

Coup d'œil sur les résultats de 2007

But	Indicateur	Affectation des ressources : initiative clé	Résultats							Objectif atteint?
			Moyenne de cinq ans (2002 à 2006)	2003	2004	2005	2006	2007		
Sécurité Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.	Une diminution de la fréquence générale d'accidents : <ul style="list-style-type: none"> • dans la province; • par rapport à d'autres commissions des accidents du travail; • selon la masse salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la conformité • Affecter des ressources à la santé et à la sécurité • Investir dans l'éducation • Créer une culture de travail sécuritaire 	Dans la province	–	3,59	3,50	3,68	3,57	3,43	
			Par rapport à d'autres commissions des accidents du travail	–	1,47	1,30	1,42	1,33	Non disponible	
			<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau-Brunswick • Moyenne nationale 	–	2,72	2,61	2,56	2,39	Non disponible	
			Selon la masse salariale	–	1,47	1,39	1,43	1,39	1,33	
Service Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.	Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent.	<ul style="list-style-type: none"> • Prise de décision : approche systématique et centralisée • Médicaments sur ordonnance : efficacité et maîtrise • Surveiller la satisfaction des clients • Investir dans les approches innovatrices pour ce qui est des services aux clients • Réaliser des gains par rapport aux services aux employeurs • Offrir des conseils et de l'aide juridiques aux clients 	Travailleurs blessés	82 %	81 %	87 %	82 %	81 %	83 %	
			Employeurs inscrits	85 %	86 %	85 %	84 %	84 %	84 %	
Reprise du travail Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit prêt à le reprendre.	Le nombre médian de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des réclamations : une approche régionalisée et multidisciplinaire • Assurer l'efficacité médicale : des soins de qualité, par le fournisseur approprié, à un coût abordable • Offrir des options de réadaptation professionnelle • Établir des partenariats en vue de la reprise du travail 	Nombre médian de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations	–	21,0	23,0	21,0	23,0	24,0	
			Nombre moyen de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations	–	63,7	65,0	61,0	67,8	65,5	
Efficacité Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.	Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.	<ul style="list-style-type: none"> • Équilibrer les prestations et les cotisations par le biais des politiques et de la législation • Assurer l'obligation de rendre compte par le biais de vérifications internes • Meilleures pratiques efficaces pour ce qui est de la gestion financière et de la gouvernance • Protéger le mandat de la CSSIAT par le biais de la prévention et du dépistage de cas de fraude et d'abus 	Pourcentage de capitalisation	–	92,3 %	98,8 %	102,3 %	111,0 %	105,4 %	
			Actif (en milliers)	–	725 887 \$	832 256 \$	920 221 \$	1 035 703 \$	1 065 513 \$	
			Passif (en milliers)	–	786 041 \$	842 084 \$	899 878 \$	933 230 \$	1 011 037 \$	
Ressources humaines Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.	Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les employés de la CSSIAT s'attendent. Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui du but et comparés à la moyenne pour les cinq dernières années comprennent : <ul style="list-style-type: none"> • l'absentéisme; • les promotions internes; • la santé et la sécurité; • le roulement du personnel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la compétitivité des salaires et des avantages sociaux • Promouvoir la santé, la sécurité et le mieux-être • Offrir un programme de gestion de l'incapacité au travail • Assurer la planification de la relève, le perfectionnement professionnel et la reconnaissance 	Niveau de satisfaction des employés	90 %	87 %	94 %	87 %	91 %	87 %	
			Absentéisme général (jours d'absence)	8,21	8,57	7,65	6,52	8,31	8,73	
			Promotions internes	18,6	15	15	13	23	16	
			Santé et sécurité							
			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réclamations acceptées 	14,6	14	12	15	16	11	
			<ul style="list-style-type: none"> • Rapports d'incidents 	27	–	17	31	32	35	
			<ul style="list-style-type: none"> • Rapports de dangers 	26	–	13	30	34	14	
			Roulement du personnel							
			<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés • Retraite 	23	30	22	15	27	24	
	10,4	14	9	8	9	7				



But atteint



But non atteint