'évaluer les risques liés aux postures malaisées, aux postures statiques, au travail répété, aux efforts rigoureux et aux efforts mécaniques localisés. Ces renseignements sont ensuite communiqués aux Services de prise de décision et de prestations de la CSSIAT.

Recherche / Centre d'excellence

En collaboration avec la Dalhousie University, le Centre a entrepris un projet de recherche en 2004 intitulé *L'efficacité d'un programme de traitement de l'insomnie*. Le projet a pour objectif de trouver des façons efficaces de traiter les troubles du sommeil. Il s'agit d'un problème commun chez les travailleurs blessés atteints de douleur chronique qui produit un effet négatif sur leur fonctionnement le jour. En 2004, on a terminé les deux premières phases du projet. La première phase comportait des séances de groupe cible en vue d'obtenir de plus amples renseignements des

effectiveness of current interventions; were completed in 2004. Phase III – which will consist of incorporating the recommended insomnia intervention program into the WRC Pain Management Program and measuring its effectiveness, will commence in 2005.

Also in 2004, the WRC participated in a research thesis with a Université de Moncton master's psychology student. The title of the research was *La prédiction de la réponse au traitement de la douleur chronique d'après les facteurs anxiété, colère, respect et bien-être psychique du Millon Behavioral Medicine Diagnostic (MBMD)* (The prediction of chronic pain treatment outcomes according to the Millon Behavioral Medicine Diagnostic (MBMD) factors of anxiety, anger, respect and psychological well-being). The research subjects were injured workers treated in the WRC Pain Management Program. Results indicate that the (MBMD) factors cannot discriminate between injured workers who return to work, those who participate in Vocational Rehabilitation, and those who do not return to work. Only the length of injury discriminates between those three groups. In other words, the results of this study corroborate other studies that demonstrate that the longer the injured worker has been off work, the less likely he or she will be returning to work.

General Counsel's Office

Overview

Reporting to the President and CEO, the Office of the General Counsel provides administrative, legal and investigation 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 in these respective areas.

2004 Initiatives

Policy Compliance

In 2004, the Office of the General Counsel continued its efforts to ensure that Policies adopted by the Commission are in compliance with the Commission's governing legislation, the Federal *Charter of Rights and Freedoms* and the Provincial *Human Rights Act*.

Educational Support

The Office of the General Counsel lectured at a number of events in 2004, which were hosted by various stakeholder and advocacy groups including the Canadian Bar Association – New Brunswick Branch.

travailleurs blessés relativement à leurs troubles du sommeil. La deuxième phase consistait à former un groupe témoin pour mesurer l'efficacité des interventions courantes. En 2005, on entreprendra la troisième phase, c'est-à-dire l'application des interventions recommandées par l'entremise du Programme de traitement de la douleur et l'évaluation de leur efficacité.

Le Centre a également participé à une thèse de recherche avec une étudiante de maîtrise en psychologie de l'Université de Moncton. La recherche s'intitulait *La prédiction de la réponse au traitement de la douleur chronique d'après les facteurs anxiété, colère, respect et bien-être psychique du Millon Behavioral Medicine Diagnostic (MBMD)*. Les sujets de la recherche étaient des travailleurs blessés subissant des traitements au sein du Programme de traitement de la douleur, au Centre. Les résultats indiquent que les facteurs de l'inventaire ne peuvent pas faire la distinction entre les travailleurs blessés qui reprennent le travail, ceux qui participent à la réadaptation professionnelle et ceux qui ne reprennent pas le travail. Le seul facteur qui établit une différence entre ces trois groupes est la durée de la blessure. En d'autres mots, les résultats de l'étude appuyent d'autres qui démontrent que plus l'arrêt de travail est long, moins il est probable qu'il y ait une reprise du travail.

Bureau de l'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, juridiques 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 dans ces secteurs.

Initiatives de 2004

Conformité des politiques

En 2004, le Bureau de l'avocat de la Commission a poursuivi ses efforts qui visent à assurer que les politiques adoptées par la CSSIAT sont conformes à la législation qui régit la CSSIAT, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Éducation

En 2004, le Bureau de l'avocat de la Commission a fait des présentations lors d'activités organisées par différents groupes d'intervenants et de défense, y compris l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick.

Fraud and Abuse

During 2004, the Commission improved its ability to detect and prevent fraud and abuse throughout the province – at the employer, worker and service provider level. In 2004, there was a marked increase in the verification of legitimate claims and the rejection or finalization of fraudulent claims referred for investigation.

Detection Initiatives: Certain co-operative information sharing agreements have become operational while others – with federal and provincial agencies and other information gathering organizations – are being finalized. Access to this information has provided adjudicators, case managers, assessment officers and investigators with additional tools they can use to combat fraud and abuse.

Prevention Initiatives: The senior investigator continues to promote awareness of the need for stakeholder participation in the prevention of fraud and abuse 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 ensures that it provides “effective and efficient services in support of the Commission’s human resources requirements.” In keeping with this, the Department provides high quality services in the areas of human resource planning, health and safety, labour and compensation, learning and development, performance management, presence at work, recruitment and selection, reward and recognition, succession planning and wellness.

2004 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.”

HR Audit

This year, the Human Resources Department commenced an audit process to evaluate compliance with Human Resources directives and procedures. This has assisted both staff and managers in their efforts to ensure consistent practices and support the corporate goal.

Question de fraude et d’abus

En 2004, la CSSIAT a amélioré sa capacité de dépister et de prévenir des cas de fraude et d’abus au niveau des employeurs, des travailleurs et des fournisseurs de soins partout dans la province. Pendant l’exercice, on a pu constater une augmentation nette de cas jugés légitimes et de refus ou de fermetures de réclamations frauduleuses qu’on avait adressées à des fins d’enquête.

Initiatives de dépistage : Certaines ententes sur l’échange de renseignements sont devenues opérationnelles tandis que d’autres, soit celles conclues avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que d’autres organismes où l’on recueille de l’information, sont en voie d’être mises au point. L’accès à ces renseignements donne aux agents d’indemnisation, aux responsables de cas, aux agents des cotisations et aux enquêteurs des outils additionnels 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

Relevant du président et chef de la direction, le Service des ressources humaines s’assure « d’offrir des services efficaces à l’appui des besoins de la CSSIAT en ce qui a trait aux ressources humaines ». À cette fin, le Service offre des services de haute qualité dans les secteurs qui suivent : la planification en matière des ressources humaines; la santé et la sécurité; les relations du travail et la rémunération; la formation et le perfectionnement; la gestion du rendement; l’absentéisme; le recrutement et la sélection; la reconnaissance et la récompense; la planification de la relève; et le mieux-être.

Initiatives de 2004

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 ».

Vérification

Pendant l’exercice, le Service des ressources humaines a mis en œuvre un processus de vérification en vue d’évaluer l’observation des directives et des procédures en matière des ressources humaines. Cette initiative a aidé les employés et les gestionnaires dans leurs efforts visant à assurer l’uniformité des pratiques et à appuyer la mission de la CSSIAT.

Wellness Program

In 2004, as part of the Commission's ongoing Wellness Program, employees had the opportunity to participate in a variety of activities relating to the four global objectives of physical, nutritional, psychological and basic health. Some of these activities included: handouts, wellness treats, physical assessments, cardiac assessments, blood and flu clinics, glucose and cholesterol clinics, lunch and learn sessions, team building activities, pedometer challenges and the sale of healthy snack foods.

2004 Health and Safety Plan

The 2004 Health and Safety Plan was launched on January 15, 2004. The momentum created from the activities conducted in 2003 continued throughout 2004. Special action teams were created to develop recommendations for four identified common position hazards within the organization. Three teams completed their work, and recommendations were implemented within the organization. A Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) orientation was developed and implemented, and all staff received a basic Health and Safety Orientation prior to the summer. Health and safety-related directives and procedures were developed, and all staff received an annual review of all health and safety-related directives.

Annual Staff Meeting

In May 2004, the Annual Staff Meeting was held, along with a Recognition Banquet, which honoured a total of 64 employees and 14 retirees. As part of the celebration, Chris Johnson gave employees an address entitled: "Families that Play Together – Stay Together;" that was a lighthearted look at the role of laughter, humour and playfulness in the lives of our family, our colleagues and our clients.

Attendance and Disability Management

In 2004, a review of our current practices for positive employee attendance was completed and eleven recommendations were approved and implemented. A review of the current attendance directive and procedure was completed with all managers and directors. The Disability Management Program also assisted a total of seven employees to return to work and several more are in various stages of their return-to-work program.

Programme de mieux-être

En 2004, 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 comprenaient entre autres la remise de prospectus, la distribution de collations, des évaluations de la condition physique, des évaluations cardiaques, des tests de dépistage sanguins, des vaccins contre la grippe, des tests de dépistage du diabète et du cholestérol, des séances d'information du midi, des activités de travail d'équipe, des défis de podomètre et la vente de collations nutritives.

Plan de santé et de sécurité de 2004

Le Plan de santé et de sécurité de 2004 a été lancé le 15 janvier. On a gardé l'élan qu'on s'était donné en 2003 pour entreprendre les activités de 2004. Des équipes d'intervention spéciale ont été formées et étaient chargées de formuler des recommandations relativement à quatre dangers communs dépistés à la CSSIAT. Trois équipes ont mené leur travail à bonne fin et des recommandations ont été mises en œuvre dans l'organisme. Une orientation au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail a été élaborée et offerte, et dès l'été, tous les employés avaient reçu une orientation à la santé et à la sécurité. On a élaboré des directives et des procédures en matière de santé et de sécurité, et passé en revue avec le personnel toutes les directives en matière de santé et de sécurité.

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 64 employés et à quatorze retraités. Dans le cadre de sa présentation sur les activités familiales, le conférencier, Chris Johnson, a discuté de l'importance de l'humour et d'un caractère enjoué avec la famille, les collègues et les clients.

Absentéisme et gestion de l'incapacité au travail

En 2004, on a effectué un examen des pratiques actuelles relativement aux tendances positives en ce qui concerne l'absentéisme. On a approuvé et mis en œuvre onze recommandations à cet égard. Les responsables et les directeurs se sont penchés sur la directive actuelle quant à l'absentéisme. Un total de sept employés ont repris le travail par le biais du programme de gestion de l'incapacité au travail et plusieurs autres employés poursuivent actuellement un programme de reprise du travail.

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. All results to each question this year indicated that staff agree and are very positive about their satisfaction with the Commission.

Training

The Commission recognizes the benefits of encouraging its employees to enhance their knowledge, and upgrade their professional qualifications and skills through educational pursuits. Sixty-four courses were held through the Department with a total of 694 participants. These courses included such topics such as Anger Management, CPR and Emergency First Aid, Collision Avoidance, French Language training, Insights, Mentoring Workshops, Microsoft® Office Products and Team Building.

Official Languages Act

The WHSCC recognizes its obligations and is committed to actively offering and providing quality services to the public in their official language of choice, and to promote a more balanced utilization of both official languages within the public service. In 2004, one complaint was received under the *Official Languages Act*, however no investigation was required. A suggestion was received from the Commissioner of Official Languages for New Brunswick, to insert a physician's translation into a letter, and to indicate that it was "in fact a translation and not a part of the official report."

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 furnishing 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.

2004 Initiatives

Audits completed in 2004 included: Business Continuity Planning, Password Strength, Screen Saver Passwords, User Accounts, Assessment Revenue, Assessment Rates, Assessment Payroll, Benefit Payments, General Ledger Balancing, Harmonized Sales Tax, Investment Fiduciary Review, Costs Allocated to Reserves,

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. Les réponses à chacune des questions ont indiqué que les employés sont très satisfaits à la CSSIAT.

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. Le Service a offert 64 cours et un total de 694 participants s'étaient inscrits. Des séances étaient offertes dans les domaines suivants : la maîtrise de la colère; le secourisme d'urgence et la réanimation cardiorespiratoire; un programme anticollision; le français; le programme Insights; des ateliers d'encadrement; les produits Microsoft® Office; et le travail d'équipe.

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. Une plainte a été déposée en 2004, mais une enquête ne s'est pas révélée nécessaire. Le Commissaire aux langues officielles du Nouveau-Brunswick a suggéré qu'on insère une traduction partielle d'un rapport médical dans une lettre et qu'on précise qu'il s'agit effectivement d'une traduction et non pas d'un extrait du rapport officiel.

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 2004

Les vérifications effectuées en 2004 ont porté entre autres sur la planification de la continuité des opérations, la puissance des mots de passe, les mots de passe pour la protection d'écran, les comptes d'utilisateur, le revenu tiré des cotisations, les taux de cotisation, les salaires assurables, les paiements au titre des prestations,

Timeliness of Physician Reporting, WRC Occupancy Charges, Wage Information Reported on Form 67, and T5007s.

Communications Department

Overview

Reporting to the President and CEO, the Communications Department is responsible for the Commission's internal and external communications initiatives including translation services, websites, event management, media relations, publications, and public awareness products. The Department also supports the Board, President and Executive Committee in raising awareness and understanding of the Commission's mandate and role.

2004 Initiatives

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

Event Management

In 2004, the Communications Department was involved in a variety of stakeholder events in support of the Commission's mandate. The department continued its partnership 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 in commemorating North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week in May. The Communications Department also helped the WRC mark New Brunswick's Disability Awareness Week by hosting the annual Open House at the Centre.

The 24th Annual WHSCC Health and Safety Conference was held in Moncton with a turnout of 611 delegates representing all stakeholder groups, and virtually all New Brunswick industries. The Department was responsible for the conference logistics, and provided support for WorkSafe Services Division's efforts to deliver the workshop and speaker programs.

Website

In 2004, there were 48,677 visitors to the WHSCC website. The Department continued to market the site's URL on all

l'équilibrage du grand livre, la taxe de vente harmonisée, l'examen fiduciaire des placements, la répartition des coûts aux réserves, la rapidité de la production de rapports de médecins, la facturation de frais au Centre de rééducation professionnelle, les salaires déclarés dans le *Formulaire 67* et les Feuilles T5007.

Service des communications

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des communications coordonne les initiatives internes et externes de la CSSIAT en matière des communications, y compris les services de traduction, les sites Web, la gestion des activités, les relations avec les médias, les publications et les produits de sensibilisation du public. Par ailleurs, le Service offre 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 2004

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

En 2004, le Service des communications a pris part à diverses activités organisées par des intervenants à l'appui du mandat de la CSSIAT. Le Service a poursuivi son 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 24^e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT s'est déroulée à Moncton. Un total de 611 délégués y ont pris part, dont des participants représentant tous les groupes d'intervenants et presque toutes les industries du Nouveau-Brunswick. Le Service était chargé de voir aux détails de la conférence et a appuyé la Division des services de travail sécuritaire dans ses efforts visant à organiser les ateliers et les activités à l'intention des conférenciers.

Site Web

En 2004, un total de 48 677 personnes ont visité le site Web de la CSSIAT. Le Service a continué de publiciser l'adresse URL par

communication products, in an effort to drive traffic to the site. Content was regularly refreshed to include information and links to new publications, press releases and workshops.

Production

In conjunction with the Department's list of annual publications – including the *WHSCC News*, *WHSCC Annual Report* and *WHSCC Stakeholder Report* – several new print products were developed in 2004.

New publications produced in 2004 included an *Important Facts to Take to Work* pamphlet, a *WHMIS Symbol Card*, a *Lockout Warning* sticker, the *Let's S-T-R-E-T-C-H Wallet Card*, the *2004 WHSCC Calendar*, and various Hazard and Risk Alerts, including: *Woods Roads Driving Safety*, *Cart Safety*, *Supervisor Crushed Under Falling Wall Partitions*, *Worker Drowns While Making Repairs to Equipment on a Salmon Cage Site – Alone*, *Worker Fatally Injured in Rock Crusher Explosion*, and *Worker Dies When Van Strikes Truck, Pinning Him Underneath*.

Logo Implementation

The Commission continued to implement the new logo, which was approved by the Board of Directors in late 2002. In 2004, the logo was applied to all corporate signage.

Translation Services

The Translation Department reports to the Manager of Communications. Two translators and the translation coordinator translated, or managed the translation of, more than 700,000 words in 2004.

Media Relations

In 2004, the Communications Department coordinated timely responses to media inquiries, using spokespeople from all Divisions. As well, press releases concerning all serious accidents and fatalities were produced and issued.

l'entremise de tous les produits de communication en vue d'attirer le public au site. On a rafraîchi le contenu périodiquement pour ajouter des détails et des liens relativement aux nouvelles publications, aux nouveaux communiqués ainsi qu'aux ateliers.

Production

En plus de ses publications annuelles, c'est-à-dire *Nouvelles de la CSSIAT*, *Rapport annuel de la CSSIAT 2003* et *Rapport aux intervenants de la CSSIAT 2003*, le Service a produit bon nombre de documents imprimés en 2004.

Les nouvelles publications produites en 2004 comprenaient un dépliant intitulé *Faits importants à apporter au travail*, une carte de symboles intitulée *Guide du SIMDUT*, une étiquette sur le verrouillage, une carte aide-mémoire intitulée *Les exercices passe-partout*, un calendrier intitulé *Calendrier 2004 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* ainsi que divers avis de danger-alerte et alertes au risque, y compris « La conduite sécuritaire sur les chemins forestiers », « La sécurité liée à l'utilisation des chariots », « Un surveillant est écrasé sous un amas de cloisons », « Un travailleur se noie pendant qu'il répare, seul, de l'équipement à un site de salmoniculture en cage », « Un travailleur subit un accident mortel lors de l'explosion d'un concasseur de roche » et « Un travailleur meurt écrasé sous un camion qui a été frappé par une fourgonnette ».

Mise en œuvre du logo

La CSSIAT a continué de mettre en œuvre le nouveau logo qui a été approuvé par le conseil d'administration à la fin de 2002. En 2004, le logo a été appliqué à toutes les affiches de la CSSIAT.

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 plus de 700 000 mots en 2004.

Relations avec les médias

En 2004, le Service des communications a coordonné des réponses rapides par suite de demandes de renseignements des médias par le biais de représentants de toutes les divisions de la CSSIAT. De plus, des communiqués ont été rédigés et distribués relativement à tous les accidents graves et mortels.

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 (WHSCC) for the year 2004. The primary responsibility of the Appeals Tribunal is to resolve appeals in a fair and timely manner, while delivering the highest quality of service possible.

As in prior years, Appeals Tribunal members and staff continued to work towards completing appeals as quickly as possible. Due to changes in the Appeals Tribunal membership and staff over these years, we have not been able to process appeals as they are filed. As a result, our inventory of appeals waiting to be scheduled had increased. Although considerable improvements were made to reduce the processing time between the hearing day and the date the decision is issued, the fact that we were not able to schedule appeals at the rate they were being filed led to an increase in our overall processing time.

In early 2004, we concentrated efforts on reducing our inventory of appeals awaiting a hearing, and were successful in that regard. We believe these efforts will result in faster scheduling of appeal hearings, which should result in reduced overall waiting times in the future. We will continue to review every aspect of the appeal process to look for opportunities to streamline it and to develop new and innovative ways of processing appeals. This is an integral part of our goal to offer a higher quality of service.

The following were some of the Appeals Tribunal's achievements in 2004:

- The number of appeals heard by Appeals Panels increased by 45% over the past year. The amount of appeals received decreased by 4.8% from 2003, contrary to a 2% increase in the previous year.
- Our inventory of appeals to be scheduled was reduced by 38% between January 1st and December 31, 2004.
- In July, we increased the number of hearing days scheduled from our usual 12 – 14 days per month to a high of 24 hearing days scheduled in October. The expanded hearing schedule permitted us to reduce our inventory of appeals to be scheduled, which will eventually lead to a reduction in the overall processing time for appeals.

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 2004. La principale responsabilité du Tribunal d'appel est de régler des appels de façon juste et dans des délais raisonnables, tout en assurant la meilleure qualité de service possible.

Comme dans les exercices antérieurs, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont continué à déployer des efforts pour traiter les appels aussi rapidement que possible. Étant donné les changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal d'appel au cours de ces exercices, il nous a été impossible de traiter les appels au fur et à mesure qu'ils étaient déposés. Cet état de choses a entraîné une augmentation du nombre d'appels qui attendent d'être inscrits à l'horaire. Bien que des améliorations considérables aient permis de réduire le délai de traitement entre l'audience et l'envoi de la décision, le fait que des appels n'ont pas pu être inscrits à l'horaire au même rythme qu'ils ont été déposés a mené à une augmentation du délai de traitement général.

Au début de 2004, nous avons concentré des efforts en vue de réduire le nombre d'appels en attente d'une audience et ces efforts ont porté fruit. Nous devrions maintenant pouvoir traiter plus rapidement les audiences d'appel et réduire ainsi les délais d'attente à l'avenir. Nous continuerons d'examiner tous les aspects du processus d'appel pour tenter de le simplifier et d'élaborer des moyens nouveaux et novateurs de traiter les appels. Ceci fait partie intégrante de notre but, qui consiste à offrir une meilleure qualité de service.

Voici certaines réalisations du Tribunal d'appel en 2004 :

- Le nombre d'appels entendus par les comités d'appel a augmenté de 45 % au cours du dernier exercice. Le nombre d'appels reçus a diminué de 4,8 % par rapport à 2003, contrairement à une augmentation de 2 % dans l'exercice précédent.
- Le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire a été réduit de 38 % entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2004.
- En juillet, nous avons augmenté le nombre de jours d'audience habituellement prévus de 12 à 14 jours par mois à 24 jours en octobre. Cette mesure nous a permis de réduire le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire et nous permettra en bout de ligne de réduire le temps requis pour traiter les appels.

- Normally, three appeals are scheduled for one hearing day. We are also obligated to provide the parties to the appeal 30 days notice of the hearing day. When an appeal is withdrawn or postponed, notification often happens less than 30 days before the scheduled hearing day, leaving the Tribunal unable to replace the vacated spot with another appeal. In order to take advantage of full hearing days, we initiated a “substituted appeals list.” Before being considered as a substituted appeal, the case must meet eligibility criteria, and all of the parties to the appeal must agree to be placed on the list. Once a case is on the substituted appeals list, it is tentatively scheduled on a regular hearing day. Should a cancellation of one of the three cases occur within a specified period of time before the hearing day, the substituted appeal is then slotted into the vacated spot and the parties to the appeal are notified that the case will be heard. If there are no cancellations, the substituted appeal is moved to our regular list and scheduled the following month, provided we have hearings in that area. This project started in September with a small number of identified substituted appeals, most of which were not used as a substitution since there were no cancellations on those hearing days. At this time, it is too early to determine if this process will be successful in allowing us to take advantage of full hearing days; however, we will continue to identify substituted appeals in order to have this option available when cancellations occur.
 - Due to a decision from the Court of Appeal of New Brunswick, we must now obtain the signatures of all three Panel members on final decisions. This represents a significant change for us as previously, only the hearing chairperson signed the final decision. As a result, a process was initiated where the draft decision is circulated to the Panel members and an authorization of signature is obtained before the decision is finalized and sent out. This has added some time to our overall process as Tribunal members are located throughout the province and we must now forward decisions for each member’s review.
 - To provide interested parties with access to decisions, and a mechanism to research certain topics, Appeals Tribunal decisions are now being published on the WHSCC website under the Appeals Tribunal section. The catalogue of decisions from previous years will be added as resources permit.
 - An additional Researcher position was filled late in 2004. This position is dedicated to researching documentation for the production of Appeal Records used during hearings. The
- Normalement, trois appels sont inscrits à une journée d’audience. Les parties à un appel doivent également être avisées de l’audience 30 jours à l’avance. Lorsqu’un appel est retiré ou remis à plus tard, l’avis est souvent donné moins de 30 jours avant l’audience prévue, laissant le Tribunal incapable de remplacer l’appel annulé par un autre. Afin de remplir les jours d’audience, nous avons établi une « liste d’appels de substitution ». Avant d’être considéré comme un appel de substitution, le dossier doit répondre à des critères d’admissibilité et toutes les parties à l’appel doivent accepter de figurer sur la liste. Une fois qu’un dossier a été placé sur la liste des appels de substitution, il est provisoirement inscrit à une journée d’audience normale. Si l’un des trois appels est annulé dans un délai déterminé avant l’audience, l’appel de substitution prend alors la place de l’appel annulé et les parties à l’appel sont avisées de l’audience. S’il n’y a aucune annulation, l’appel de substitution est inscrit sur la liste normale du mois suivant, à la condition que des audiences soient prévues dans cette région. Cette initiative a débuté en septembre avec quelques appels de substitution, dont la plupart n’ont pas été utilisés puisqu’il n’y a eu aucune annulation pour les jours d’audience prévus. Il est encore trop tôt pour déterminer si cette façon de procéder réussira à remplir nos journées d’audience; toutefois, nous continuerons à désigner des appels de substitution pour pouvoir profiter de cette option en cas d’annulation.
 - À la suite d’une décision de la Cour d’appel du Nouveau-Brunswick, la signature des trois membres du comité doit maintenant être apposée aux décisions définitives. Il s’agit d’un changement important pour nous puisque auparavant, seule la signature du président de l’audience était nécessaire. Par conséquent, nous avons commencé un processus selon lequel la décision préliminaire est transmise aux membres du comité et une autorisation de signature est obtenue avant de finaliser la décision définitive et de l’envoyer. Cette mesure ajoute un certain délai au processus général, puisque les membres du Tribunal se trouvent à différents endroits de la province et nous devons maintenant leur envoyer les décisions afin qu’ils les examinent.
 - Dans le but d’offrir aux intéressés l’accès aux décisions et un mécanisme pour permettre la recherche de certains sujets, les décisions du Tribunal d’appel sont maintenant publiées sur le site Web de la CSSIAT, sous la section Tribunal d’appel. Le catalogue des décisions des exercices précédents sera ajouté selon les ressources disponibles.
 - Un poste additionnel de chercheur a été pourvu en 2004. La personne qui occupe ce poste effectue des recherches de documents pour produire des dossiers d’appel qui sont ensuite

additional position will permit us to schedule more appeals since our capacity to produce Appeal Records will have increased.

Training for Appeals Tribunal vice-chairpersons and members is a priority to ensure that timely, fair, consistent and impartial decisions are rendered. With our changing environment, it is essential that Tribunal members remain current in their knowledge of issues regarding workers' compensation and administrative tribunals. During 2004, Appeals Tribunal vice-chairpersons and members were provided with training opportunities through educational sessions covering a range of topics regarding the responsibilities of the Appeals Tribunal, as well as subjects of interest related to the workers' compensation environment. Members and staff were also given the opportunity to attend training in administrative law, as provided by the Council of Canadian Administrative Tribunals. And finally, members and staff also participated in training sessions offered "in-house" and through local agencies. Professional development is a necessary step towards meeting our responsibilities of resolving appeals in a fair and timely manner.

During 2004, an additional vice-chairperson was appointed to the Appeals Tribunal. Carole Keddy was appointed for a 5-year term. We look forward to working with Ms. Keddy and to her contributions towards achieving our objective of completing appeals as quickly as possible.

I would like to thank the Board of Directors for their support in operational matters this year. As well, I would like to thank the members and staff of the Appeals Tribunal, and all others involved with the Tribunal, for their contributions over the past year. Your continued support is greatly appreciated.

The Appeals Tribunal will continue to meet the many challenges that the future always brings. I am confident that we will continue to have success in facing these challenges. Our commitment remains to render impartial decisions in a fair, timely and consistent manner and to offer the best quality of service.

Respectfully submitted,



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

utilisés dans le cadre des audiences. Cette nouvelle personne nous permettra d'inscrire un plus grand nombre d'appels à l'horaire puisque nous pourrons produire davantage de dossiers d'appel.

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. Étant donné notre milieu changeant, il est essentiel que les membres du Tribunal gardent leurs connaissances à jour sur les questions entourant l'indemnisation des travailleurs et les tribunaux administratifs. Au cours de l'exercice, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel ont eu l'occasion de participer à des séances de formation portant sur divers sujets relatifs aux responsabilités du Tribunal d'appel, ainsi que sur des sujets liés à l'indemnisation des travailleurs. Les membres et les employés ont également eu la chance de prendre part à des activités de formation en droit administratif 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 est une étape nécessaire dans le but d'assumer notre responsabilité de régler les appels rapidement et avec équité.

Au cours de l'exercice, une nouvelle vice-présidente a été nommée au Tribunal d'appel, soit Carole Keddy, pour un mandat de cinq ans. Nous sommes heureux qu'elle fasse partie de notre équipe et nous sommes reconnaissants des efforts qu'elle déploiera afin d'atteindre notre objectif de régler les appels aussi rapidement que possible.

J'aimerais remercier le conseil d'administration de son appui dans les questions opérationnelles, 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 continuera à relever les nombreux défis que lui réserve l'avenir. Nous demeurons engagés à rendre des décisions impartiales, rapides, justes et uniformes, et à offrir la meilleure qualité de service 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, 2004

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

Carole Keddy

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 Beateay

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 2004

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

Carole Keddy

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

Représentant-e-s des employeurs

Stephen Beateay

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 financial statements of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) of New Brunswick were prepared by management, which is responsible for the integrity and fairness of the data presented, including significant accounting judgments, estimates and actuarial assumptions. This responsibility includes selecting and applying appropriate accounting principles and actuarial assumptions consistent with those generally accepted in Canada.

In discharging its responsibility for the integrity and fairness of the financial statements, management maintains the internal controls necessary to provide reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are properly safeguarded. 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 management in the performance of financial reporting responsibilities, and has approved the financial statements included in this Annual Report. The Board of Directors is assisted by the Financial Services Evaluation Committee, which reviews and recommends approval of the financial statements 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 Commission's independent consulting actuary, has completed an actuarial valuation of the benefits liabilities included in the financial statements of the Commission and reported thereon in accordance with accepted actuarial principles.

Grant Thornton, the Commission's independent auditors, has performed an audit of the financial statements of the Commission in accordance with generally accepted Canadian auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and includes the opinion expressed 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 de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données présentées, notamment des estimations, des hypothèses actuarielles et des jugements comptables importants. Cette responsabilité inclut le choix et l'application d'hypothèses actuarielles et de principes comptables appropriés, conformes à ceux généralement reconnus du Canada.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon 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 figurant dans le présent rapport annuel. Il est assisté dans ses responsabilités par le Comité d'évaluation des services financiers, qui examine les états financiers et en recommande l'approbation, 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 indépendant auprès de la CSSIAT, a effectué une évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSSIAT ainsi qu'a fait rapport à ce sujet conformément aux principes actuariels reconnus.

Le cabinet Grant Thornton, les vérificateurs indépendants de la CSSIAT, a effectué une vérification 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, 2004

	2004 (000s)	2003 (000s)
ASSETS		
Cash and short-term investments	\$ 21,255	\$ 14,818
Receivables (Note 4)	11,412	10,210
Recoverable benefits liabilities	107,803	102,334
Investments (Note 5)	683,205	589,388
Capital assets (Note 6)	8,084	8,351
Other assets	497	786
	<u>\$ 832,256</u>	<u>\$ 725,887</u>
LIABILITIES AND FUND BALANCE		
Payables and accruals (Note 7)	\$ 10,643	\$ 9,401
Benefits liabilities (Notes 8 and 9)	831,441	776,640
Total liabilities	842,084	786,041
Fund balance	(9,828)	(60,154)
	<u>\$ 832,256</u>	<u>\$ 725,887</u>

On behalf of the Board:



Brad Brinston
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, 2004 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, 2004 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 9, 2005



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 2004

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
ACTIF		
Espèces et placements à court terme	21 255 \$	14 818 \$
Créances (note 4)	11 412	10 210
Engagements recouvrables au titre des prestations	107 803	102 334
Placements (note 5)	683 205	589 388
Immobilisations (note 6)	8 084	8 351
Autres éléments d'actif	497	786
	<u>832 256 \$</u>	<u>725 887 \$</u>
PASSIF ET SOLDE DU FONDS		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 7)	10 643 \$	9 401 \$
Engagements au titre des prestations (notes 8 et 9)	831 441	776 640
Total du passif	<u>842 084</u>	<u>786 041</u>
Solde du fonds	(9 828)	(60 154)
	<u>832 256 \$</u>	<u>725 887 \$</u>

Au nom du conseil d'administration,



Brad Brinston
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 2004, 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 2004, 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 9 mars 2005



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, 2004

OPERATIONS

	2004 (000s)		2003 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Income			
Assessments (Note 10)	\$ 143,037	\$ 142,828	\$ 124,073
Self-insured employers (Note 11)	27,893	27,934	27,993
Investments (Note 5)	47,872	54,839	24,172
Province of New Brunswick	900	900	900
	<u>219,702</u>	<u>226,501</u>	<u>177,138</u>
Expenses			
Claims costs incurred (Note 8)			
Short-term disability and rehabilitation	48,921	42,068	40,035
Long-term disability	65,303	72,600	71,569
Survivor benefits	10,855	6,395	6,020
Health care	48,395	49,044	47,702
	<u>173,474</u>	<u>170,107</u>	<u>165,326</u>
Administration (Note 12)	30,972	28,539	28,114
Appeals Tribunal	1,388	1,212	1,039
Legislative obligations (Note 13)	970	913	990
Risk Management rebates	300	300	157
	<u>33,630</u>	<u>30,964</u>	<u>30,300</u>
Total expenses	<u>207,104</u>	<u>201,071</u>	<u>195,626</u>
Excess of income over (expenses) for the year	<u>\$ 12,598</u>	<u>\$ 25,430</u>	<u>\$ (18,488)</u>

FUND BALANCE

Fund balance, beginning of year	\$ (60,154)	\$ (41,666)
Change in accounting policies (Note 3)	<u>24,896</u>	<u>—</u>
Adjusted fund balance, beginning of year	(35,258)	(41,666)
Excess of income over (expenses) for the year	<u>25,430</u>	<u>(18,488)</u>
Fund balance, end of year	<u>\$ (9,828)</u>	<u>\$ (60,154)</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 2004

RÉSULTATS D'EXPLOITATION

	2004 (en milliers)		2003 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenus			
Cotisations (note 10)	143 037 \$	142 828 \$	124 073 \$
Employeurs tenus personnellement responsables (note 11)	27 893	27 934	27 993
Placements (note 5)	47 872	54 839	24 172
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900
	<u>219 702</u>	<u>226 501</u>	<u>177 138</u>
Dépenses			
Frais engagés au titre des réclamations (note 8)			
Invalidité à court terme et réadaptation	48 921	42 068	40 035
Invalidité à long terme	65 303	72 600	71 569
Prestations de survivant	10 855	6 395	6 020
Assistance médicale	48 395	49 044	47 702
	<u>173 474</u>	<u>170 107</u>	<u>165 326</u>
Administration (note 12)	30 972	28 539	28 114
Tribunal d'appel	1 388	1 212	1 039
Obligations prévues par la loi (note 13)	970	913	990
Rabais relatifs à la gestion des risques	300	300	157
	<u>33 630</u>	<u>30 964</u>	<u>30 300</u>
Total des dépenses	<u>207 104</u>	<u>201 071</u>	<u>195 626</u>
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	<u>12 598 \$</u>	<u>25 430 \$</u>	<u>(18 488) \$</u>

SOLDE DU FONDS

Solde du fonds, début de l'exercice	(60 154) \$	(41 666) \$
Modification de conventions comptables (note 3)	<u>24 896</u>	<u>—</u>
Solde du fonds rajusté, début de l'exercice	(35 258)	(41 666)
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	<u>25 430</u>	<u>(18 488)</u>
Solde du fonds, fin de l'exercice	<u>(9 828) \$</u>	<u>(60 154) \$</u>

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2004

	2004 (000s)	2003 (000s)
Cash flow from operating activities		
Cash received from:		
Assessed employers	\$ 142,854	\$ 123,295
Self-insured employers	22,271	21,977
Interest and dividends	21,187	18,911
Province of New Brunswick	900	900
	<u>187,212</u>	<u>165,083</u>
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf (Note 8)	115,306	115,253
Suppliers and employees, for administration and other services	31,014	31,212
	<u>146,320</u>	<u>146,465</u>
Net cash provided by operating activities	40,892	18,618
Cash flow from investing activities		
Cash received from:		
Sale of investments	240,645	267,772
Cash paid for:		
Purchase of investments	273,364	282,506
Purchase of capital assets	1,736	1,710
	<u>275,100</u>	<u>284,216</u>
Net cash (used in) investing activities	<u>(34,455)</u>	<u>(16,444)</u>
Increase in cash during the year	6,437	2,174
Cash and short-term investments, beginning of year	14,818	12,644
Cash and short-term investments, end of year	<u>\$ 21,255</u>	<u>\$ 14,818</u>

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 2004

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
Rentrées et sorties de fonds liées à l'exploitation		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	142 854 \$	123 295 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	22 271	21 977
Intérêts et dividendes	21 187	18 911
Province du Nouveau-Brunswick	900	900
	<u>187 212</u>	<u>165 083</u>
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés (note 8)	115 306	115 253
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	31 014	31 212
	<u>146 320</u>	<u>146 465</u>
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	40 892	18 618
Rentrées et sorties de fonds liées à l'investissement		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	240 645	267 772
Sorties de fonds affectées à l'utilisation suivante :		
Acquisition de placements	273 364	282 506
Acquisition d'immobilisations	1 736	1 710
	<u>275 100</u>	<u>284 216</u>
(Sorties) nettes de fonds liées à l'investissement	<u>(34 455)</u>	<u>(16 444)</u>
Augmentation des espèces pendant l'exercice	6 437	2 174
Espèces et placements à court terme, début de l'exercice	14 818	12 644
Espèces et placements à court terme, fin de l'exercice	<u>21 255 \$</u>	<u>14 818 \$</u>

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

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* and the *Occupational Health and Safety 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

Cash and short-term investments

Cash and short-term investments are funds consisting of cash and money market instruments which will be liquidated in the near term.

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.

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 2004

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^{er} 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* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, 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

Espèces et placements à court terme

Les espèces et les placements à court terme sont des fonds sous forme d'espèces et d'instruments du marché monétaire qui seront liquidés dans l'année.

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.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Investments

All portfolio investments were designated by the Commission as held-for-trading on January 1, 2004, in accordance with new Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA) handbook section 3855, and are recorded at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise. All purchases and sales of securities classified as portfolio investments are recognized using trade-date accounting.

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.
- Commercial paper, short-term notes and treasury bills and term deposits maturing within one year are valued at either their year-end closing or bid price based on available quotations from recognized dealers in such securities, or at cost plus accrued interest, which approximates fair value.
- Pooled fund units are valued at their year-end net asset value, as determined by the fund manager or administrator. These values represent the Commission's proportionate share of underlying net assets at fair values.

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.

Realized exchange gains or losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated equity balances are recorded in investment income in the period in which they arise.

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.

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 2004

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Placements

La Commission a désigné tous les placements de portefeuille comme étant détenus à des fins de transaction le 1^{er} janvier 2004 en conformité avec le nouveau chapitre 3855 du *Manuel de l'Institut canadien des comptables agréés* et ils sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Tous les achats et toutes les ventes de valeurs classés comme des placements de portefeuille sont comptabilisés en appliquant le principe de la comptabilisation à la date de transaction.

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 de trésorerie, 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 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, ou au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.
- Les parts de fonds en gestion commune sont évaluées à leur valeur de l'actif net à la fin de l'exercice tel qu'un gestionnaire ou un administrateur de fonds le détermine. Ces valeurs représentent la part proportionnelle de la Commission d'actif net sous-jacent à leur juste valeur.

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 matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains ou les pertes sur change non matérialisés résultant de la conversion de soldes d'actions en devises sont comptabilisés dans le revenu de placements au cours de la période au cours de laquelle ils se produisent.

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^{er} janvier 2003 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

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, 2004 is 98.8% (2003 – 92.3%). 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 \$8.1 million (2003 – \$7.8 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

3. CHANGE IN ACCOUNTING POLICIES

Investments

Effective January 1, 2004, the Commission adopted new CICA handbook section 3855, *Financial Instruments – Recognition and Measurement*, which required the Commission to change its method of accounting for investments. In accordance with the transitional provisions of the new handbook section, this change is being applied prospectively with no restatement of prior periods.

Under the previous policy, fixed-term investments were carried at amortized cost. Gains and losses realized on disposal of fixed-term investments were amortized on a straight-line basis over the average period to maturity. Equity investments were stated at moving average market value. Realized and unrealized gains and losses were deferred and amortized on a straight-line basis over a five-year period. Interest and dividend income was recognized in the period earned.

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 2004

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

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 2004 se chiffre à 98,8 % (2003 – 92,3 %). 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 8,1 millions de dollars (2003 – 7,8 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. MODIFICATION DE CONVENTIONS COMPTABLES

Placements

Le 1^{er} janvier 2004, la Commission a adopté le nouveau chapitre 3855, « Instruments financiers – Comptabilisation et évaluation », du *Manuel de l'Institut canadien des comptables agréés*, qui exigeait que la Commission modifie sa méthode de comptabilisation des placements. Conformément aux dispositions transitoires du nouveau chapitre du *Manuel*, cette modification est appliquée de façon prospective sans redressement des chiffres des exercices antérieurs.

Selon l'ancienne convention, les placements à échéance fixe étaient présentés au coût non amorti. Les gains et les pertes matérialisés découlant de la cession de placements à échéance fixe étaient amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la période moyenne restant à courir jusqu'à l'échéance du placement. Les placements en actions étaient présentés à la moyenne mobile de la valeur marchande. Les gains et les pertes matérialisés et non matérialisés étaient reportés et amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les revenus en intérêts et en dividendes étaient comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils avaient été gagnés.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

3. CHANGE IN ACCOUNTING POLICIES (CONTINUED)

Investments (Continued)

Under the new policy, all investments are classified as held-for-trading and are carried at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise.

Accordingly, on January 1, 2004, the Commission remeasured its investments and recorded them at fair value. The adjustment of the previous carrying amount was recognized as an adjustment to the beginning fund balance. The opening carrying value of investments was adjusted from \$604.2 million to a fair value of \$629.1 million. The \$26.4 million of deferred realized losses from prior years and the \$51.3 million of deferred unrealized gains from prior years (net gain of \$24.9 million) have been applied to the beginning fund balance.

Statement of cash flows

Effective January 1, 2004, the Commission adopted new CICA handbook section 1100, *Generally Accepted Accounting Principles*, which required the Commission to change its method of presenting the statement of cash flows. Under the old policy, the Commission reconciled to a continuity of the investment balance, inclusive of cash and short-term investments. Under the new policy, the Commission reconciles to the total of cash and short-term investments, as defined in Note 2. The transitional provisions of the new handbook section do not require retroactive restatement. However, for comparative purposes, the 2003 statement of cash flows has been restated to conform with the presentation adopted in the current year.

4. RECEIVABLES

	2004 (000s)	2003 (000s)
Assessments billed	\$ 2,022	\$ 2,825
Unbilled assessments	7,996	6,384
Self-insured employers – receivable	2,498	2,276
Self-insured employers – deposits	(2,426)	(2,446)
Other	1,322	1,171
	<u>\$ 11,412</u>	<u>\$ 10,210</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 2004

3. MODIFICATION DE CONVENTIONS COMPTABLES (SUITE)

Placements (suite)

Selon la nouvelle convention, tous les placements sont classés comme étant détenus à des fins de transaction et sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent.

Par conséquent, le 1^{er} janvier 2004, la Commission a réévalué ses placements et les a comptabilisés à leur juste valeur. Le rajustement de la valeur comptable antérieure a été comptabilisé à titre de rajustement du solde du fonds au début de l'exercice. La valeur comptable d'ouverture des placements a été rajustée, soit de 604,2 millions de dollars à une juste valeur de 629,1 millions de dollars. Les 26,4 millions de dollars de pertes matérialisées reportées des exercices antérieurs et les 51,3 millions de dollars de gains non matérialisés des exercices antérieurs (gain net de 24,9 millions de dollars) ont été appliqués au solde du fonds au début de l'exercice.

État des mouvements de la trésorerie

Le 1^{er} janvier 2004, la Commission a adopté le nouveau chapitre 1100, « Principes comptables généralement reconnus », du *Manuel de l'Institut canadien des comptables agréés*, qui exigeait que la Commission modifie sa méthode de présentation de l'état des mouvements de la trésorerie. Selon l'ancienne convention, la Commission établissait le rapprochement avec la continuité du solde des placements, qui comprend des espèces et des placements à court terme. Selon la nouvelle convention, la Commission établit le rapprochement avec le total des espèces et des placements à court terme tel qu'il est défini à la note 2 afférente aux états financiers. Les dispositions transitoires du nouveau chapitre du *Manuel* n'exigent pas de redressement rétroactif. Cependant, pour fins de comparaison, l'état des mouvements de la trésorerie de 2003 a été redressé de façon à le rendre conforme à la présentation adoptée pour le présent exercice.

4. CRÉANCES

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
Cotisations facturées	2 022 \$	2 825 \$
Cotisations non facturées	7 996	6 384
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	2 498	2 276
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(2 426)	(2 446)
Autres	1 322	1 171
	<u>11 412 \$</u>	<u>10 210 \$</u>

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

5. 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.

	2004 (000s)	2003 (000s)	
	Fair Value	Book Value	Fair Value
i) Portfolio investments			
Fixed-term investments	\$ 233,796	\$ 206,288	\$ 211,395
Equities			
Canadian	119,331	86,180	106,820
U.S.	180,936	145,290	161,097
Non-North American	149,142	125,177	134,972
Total equities	449,409	356,647	402,889
	683,205	562,935	614,284
Deferred realized investment losses	-	26,453	-
	\$ 683,205	\$ 589,388	\$ 614,284

	2004 (000s)	2003 (000s)
ii) Deferred realized investment losses		
Balance, beginning of year	\$ (26,453)	\$ (3,186)
Realized net investment losses for the year	-	(19,516)
	\$ (26,453)	\$ (22,702)
Amortization to investment income	-	(3,751)
Applied to opening fund balance as part of the change in accounting policies (Note 3)	26,453	-
Balance, end of year	\$ -	\$ (26,453)

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 2004

5. 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.

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	
	Juste valeur	Valeur comptable	Juste valeur
i) Portefeuille de placements			
Placements à échéance fixe	233 796 \$	206 288 \$	211 395 \$
Actions			
Canadiennes	119 331	86 180	106 820
Américaines	180 936	145 290	161 097
Non nord-américaines	149 142	125 177	134 972
Total des actions	449 409	356 647	402 889
	683 205	562 935	614 284
Pertes matérialisées reportées sur placements	–	26 453	–
	683 205 \$	589 388 \$	614 284 \$

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
ii) Pertes matérialisées reportées sur placements		
Solde, début de l'exercice	(26 453) \$	(3 186) \$
Pertes nettes matérialisées sur placements pour l'exercice	–	(19 516)
	(26 453)	(22 702)
Amortissement au revenu de placements	–	(3 751)
Somme appliquée au solde du fonds d'ouverture dans le cadre de la modification de conventions comptables (note 3)	26 453	–
Solde, fin de l'exercice	– \$	(26 453) \$

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

5. INVESTMENTS (CONTINUED)

	2004 (000s)	2003 (000s)
iii) Investment income		
Interest and dividends	\$ 21,084	\$ 18,106
Amortization of deferred realized investment gains	–	3,751
Amortization of deferred unrealized investment gains	–	4,421
Realized investment gains	25,273	–
Change in unrealized investment gains	10,775	–
	<u>57,132</u>	<u>26,278</u>
Less: portfolio management expenses	(2,293)	(2,106)
	<u>\$ 54,839</u>	<u>\$ 24,172</u>

iv) Pooled funds

Certain of the Commission's portfolio investments are held through pooled funds with no fixed maturity date. The fair value of the investments held through pooled funds is as follows:

	2004 (000s)	2003 (000s)
Fixed-term investments	\$ 233,796	\$ 211,395
U.S. equities	4,458	2,917
Non-North American equities	32,215	28,914

v) 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 88.72% at December 31, 2004 (2003 – 89.50%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

vi) Market risk management

The Commission invests in publicly traded equities and bonds on domestic and foreign exchanges. These securities are affected by fluctuations in market prices. Policy guidelines have been established to ensure that the Commission's investments are diversified by issuer, industry and geographic location.

vii) 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.

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 2004

5. PLACEMENTS (SUITE)

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
iii) Revenu de placements		
Intérêts et dividendes	21 084 \$	18 106 \$
Amortissement des gains matérialisés reportés sur placements	–	3 751
Amortissement des gains non matérialisés reportés sur placements	–	4 421
Gains matérialisés sur placements	25 273	–
Modification des gains non matérialisés sur placements	10 775	–
	<u>57 132</u>	<u>26 278</u>
Moins : Frais de gestion de portefeuille	(2 293)	(2 106)
	<u>54 839 \$</u>	<u>24 172 \$</u>

iv) Fonds en gestion commune

Une part du portefeuille de placements de la Commission est détenue sous forme de fonds en gestion commune sans date d'échéance fixe. La juste valeur des placements détenus sous forme de fonds en gestion commune s'établit comme suit :

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
Placements à échéance fixe	233 796 \$	211 395 \$
Actions américaines	4 458	2 917
Actions non nord-américaines	32 215	28 914

v) 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 88,72 % au 31 décembre 2004 (2003 – 89,50 %). 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.

vi) Gestion de risque de marché

La Commission investit dans des actions et des obligations émises dans le public dans une Bourse nationale ou étrangère. Les variations des prix du marché ont un effet sur ces valeurs. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que les placements de la Commission sont diversifiés selon l'émetteur, l'industrie et la région géographique.

vii) 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.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

5. INVESTMENTS (CONTINUED)

viii) Credit risk management

Credit risk on fixed-term or money market 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. The Commission may only invest in money market instruments that are provincially or federally guaranteed or are guaranteed by one of the five largest Canadian chartered banks.

ix) Interest rate 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 portion of the outstanding fixed-term investments held in the pooled fund.

	REMAINING TERM TO MATURITY (000s)			TOTAL 2004	TOTAL 2003
	Within 1 year	Over 1 year to 5 years	Over 5 years		
Fixed-term investments (fair value)	\$ 1,275	\$ 98,674	\$ 133,847	\$ 233,796	\$ 211,395

The average effective yield of these fixed-term investments is 4.13% (2003 – 4.36%) per annum based on market value.

6. CAPITAL ASSETS

	2004 (000s)			2003 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	Net Book Value	Net Book Value
Land	\$ 162	\$ -	\$ 162	\$ 162
Buildings	11,664	6,739	4,925	5,067
Furniture and equipment	4,527	3,709	818	851
Computer software and hardware	8,809	6,828	1,981	2,050
Motor vehicles	323	125	198	221
	\$ 25,485	\$ 17,401	\$ 8,084	\$ 8,351

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 2004

5. PLACEMENTS (SUITE)

viii) Gestion de risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe ou les instruments du marché monétaire 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. La Commission ne peut investir que dans des instruments du marché monétaire qui sont garantis au niveau provincial ou fédéral, ou sont garantis par l'une des cinq principales banques à charte canadiennes.

ix) 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 de la part des placements à échéance fixe en cours de la Commission qui sont détenus dans le fonds en gestion commune.

	PÉRIODE QUI RESTE JUSQU'À L'ÉCHÉANCE (en milliers)				TOTAL 2003
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus	TOTAL 2004	
Placements à échéance fixe (juste valeur)	1 275 \$	98 674 \$	133 847 \$	233 796 \$	211 395 \$

Le rendement effectif moyen de ces placements à échéance fixe se chiffre à 4,13 % (2003 – 4,36 %) par an selon la valeur marchande.

6. IMMOBILISATIONS

	2004 (en milliers)			2003 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Terrain	162 \$	– \$	162 \$	162 \$
Bâtiments	11 664	6 739	4 925	5 067
Mobilier et matériel	4 527	3 709	818	851
Logiciels et matériel informatique	8 809	6 828	1 981	2 050
Véhicules	323	125	198	221
	25 485 \$	17 401 \$	8 084 \$	8 351 \$

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

7. PAYABLES AND ACCRUALS

	2004 (000s)	2003 (000s)
Accounts payable and accruals	\$ 8,023	\$ 6,823
Post-employment benefits	2,620	2,578
	<u>\$ 10,643</u>	<u>\$ 9,401</u>

8. BENEFITS LIABILITIES

i) Continuity schedule

	2004 (000s)					2003 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	TOTAL	TOTAL
Balance, beginning of year	\$ 86,022	\$ 433,399	\$ 104,830	\$ 152,389	\$ 776,640	\$ 726,567
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	37,109	32,317	1,776	30,884	102,086	100,220
Prior years' injuries	4,959	40,283	4,619	18,160	68,021	65,106
	<u>42,068</u>	<u>72,600</u>	<u>6,395</u>	<u>49,044</u>	<u>170,107</u>	<u>165,326</u>
Less claims payments made:						
Current year injuries	11,139	96	43	8,339	19,617	20,563
Prior years' injuries	27,523	33,632	8,266	26,268	95,689	94,690
	<u>38,662</u>	<u>33,728</u>	<u>8,309</u>	<u>34,607</u>	<u>115,306</u>	<u>115,253</u>
Balance, end of year	<u>\$ 89,428</u>	<u>\$ 472,271</u>	<u>\$ 102,916</u>	<u>\$ 166,826</u>	<u>\$ 831,441</u>	<u>\$ 776,640</u>

ii) Current year injuries

	2004 (000s)			2003 (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	\$ 11,139	\$ 25,970	\$ 37,109	\$ 11,965	\$ 26,169	\$ 38,134
Long-term disability	96	32,221	32,317	51	31,516	31,567
Survivor benefits	43	1,733	1,776	29	898	927
Health care	8,339	22,545	30,884	8,517	21,075	29,592
	<u>\$ 19,617</u>	<u>\$ 82,469</u>	<u>\$ 102,086</u>	<u>\$ 20,562</u>	<u>\$ 79,658</u>	<u>\$ 100,220</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 2004

7. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	8 023 \$	6 823 \$
Avantages postérieurs à l'emploi	2 620	2 578
	10 643 \$	9 401 \$

8. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

i) Historique

	2004 (en milliers)					2003 (en milliers)
	Invalidité à court terme	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	TOTAL	TOTAL
Solde, début de l'exercice	86 022 \$	433 399 \$	104 830 \$	152 389 \$	776 640 \$	726 567 \$
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	37 109	32 317	1 776	30 884	102 086	100 220
Accidents des exercices antérieurs	4 959	40 283	4 619	18 160	68 021	65 106
	42 068	72 600	6 395	49 044	170 107	165 326
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	11 139	96	43	8 339	19 617	20 563
Accidents des exercices antérieurs	27 523	33 632	8 266	26 268	95 689	94 690
	38 662	33 728	8 309	34 607	115 306	115 253
Solde, fin de l'exercice	89 428 \$	472 271 \$	102 916 \$	166 826 \$	831 441 \$	776 640 \$

ii) Accidents de l'exercice courant

	2004 (en milliers)			2003 (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	11 139 \$	25 970 \$	37 109 \$	11 965 \$	26 169 \$	38 134 \$
Invalidité à long terme	96	32 221	32 317	51	31 516	31 567
Prestations de survivant	43	1 733	1 776	29	898	927
Assistance médicale	8 339	22 545	30 884	8 517	21 075	29 592
	19 617 \$	82 469 \$	102 086 \$	20 562 \$	79 658 \$	100 220 \$

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

8. 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	
	2004 (000s)	2003 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	\$ (3,000)	\$ (2,100)
Unfavourable experience on health care costs	6,600	5,200
Unfavourable experience on long-term disability costs	12,700	10,900
Favourable experience on short-term disability and rehabilitation claims	–	(2,300)

9. 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 significant changes in demographic and economic conditions. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2004		2003	
	CPI-indexed awards	Other payments	CPI-indexed awards	Other payments
Gross rate of return	7.12%	7.12%	7.12%	7.12%
Inflation – Year 1	1.72%	4.00%	3.35%	4.00%
– subsequent years	3.00%	4.00%	3.00%	4.00%
Net rate of return – Year 1	5.31%	3.00%	3.65%	3.00%
– subsequent years	4.00%	3.00%	4.00%	3.00%

10. ASSESSMENTS

	2004 (000s)		2003 (000s)	
	Budget	Actual	Actual	
Assessment income	\$ 142,837	\$ 142,571	\$ 123,901	
Interest and penalties	800	720	664	
Uncollectibles	(600)	(463)	(492)	
	\$ 143,037	\$ 142,828	\$ 124,073	

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 2004

8. 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	
	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	(3 000) \$	(2 100) \$
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	6 600	5 200
Évolution défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	12 700	10 900
Évolution favorable des prestations d'invalidité à court terme et de réadaptation	–	(2 300)

9. 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 importants au niveau des conditions démographiques et économiques. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2004		2003	
	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements
Taux de rendement brut	7,12 %	7,12 %	7,12 %	7,12 %
Inflation – premier exercice	1,72 %	4,00 %	3,35 %	4,00 %
– exercices subséquents	3,00 %	4,00 %	3,00 %	4,00 %
Taux de rendement net – premier exercice	5,31 %	3,00 %	3,65 %	3,00 %
– exercices subséquents	4,00 %	3,00 %	4,00 %	3,00 %

10. COTISATIONS

	2004 (en milliers)		2003 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenu des cotisations	142 837 \$	142 571 \$	123 901 \$
Intérêts et amendes	800	720	664
Créances irrécouvrables	(600)	(463)	(492)
	143 037 \$	142 828 \$	124 073 \$

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

11. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2004 (000s)		2003 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessments	\$ 27,893	\$ 27,934	\$ 27,993
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	9,618	8,899	7,297
Long-term disability	6,416	7,560	9,917
Survivor benefits	950	236	912
Health care	7,409	8,048	6,722
	24,393	24,743	24,848
Administration	3,500	3,191	3,145
	\$ 27,893	\$ 27,934	\$ 27,993

12. ADMINISTRATION

	2004 (000s)		2003 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	\$ 22,035	\$ 21,244	\$ 20,999
Depreciation	2,300	1,924	2,011
Professional fees	1,537	1,101	1,050
Office and communications	2,178	1,899	2,094
Building operations	2,296	2,063	1,885
Travel and vehicle operations	1,330	1,099	1,066
Education and training	728	448	408
Other	768	713	578
	33,172	30,491	30,091
Allocated to health care claims costs	(2,200)	(1,952)	(1,977)
	\$ 30,972	\$ 28,539	\$ 28,114

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.

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 2004

11. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2004 (en milliers)		2003 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Cotisations	27 893 \$	27 934 \$	27 993 \$
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	9 618	8 899	7 297
Invalidité à long terme	6 416	7 560	9 917
Prestations de survivant	950	236	912
Assistance médicale	7 409	8 048	6 722
	24 393	24 743	24 848
Administration	3 500	3 191	3 145
	27 893 \$	27 934 \$	27 993 \$

12. ADMINISTRATION

	2004 (en milliers)		2003 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	22 035 \$	21 244 \$	20 999 \$
Amortissement	2 300	1 924	2 011
Frais professionnels	1 537	1 101	1 050
Ressources matérielles et communications	2 178	1 899	2 094
Exploitation des immeubles	2 296	2 063	1 885
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 330	1 099	1 066
Éducation et formation	728	448	408
Autres frais	768	713	578
	33 172	30 491	30 091
Répartition aux frais d'assistance médicale	(2 200)	(1 952)	(1 977)
	30 972 \$	28 539 \$	28 114 \$

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.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2004

13. LEGISLATIVE OBLIGATIONS

The Commission is required by legislation to reimburse the Provincial Government for operating costs of the Workers' and Employers' Advocates. In 2004, the Commission incurred \$663,000 for these costs (2003 – \$740,000).

In 2004, the Commission provided \$250,000 (2003 – \$250,000) of financial assistance to a Safety Association in accordance with 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.

14. RELATED PARTY TRANSACTIONS

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

15. 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 \$1.61 million (2003 – \$1.64 million).

The plan was 91.5% funded as of April 1, 2002, the date of the most recent external valuation of the plan. The Province has advised the Commission that the unfunded liability is being funded through annual escalating payments. The 2004 payment was \$230,112 (2003 – \$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.

16. BUDGET

The 2004 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 2003 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 2004

13. 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 2004, la Commission a engagé des frais de 663 000 \$ (2003 – 740 000 \$).

En 2004, la Commission a fourni une aide financière de 250 000 \$ (2003 – 250 000 \$) à une association de sécurité conformément à 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.

14. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'opérations faisant partie de l'exploitation ordinaire avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée.

15. 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 1,61 million de dollars (2003 – 1,64 million de dollars).

Le régime était capitalisé à 91,5 % au 1^{er} avril 2002, date de la plus récente évaluation externe du régime. 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 2004 se chiffrait à 230 112 \$ (2003 – 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.

16. BUDGET

Les chiffres du budget de 2004 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 2003 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, 2004 for benefit payments of all types expected to be made after December 31, 2004 (including permanent awards and the effect of future indexing, occupational diseases and future administrative costs on existing claims) in respect of accidents of 2004 and prior years amount to \$721,142,988 for assessed employers and \$110,297,603 for self-insured employers (excluding benefits covered under the *Government Employees Compensation Act* and the *Silicosis Compensation Act*) for a total of \$831,440,591.
2. The liability as at December 31, 2004 for pension contributions and interest already set aside by the Commission up to December 31, 2004 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 \$1,417,786 which was due and payable to the Workers' Rehabilitation Centre as at December 31, 2004, 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.
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 9 to the financial statements.

Details of the data, actuarial assumptions and valuation methods are set out in the actuarial report as at December 31, 2004, of which this statement of opinion forms part.



Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.
Partner, MORNEAU SOBECO
March 2005

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 2004, le total des engagements au titre des prestations de réclamations de toute catégorie après le 31 décembre 2004 (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 2004 et avant est de 721 142 988 \$ pour les employeurs cotisés et de 110 297 603 \$ 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 831 440 591 \$.
2. En date du 31 décembre 2004, les engagements relatifs aux cotisations de pension et aux intérêts déjà réservés par la Commission jusqu'au 31 décembre 2004 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 1 417 786 \$ exigible au Centre de rééducation professionnelle en date du 31 décembre 2004 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.
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 9 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 2004; le présent énoncé d'opinion est partie intégrante de ce rapport.



Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.
Associé, MORNEAU SOBECO
Mars 2005

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Balance Sheet

As at December 31

	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)	2000 (000s)
ASSETS					
Cash and short-term investments	\$ 21,255	\$ 14,818	\$ 12,644	\$ 7,621	\$ 16,558
Receivables	11,412	10,210	8,590	9,290	11,542
Recoverable benefits liabilities	107,803	102,334	96,512	85,542	80,176
Investments	683,205	589,388	567,177	561,676	542,868
Capital assets	8,084	8,351	8,745	9,160	9,483
Other assets	497	786	455	457	418
	\$ 832,256	\$ 725,887	\$ 694,123	\$ 673,746	\$ 661,045
LIABILITIES AND FUND BALANCE					
Payables and accruals	\$ 10,643	\$ 9,401	\$ 9,222	\$ 10,078	\$ 9,045
Benefits liabilities	831,441	776,640	726,567	670,241	622,899
Total liabilities	842,084	786,041	735,789	680,319	631,944
Fund balance	(9,828)	(60,154)	(41,666)	(6,573)	29,101
	\$ 832,256	\$ 725,887	\$ 694,123	\$ 673,746	\$ 661,045

NOTE: Certain of the above figures have been reclassified to conform with the presentation adopted in 2004.

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

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

Bilan

au 31 décembre

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
ACTIF					
Encaisse et placements à court terme	21 255 \$	14 818 \$	12 644 \$	7 621 \$	16 558 \$
Créances	11 412	10 210	8 590	9 290	11 542
Engagements recouvrables au titre des prestations	107 803	102 334	96 512	85 542	80 176
Placements	683 205	589 388	567 177	561 676	542 868
Immobilisations	8 084	8 351	8 745	9 160	9 483
Autres éléments d'actif	497	786	455	457	418
	832 256 \$	725 887 \$	694 123 \$	673 746 \$	661 045 \$
PASSIF ET SOLDE DU FONDS					
Comptes fournisseurs et frais courus	10 643 \$	9 401 \$	9 222 \$	10 078 \$	9 045 \$
Engagements au titre des prestations	831 441	776 640	726 567	670 241	622 899
Total du passif	842 084	786 041	735 789	680 319	631 944
Solde du fonds	(9 828)	(60 154)	(41 666)	(6 573)	29 101
	832 256 \$	725 887 \$	694 123 \$	673 746 \$	661 045 \$

REMARQUE : Certains des chiffres susmentionnés ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée en 2004.

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Statement of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31

	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)	2000 (000s)
INCOME					
Assessments	\$ 142,828	\$ 124,073	\$ 109,228	\$ 89,845	\$ 95,950
Self-insured employers	27,934	27,993	33,471	32,772	28,279
Investments	54,839	24,172	17,889	35,351	53,406
Province of New Brunswick	900	900	900	900	900
	226,501	177,138	161,488	158,868	178,535
EXPENSES					
Claims costs incurred					
Short-term disability and rehabilitation	42,068	40,035	38,902	44,210	42,126
Long-term disability	72,600	71,569	74,884	64,951	67,962
Survivor benefits	6,395	6,020	8,641	8,390	11,599
Health care	49,044	47,702	44,996	49,754	42,625
	170,107	165,326	167,423	167,305	164,312
Administration	28,539	28,114	26,909	25,251	24,569
Appeals Tribunal	1,212	1,039	1,116	1,175	1,120
Legislative obligations	913	990	862	639	547
Risk Management rebates	300	157	271	172	421
	30,964	30,300	29,158	27,237	26,657
Total expenses	201,071	195,626	196,581	194,542	190,969
Excess of income over (expenses) before unusual item	25,430	(18,488)	(35,093)	(35,674)	(12,434)
Unusual item – legislative amendments	–	–	–	–	(7,500)
Excess of income over (expenses) for the year	25,430	(18,488)	(35,093)	(35,674)	(19,934)
Fund balance, beginning of year	(60,154)	(41,666)	(6,573)	29,101	49,035
Change in accounting policies	24,896	–	–	–	–
Fund balance, end of year	\$ (9,828)	\$ (60,154)	\$ (41,666)	\$ (6,573)	\$ 29,101

NOTE: Certain of the above figures have been reclassified to conform with the presentation adopted in 2004.

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

	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
REVENUS					
Cotisations	142 828 \$	124 073 \$	109 228 \$	89 845 \$	95 950 \$
Employeurs tenus personnellement responsables	27 934	27 993	33 471	32 772	28 279
Placements	54 839	24 172	17 889	35 351	53 406
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900	900	900
	226 501	177 138	161 488	158 868	178 535
DÉPENSES					
Frais engagés au titre des réclamations					
Invalidité à court terme et réadaptation	42 068	40 035	38 902	44 210	42 126
Invalidité à long terme	72 600	71 569	74 884	64 951	67 962
Prestations de survivant	6 395	6 020	8 641	8 390	11 599
Assistance médicale	49 044	47 702	44 996	49 754	42 625
	170 107	165 326	167 423	167 305	164 312
Administration	28 539	28 114	26 909	25 251	24 569
Tribunal d'appel	1 212	1 039	1 116	1 175	1 120
Obligations prévues par la loi	913	990	862	639	547
Rabais relatifs à la gestion des risques	300	157	271	172	421
	30 964	30 300	29 158	27 237	26 657
Total des dépenses	201 071	195 626	196 581	194 542	190 969
Excédent des revenus sur les (dépenses) avant élément inhabituel	25 430	(18 488)	(35 093)	(35 674)	(12 434)
Élément inhabituel – modifications législatives	–	–	–	–	(7 500)
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	25 430	(18 488)	(35 093)	(35 674)	(19 934)
Solde du fonds, début de l'exercice	(60 154)	(41 666)	(6 573)	29 101	49 035
Modification de conventions comptables	24 896	–	–	–	–
Solde du fonds, fin de l'exercice	(9 828) \$	(60 154) \$	(41 666) \$	(6 573) \$	29 101 \$

REMARQUE : Certains des chiffres susmentionnés ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée en 2004.

SUBSCRIBE NOW!



Please take a moment and subscribe to *WHSCC E-News*! Just go to our website and click on the Subscribe icon.

WHSCC E-News is a free publication that will arrive in your inbox once a month, and will bridge the gap between our website and *WHSCC NEWS*, our print-edition newsletter, which is published twice a year.

We will use this bulletin as a way to get you timely access to the kind of health and safety news you need to protect your workers, your co-workers and yourself.

So sign up now!

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!



Veillez prendre un moment pour vous abonner à *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Vous n'avez qu'à visiter notre site Web et cliquer sur ABONNEZ-VOUS.

Cybernouvelles de la CSSIAT vous sera envoyé gratuitement par courriel une fois par mois. Ce bulletin fera le pont entre notre site Web et *Nouvelles de la CSSIAT*, notre bulletin en format d'impression qui est publié deux fois par année.

Ce bulletin servira à vous donner accès en temps utile au genre de nouvelles sur la santé et la sécurité dont vous avez besoin pour protéger vos employés, vos collègues et vous-même.

Abonnez-vous dès aujourd'hui!

WHSCC CONTACT INFORMATION

Toll Free Numbers

Health and Safety Emergencies

1 800 442-9776

Claims Inquiry

1 800 222-9775

Assessment Services

Within New Brunswick: 1 800 222-9645

From NS, PE, NL, QC and ON: 1 800 222-9775

Workers' Rehabilitation Centre

1 800 222-9781

Physician Enquiry Line

1 877 647-0777

Appeals Tribunal

1 800 222-9775

Offices

Saint John – Head Office: 1 800 222-9775

Bathurst Office: 1 800 561-2524

Grand Falls Office: 1 800 222-9775

Moncton Office: 1 800 222-9775

Office Addresses and Fax Numbers

Saint John – Head Office and

Appeals Tribunal

Postal Address:

1 Portland Street

PO Box 160

Saint John NB E2L 3X9

Telephone: 506 632-2200

Appeals Tribunal Fax:

506 633-3989

Grand Bay-Westfield

Workers' Rehabilitation Centre

Location:

3700 Westfield Road

Saint John NB E2M 5Z4

Telephone: 506 738-8411

Fax: 506 738-3470

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

Grand Falls Office

166 Broadway Blvd., Suite 300

PO Box 7244

Grand Falls NB E3Z 2J9

Telephone: 506 475-2550

Fax: 506 475-2568

Moncton Office

100 Arden Street, Suite 200

Moncton NB E1C 4B7

Telephone: 506 867-0525

Fax: 506 859-6911

E-Mail Addresses

Appeals Tribunal

appeals@whscc.nb.ca

Webmaster

webmaster@whscc.nb.ca

Communications Department

communications@whscc.nb.ca

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Numéros sans frais

Urgences en matière de santé et de sécurité

1 800 442-9776

Unité d'information

1 800 222-9775

Services des cotisations

À l'intérieur du Nouveau-Brunswick : 1 800 222-9645

À partir de la N.-É.; de l'Î.-P.-É.; de T.-N. et Lab.; du Qc;

et de l'Ont. : 1 800 222-9775

Centre de rééducation professionnelle

1 800 222-9781

Ligne d'information à l'intention des médecins

1 877 647-0777

Tribunal d'appel

1 800 222-9775

Bureaux

Saint John – Bureau principal : 1 800 222-9775

Bureau de Bathurst : 1 800 561-2524

Bureau de Grand-Sault : 1 800 222-9775

Bureau de Moncton : 1 800 222-9775

Adresses et numéros de télécopieur des bureaux

Saint John – Bureau principal et

Tribunal d'appel

Adresse postale :

1, rue Portland

Case postale 160

Saint John NB E2L 3X9

Téléphone : 506 632-2200

Télécopieur du Tribunal d'appel :

506 633-3989

Bureau de Bathurst

Place Bathurst Mall

1300, avenue St. Peter, pièce 220

Bathurst NB E2A 3A6

Téléphone : 506 547-7300

Télécopieur : 506 547-7311

506 547-2982

Bureau de Grand-Sault

166, boulevard Broadway, pièce 300

Case postale 7244

Grand-Sault NB E3Z 2J9

Téléphone : 506 475-2550

Télécopieur : 506 475-2568

Grand Bay-Westfield – Centre de

rééducation professionnelle

Emplacement :

3700, chemin Westfield

Saint John NB E2M 5Z4

Téléphone : 506 738-8411

Télécopieur : 506 738-3470

Adresse postale :

Case postale 160

Saint John NB E2L 3X9

Bureau de Moncton

100, rue Arden, pièce 200

Moncton NB E1C 4B7

Téléphone : 506 867-0525

Télécopieur : 506 859-6911

Adresses électroniques

Tribunal d'appel

appeals@whscc.nb.ca

Webmestre

webmaster@whscc.nb.ca

Service des communications

communications@whscc.nb.ca

WHSCC

PO Box 160

Saint John NB E2L 3X9

www.whscc.nb.ca

CSSIAT

Case postale 160

Saint John NB E2L 3X9

www.whscc.nb.ca