
COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS
TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

PLAN STRATÉGIQUE 2015-2017



PLAN GÉNÉRAL 2016

WSCC Workers' Safety
& Compensation Commission

wsc.nt.ca 1.800.661.0792

Commission de la sécurité au travail
et de l'indemnisation des travailleurs

wsc.nu.ca 1.877.404.4407

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Yellowknife

Centre Square Tower, 5^e étage
5022, 49^e Rue
C.P. 8888
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopieur : 867-873-4596
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

Iqaluit

Qamutiq Building, 2^e étage
611, chemin Queen Elizabeth
C.P. 669
Iqaluit (NU) X0A 0H0
Téléphone : 867-979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télécopieur : 867-979-8501
Télécopieur sans frais : 1-866-979-8501

Inuvik

Mack Travel Building, 3^e étage
151, chemin Mackenzie
C.P. 1188
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867-678-2301
Télécopieur : 867-678-2302

SERVICES DE PRÉVENTION

Sécurité au travail : 867-669-4418
Sécurité minière : 867-669-4412

LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS OUVERTE 24 HEURES SUR 24

1-800-661-0792
wscn.nt.ca wscn.nu.ca



WSCCNTNU



@WSCCNTNU

Ce document a été préparé dans le but de fournir des renseignements généraux.
Il ne s'agit pas d'un énoncé sur l'état du droit.
Si vous souhaitez le lire dans une autre langue, veuillez nous contacter.

Table des matières

Message conjoint du président et du président-directeur général.....	i
À propos de la Commission	1
Gouvernance de la CSTIT	2
Structure organisationnelle de la CSTIT	3
Vision, mission et valeurs.....	5
Plan stratégique 2015-2017	6
Le processus	7
Risques et opportunités actuels.....	8
Le plan d'action 2015-2017.....	10
Objectifs et priorités stratégiques 2015-2017	11
Plan général 2016.....	12
Actions et plans généraux pour 2016.....	13
Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité.....	13
Priorité stratégique 2 : Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs.	18
Priorité stratégique 3 : Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	23
Indicateur de rendement clé	25
Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2016.....	26
Budget d'exploitation 2016.....	26
État projeté des résultats de fonctionnement pour 2016.....	27
Sommaire du budget d'immobilisations de 2016	28

Message conjoint du président et du président-directeur général

Trois priorités orientent le travail de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (WSCC) : *Faire progresser la culture de sécurité*; *Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs*; *Soutenir le Fonds de protection des travailleurs*. Ensemble, ces trois priorités forment la base de notre *Plan stratégique 2015-2017*.



Cette année, nous présentons notre plan stratégique et notre plan général ensemble pour la première fois. Ces deux documents servent à respecter notre engagement envers les intervenants. Notre plan stratégique 2015-2017 définit le plan d'action pour les trois prochaines années, tandis que le plan général 2016 décrit la façon dont nous répondrons à nos priorités au cours de l'année à venir.

Des progrès importants ont été réalisés en 2015 afin d'atteindre nos priorités. En 2015, nous avons intégré les Services de prévention à notre division de Services aux intervenants pour rassembler les Services de réclamations, Services de pensions, Services médicaux et Services aux employeurs. Ceci garantit une cohésion de nos initiatives de services dirigés dans toutes les sections servant les intervenants. Pour *Faire progresser la culture de sécurité*, nous avons lancé notre nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* dans les Territoires du Nord-Ouest, nous avons publié des ressources en ligne sur la sécurité pour les employeurs et nous avons élaboré des alertes aux dangers avec un engagement pour un temps de traitement de 48 heures pour les alertes. Pour *fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs*, nous avons mis sur pied les services en ligne avec le EZ Access et EZ Safety pour nos employeurs et nous avons mené une évaluation complète de nos services externes, ainsi que les prochaines étapes pour répondre aux possibilités d'amélioration identifiées lors de l'évaluation. Pour *soutenir le Fonds de protection des travailleurs*,

nous avons intégré la responsabilité de maladie professionnelle latente dans notre modèle financier et nous avons continué à atténuer les risques dans le cadre du plan de gestion du risque d'entreprise.

Il y a encore beaucoup de travail à effectuer au sein de notre plan stratégique. Nos engagements généraux pour 2016 sont décrits dans le présent document; cependant, nous opérons dans un environnement externe en constante évolution. Une forte baisse de l'énergie et des matières premières a pu être observée l'année dernière, ce qui a eu un impact sur l'exploration et le développement des ressources dans le Nord. Alors que nos plans guident nos priorités, nos partenaires et nous-mêmes devons rester suffisamment souples pour nous adapter aux changements sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. Nous suivons notre environnement externe de très près afin que nos plans et nos décisions tiennent compte des intérêts de nos intervenants.

En 2016, nous continuerons de collaborer avec nos partenaires pour réaliser notre vision *d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents en le milieu de travail.*



Le président
David Tucker



Le président-directeur général
Dave Grundy

À propos de la Commission

En 1977, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a fondé la Commission des accidents du travail. Lorsque le Nunavut a été fondé en 1999, les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut se sont entendus pour maintenir la Commission des accidents du travail comme organisme en commun. En 2008, l'organisme s'est rebaptisé la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT).

La CSTIT applique les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les *Lois sur la sécurité*, les *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines*, les *Lois sur l'usage des explosifs* et les réglementations associées dans le but de protéger les travailleurs dans les Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La CSTIT a les responsabilités suivantes :

- Promouvoir une sensibilisation à la sécurité et aux pratiques de travail sécuritaires dans les milieux de travail du Nord;
- Indemniser les travailleurs blessés et fournir une aide médicale et une aide à la réhabilitation;
- Évaluer les employeurs, établir les taux de cotisation et percevoir les revenus.

Grâce à l'activité principale sur la sécurité et les soins de la CSTIT, l'organisation fournit un service essentiel aux employeurs et aux travailleurs du Nord. La CSTIT est fortement impliquée dans l'avancement de la culture de sécurité dans le Nord et s'assure également que les travailleurs blessés au travail reçoivent les soins et l'indemnisation auxquels ils ont droit.

Gouvernance de la CSTIT

Un Conseil de gouvernance de sept personnes, composé d'individus issus des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, régit la CSTIT. Ils représentent les intérêts des travailleurs, de l'industrie et du grand public.

Fonctionnant d'une manière conforme aux lois sur l'indemnisation des travailleurs et aux directives en matière de gouvernance d'entreprise, le Conseil de gouvernance a pour responsabilité de superviser la conduite et la gestion des affaires, tout en maintenant la crédibilité et le dynamisme de la CSTIT.

Les membres du Conseil de gouvernance, au moment de cette publication, sont :

David Tucker, président

Jack Rowe, vice-président, représentant des employeurs des Territoires du Nord-Ouest

Arlene Hansen, représentante des employeurs des Territoires du Nord-Ouest

Rachel Makohoniuk, représentante des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest

Abe Theil, représentant de l'intérêt public des Territoires du Nord-Ouest

Janet Brewster, représentante des travailleurs du Nunavut

Robert Gabuna, représentant de l'intérêt public du Nunavut

Le Conseil de gouvernance dirige et surveille les secteurs clés de responsabilité suivants :

- Orientation stratégique
- Programmes et politiques
- Planification de la relève
- Surveillance et gestion financières
- Gestion du rendement général
- Gestion des risques
- Transactions importantes
- Communications
- Surveillance de la gestion

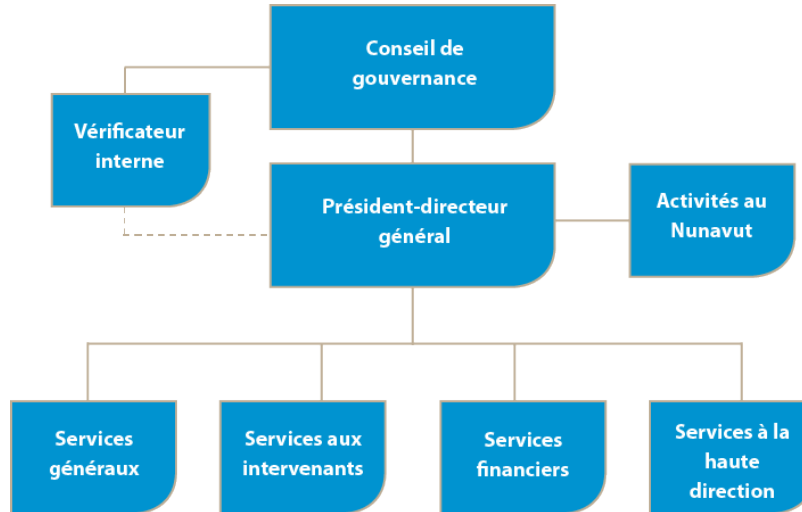
Structure organisationnelle de la CSTIT

Le président-directeur général, en vertu du pouvoir délégué par le Conseil de gouvernance, est responsable des activités de rendement de la CSTIT, y compris l'atteinte de résultats au moyen d'objectifs généraux.

Cinq divisions se retrouvent au sein de la CSTIT :

- **Services généraux** : comprend les services d'information, les ressources humaines et les infrastructures;
- **Services aux intervenants** : comprend les services de réclamations, les services de pensions, les services médicaux, les services aux employeurs et les services de prévention;
- **Services financiers** : comprend les finances et la trésorerie ainsi que les achats;
- **Services à la haute direction** : comprend les politiques et rapports généraux, les communications et le Comité de révision;
- **Bureau du président** : comprend le président-directeur général, les Opérations du Nunavut, les vérifications internes et juridiques, et les enquêtes.

**Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut
Structure organisationnelle**



Vision, mission et valeurs

Notre vision

Éliminer les maladies et les lésions professionnelles.

Notre mission

En partenariat avec les intervenants, nous assurons la sécurité au travail et les soins aux travailleurs.

Nos valeurs

Respect — nous faisons preuve de bienveillance, de compassion, d'honnêteté et d'équité.

Engagement — nous œuvrons avec les autres pour assurer une participation et une collaboration concrètes.

Intégrité — nous respectons nos engagements.

Ouverture — nous sommes sans ambiguïtés et transparents dans tout ce que nous faisons.

Excellence — nous sommes performants et axés sur le service.

En quoi consistent la vision, la mission et les valeurs d'une organisation ?

Vision : Une idée claire, concise et convaincante de ce que la CSTIT considère comme le succès. La vision doit motiver et inspirer.

Mission : Une brève explication sur la raison d'être de la CSTIT, ce qu'elle offre et à qui elle l'offre.

Valeurs : Expressions de croyances fondamentales qui guident les comportements du personnel dans leur façon d'agir entre eux et avec les intervenants.

Plan stratégique 2015-2017

Ce plan stratégique sert de feuille de route et est un document qui fournit un cadre nécessaire à la planification organisationnelle de 2015-2017. Ensemble, le Conseil de gouvernance et l'équipe de haute direction ont conçu ce plan orienté vers l'atteinte de résultats et la création d'un environnement qui encourage et soutient l'engagement des intervenants.

Ce plan stratégique n'est pas une fin en soi, mais plutôt un guide malléable et flexible qui permet l'élaboration annuelle d'une liste d'actions nécessaires et mesurables visant à rapprocher l'organisme de ses objectifs. Ainsi, ce plan ne peut être utilisé seul. De pair avec le Plan général, il définit les priorités de l'organisme avec les intervenants. À l'interne, il sert de base pour des plans opérationnels plus détaillés des divisions afin d'assurer que toutes les activités organisationnelles rejoignent la vision d'**éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu de travail.**

Le processus

L'élaboration de ce plan est le résultat de discussions et de recherches collaboratives au sein du personnel, de l'équipe de haute direction et du Conseil de gouvernance au cours des mois de novembre 2013 à avril 2014. Le processus de planification fournit une occasion d'examiner de manière critique les activités de la CSTIT et d'évaluer la progression de l'organisme vers sa vision. Ce plan se fonde sur les progrès réalisés depuis le dernier plan stratégique ayant pris fin en 2014; il reconnaît les facteurs qui contribuent aux succès de la CSTIT et reflète les zones à améliorer. Le processus de planification stratégique exige de l'organisme qu'il priorise des initiatives concurrentes : choisir quoi faire et quoi ne pas faire, en plus d'assurer que toutes les actions cadrent avec la vision, la mission et les valeurs de l'organisme.

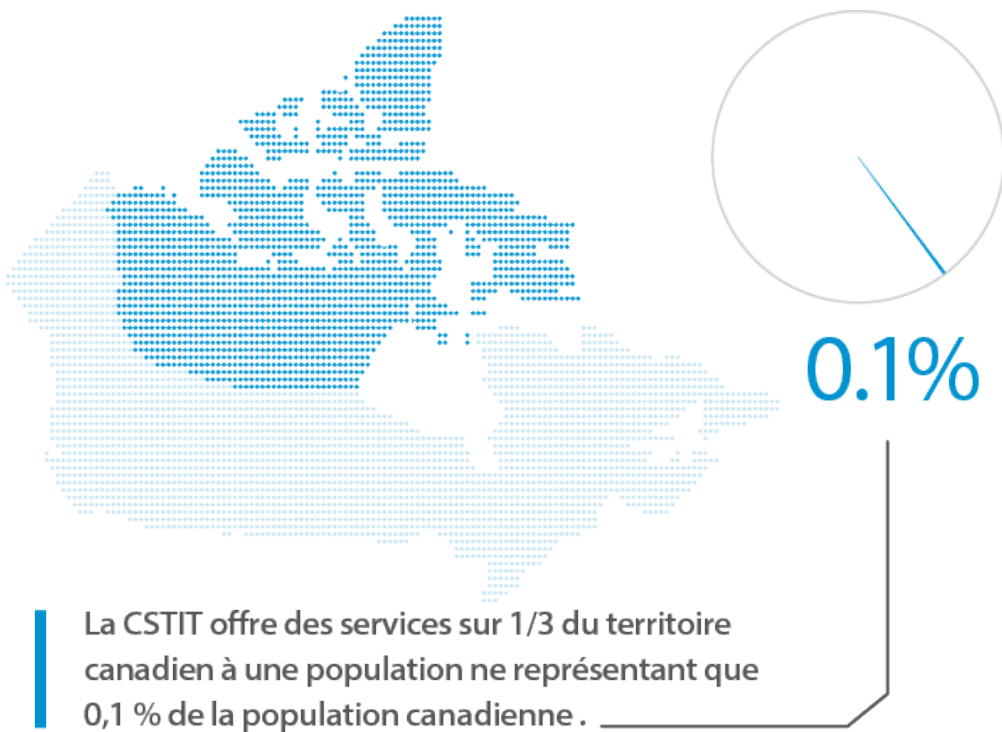
Le processus de planification a été amorcé par des discussions préliminaires au sein de l'équipe de haute direction et le Conseil de gouvernance de la CSTIT. Une analyse du milieu utilisant les outils d'analyse SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* = Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces) et PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological and Environmental* = Facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et légaux) identifie les tendances, les événements et les problèmes qui pourraient avoir un impact sur la CSTIT dans l'avenir. Une analyse SWOT est une technique servant à comprendre les forces et les faiblesses d'un organisme ainsi que les opportunités et les menaces. Une analyse PESTEL est une technique servant à évaluer les influences environnementales d'un organisme. Les analyses sont ensuite utilisées pour orienter une prise de décision stratégique.

Les contributions aux analyses SWOT et PESTEL étaient :

- Consultation indépendante avec les membres du Conseil de gouvernance;
- Consultation indépendante avec les membres de l'équipe de haute direction et autre direction;
- Sondages des employés de la CSTIT;
- Activités et tendances historiques des services aux intervenants, notamment les caractéristiques de réclamations;
- État actuel des activités et des tendances de sécurité et de prévention;
- Sondages antérieurs des intervenants;
- Documentation et analyse des programmes de la CSTIT;
- Examens d'autres plans stratégiques d'organismes canadiens sur la sécurité et l'indemnisation.

Risques et opportunités actuels

La CSTIT a effectué une analyse du milieu dans le cadre de son processus de planification stratégique. L'analyse du milieu confirme que la CSTIT est confrontée aux mêmes défis auxquels les juridictions à travers le Canada font face, en plus des défis uniques au Nord. Plus particulièrement, l'immensité géographique du Nord et la dispersion des communautés éloignées rendent la gestion des ressources limitées et l'accès aux services pour les intervenants extrêmement difficiles. Avec un paysage équivalant au tiers du territoire canadien dont la population représente environ 0,1 % de la population canadienne, il est nécessaire d'agir et de prioriser les ressources limitées pour assurer un équilibre entre les valeurs et les services aux intervenants. La gestion des ressources limitées souligne l'importance de tirer parti des atouts des partenaires afin de s'assurer que les systèmes et les outils sont en place pour fournir les meilleurs services possible et remplir les besoins variés des intervenants de la CSTIT.



Risques

Les risques internes et externes que la CSTIT doit s'efforcer assidument à atténuer comprennent :

- Opérer dans une économie imprévisible, touchant à la fois le nombre d'employeurs et de travailleurs dans le système d'indemnisation;
- S'assurer que l'accès aux soins médicaux reste à un niveau approprié;
- Gérer l'augmentation des coûts liés à la prestation de traitements médicaux;
- Gérer les augmentations potentielles du volume des réclamations du fait de changements continus dans les définitions des blessures et des maladies;
- Répondre correctement aux besoins des travailleurs blessés dans le Nord et résidant dans d'autres juridictions;
- S'adapter aux changements technologiques rapides;
- S'assurer que la gestion de la CSTIT a accès à une information interne robuste pour permettre une gestion éclairée de l'organisme.

Opportunités

L'analyse du milieu a également confirmé qu'il y a plusieurs opportunités sur lesquelles la CSTIT peut miser, notamment :

- Augmenter la formation de sécurité et les activités de sensibilisation pédagogiques organisées par la CSTIT et ses partenaires afin de faire avancer la culture de la sécurité;
- Élargir la mise en œuvre de processus internes efficaces;
- S'assurer que les industries (c.-à-d. le pétrole et le gaz) touchées par la décentralisation dans les Territoires du Nord-Ouest sont soutenues;
- Mettre pleinement en œuvre une stratégie de services en ligne;
- Améliorer l'infrastructure et les capacités de technologie de l'information interne;
- Se concentrer sur les services de retour au travail.

Le plan d'action 2015-2017

La CSTIT fournit un service essentiel aux employeurs et aux travailleurs du Nord. Les lieux de travail sont plus sécuritaires aujourd'hui en raison du travail de la CSTIT, de ses partenaires et des intervenants. Le progrès réalisé à ce jour ne doit pas s'arrêter. Elle doit continuellement s'adapter aux tendances émergentes et élaborer des plans pour atténuer les risques identifiés et tirer profit des opportunités.

Le processus de planification détermine trois priorités stratégiques, dont deux poursuivent le travail mis en place au cours du plan stratégique de 2012-2014 : ***Faire progresser la culture de sécurité*** et ***Soutenir le Fonds de protection des travailleurs***. La nouvelle priorité, ***Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs***, assure que des services sont fournis de manière adaptée aux divers besoins et aux régions des intervenants.

Objectifs et priorités stratégiques 2015-2017

Priorités stratégiques	Objectifs stratégiques	
 <p><i>Faire progresser la culture de sécurité</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application - Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures • Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs • Favoriser la connaissance des incidents et le partage des renseignements • Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs 	
 <p><i>Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail • Revoir la législation applicable à la CSTIT • Accroître l'accès aux services de la CSTIT • Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique • Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue 	
 <p><i>Soutenir le Fonds de protection des travailleurs</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs • Garantir des taux stables pour les employeurs 	
Catalyseurs		
<p>Personnel : notre personnel fait partie intégrante de la réussite de la CSTIT. Tirer pleinement parti de l'expertise, de l'engagement et de la passion de nos employés permet à notre organisme d'exceller.</p>	<p>Capacité organisationnelle : grâce à la gestion des renseignements, aux ressources financières et aux processus internes, nous sommes en mesure de fournir les services de soin et d'indemnisation les plus adaptés et efficaces qui soient.</p>	<p>Partenariats : ils facilitent la collaboration et l'atteinte d'objectifs communs.</p>

Plan général 2016

Ce plan général 2016 a été préparé conformément au paragraphe 91(1) des *Lois sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Ce plan, en conjonction avec notre plan stratégique 2015-2017, définit les priorités organisationnelles de la CSTIT et nos engagements envers nos intervenants. Ce plan général présente aussi le budget de fonctionnement et d'immobilisations 2016 et il est déposé aux assemblées législatives des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Actions et plans généraux pour 2016

Cette section du plan général décrit les actions et plans que la CSTIT s'engage à exécuter en 2016. Chaque année, la CSTIT s'engage à élaborer de nouveaux plans pour soutenir ses priorités et ses objectifs stratégiques.

Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité

En 2015, la CSTIT a effectué un changement organisationnel pour intégrer les services de prévention dans la division de services aux intervenants. Ceci permet de veiller à ce que les sections des services aux intervenants — Services de réclamations, Services de pensions, Services médicaux, Services aux employeurs et Services de prévention — soient alignées pour concrétiser les initiatives de ***Faire progresser la culture de sécurité***. Un total de quatre objectifs sont en place pour soutenir notre priorité de ***Faire progresser la culture de sécurité***.

1 OBJECTIF	MESURES
<p><i>Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application• Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures	<ul style="list-style-type: none">• Soutenir la prise de décisions en matière de gestion interne en améliorant l'accès aux données grâce à l'élaboration de rapports de gestion et à des outils de gestion.• Mettre en place une stratégie d'inspections ciblées en évaluant les risques par secteur et les types de blessures.• Déterminer les populations à risque élevé au moyen d'une analyse de données et mener une campagne de sensibilisation à la sécurité auprès de ces populations.

En 2015, la CSTIT a renforcé les capacités de prise de décision basée sur les données par le biais de la création de rapports de gestion trimestriels internes et d'un examen des capacités de veille économique. Nous avons également fait une évaluation des options de tableaux de bord de gestion pour les données en temps réel. En attendant les résultats de l'évaluation, des recommandations pour des outils de données supplémentaires pourraient être mises en œuvre en 2017.

Les nouveaux outils de données élaborés en 2015 ont été utilisés pour soutenir les services de prévention dans l'évaluation de leurs priorités d'inspection afin d'assurer que les efforts sont dirigés dans les zones où ils sont le plus nécessaires. Le travail continue en 2016.

Les Services aux intervenants et les Communications ont également pu utiliser leurs ressources pour prévenir les blessures en milieu de travail et parmi les populations les plus à risque en utilisant des données pour identifier les risques en milieu de travail et les tendances de blessures. En 2016, la CSTIT continuera ses efforts de services dirigés avec le lancement d'une campagne de prévention des blessures pour les entorses, foulures et déchirures.

Plans pour 2016

- Examiner l'évaluation et les recommandations fournies durant l'analyse opérationnelle de la veille économique de 2015 et évaluer comment mieux mettre en pratique ces recommandations au sein de la CSTIT;
- Continuer la mise en œuvre des inspections ciblées et mener des analyses trimestrielles et annuelles de l'évaluation du plan d'inspections ciblées;
- Lancer la campagne sur les entorses, foulures et déchirures auprès des professionnels médicaux, employeurs et travailleurs pour assurer la prévention contre les blessures et une intervention précoce pour soutenir le retour au travail;
- Mener une évaluation provisoire de la campagne sur les entorses, foulures et déchirures.

2 OBJECTIF	MESURES
<i>Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs</i>	<ul style="list-style-type: none">• Aider les employeurs à satisfaire aux exigences législatives en déterminant les besoins et pratiques exemplaires en matière de pédagogie et de formation.• Évaluer les moyens d'assurer l'action pédagogique et formative.• Bâtir des liens avec les nouveaux prestataires de formation et renforcer les partenariats avec les partenaires actuels.

D'importantes élaborations ont été réalisées en 2015 pour soutenir les employeurs dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut afin de répondre à leurs besoins de santé et sécurité au travail (SST). Le nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* a été lancé dans les Territoires du Nord-Ouest et il le sera ensuite au Nunavut. Le nouveau *Règlement* a été soutenu avec succès grâce à des événements de sensibilisation communautaire, des ressources et modèles en ligne sur la sécurité et trois nouveaux Codes de pratique, y compris des comités mixtes de santé et de sécurité, et une formation sur la santé et la sécurité au travail pour les superviseurs et ceux qui travaillent seuls.

Un soutien à la formation et à l'éducation des employeurs continuera en 2016 avec des ajouts aux outils en ligne, des recommandations pour la formation par industrie et un programme de SST pour les petites entreprises. Nos partenaires se concentreront sur la formation, c'est-à-dire l'offre de cours pour soutenir la sécurité en milieu de travail, tandis que la CSTIT se concentrera sur l'éducation quant à la sensibilisation à la sécurité. Nous continuerons d'accroître les partenariats pour assurer que les besoins en formation des employeurs sont comblés dans les deux territoires.

Plans pour 2016 :

- Identifier des fournisseurs pour la formation recommandée par l'industrie;
- Augmenter les ressources et modèles en ligne en matière de sécurité (modèles de politiques de sécurité, Codes de pratique) pour aider les employeurs à élaborer leurs propres programmes internes SST;
- Sur approbation ministérielle, lancer le nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* au Nunavut;
- Lancer un programme de SST pour les petites entreprises;
- Fournir des conseils aux partenaires de la formation pour s'assurer que leurs cours offerts répondent aux exigences législatives des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut;
- Créer des partenariats avec de nouveaux fournisseurs de formation pour combler les lacunes identifiées relativement aux besoins de formation.

3**OBJECTIF**

Favoriser la connaissance des incidents et le partage des renseignements

MESURES

- Créer un portail en ligne pour les employeurs afin de faciliter le partage des renseignements de la CSTIT et la diffusion des alertes au risque.
- Tirer parti des partenariats et des intervenants pour élargir la portée des informations en matière de santé et de sécurité au travail.

La CSTIT est une ressource centralisée pour les informations concernant la sécurité, et elle détient une quantité importante de connaissances sur les exigences législatives ainsi que des données sur l'historique des réclamations et sur les risques et incidents. En 2015, la CSTIT a pris des initiatives pour diffuser ces connaissances par l'entremise de partenaires et d'outils en ligne. La CSTIT continuera à élargir la portée des informations de sécurité en accroissant sa liste de distribution par courriel ainsi qu'en effectuant une diffusion grâce aux bases de données de courriel de ses partenaires et autres associations industrielles et commerciales.

Les employeurs ont montré un intérêt particulier à recevoir des statistiques et des informations sur les tendances des blessures afin de contribuer de manière proactive à l'élaboration de leurs propres programmes de sécurité. En 2016, la CSTIT évaluera ces besoins et élaborera un plan pour partager plus facilement les statistiques pertinentes avec tous les intervenants ainsi que les employeurs individuels.

Plans pour 2016

- Promouvoir et surveiller continuellement le portail d'échange d'informations en ligne;
- Restructurer la liste de distribution par courriel selon la catégorie industrielle comme moyen de promouvoir l'inscription de professionnels en SST. Enquêter sur les liens potentiels entre la liste de distribution et les services en ligne;
- Continuer de soutenir les accords établis et l'élaboration continue de nouvelles possibilités de partage de l'information;
- Fournir des statistiques, à la fois personnalisées et couvrant l'ensemble du secteur, aux employeurs pour les aider à prendre des mesures préventives en

matière de maladies et blessures en milieu de travail de manière proactive dans leurs lieux de travail ou leurs industries spécifiques. Déterminer les données disponibles en utilisant les systèmes actuels et élaborer un plan de communication pour diffuser l'information aux employeurs. Réaliser une analyse des besoins et des recommandations pour fournir les informations non disponibles à travers les systèmes actuels.

4 OBJECTIF	MESURES
<i>Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs</i>	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation du programme Safe Advantage.• Analyser la viabilité d'un programme d'incitation à la sécurité pour les petites entreprises, et mettre en œuvre les recommandations suivant les besoins.

Safe Advantage est un programme d'incitation à la sécurité de la CSTIT pour les grandes entreprises lesquelles représentent la majeure partie de nos coûts de réclamations. Le programme fournit des remboursements aux employeurs qui ont des programmes solides de sécurité et de retour au travail, ainsi que de faibles coûts de sinistralité. Les employeurs avec des programmes médiocres de sécurité et de retour au travail et des coûts de sinistralité élevés doivent payer des pénalités à la CSTIT à cause de leur rendement.

En 2015, la CSTIT a apporté les changements recommandés dans une évaluation du programme Safe Advantage. Les changements comprennent l'intégration du programme de certificat de reconnaissance (CDR) dans le processus de vérification Safe Advantage de l'employeur et le lancement d'un outil de questionnaire en ligne. Les services de prévention veilleront à l'amélioration continue de Safe Advantage en déterminant les partenariats ayant des programmes de sécurité supplémentaires, lesquels répondent aux recommandations identifiées dans l'évaluation.

Plans pour 2016 :

- Déterminer et vérifier d'autres programmes de sécurité pouvant être intégrés dans le processus de vérification Safe Advantage.

Priorité stratégique 2 : Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs.

Au total, cinq objectifs sont établis en soutien à notre priorité de fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs.

1 OBJECTIF	MESURES
<i>Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail</i>	<ul style="list-style-type: none">• Accroître la compréhension, de la part des employeurs et des travailleurs, des avantages d'un retour rapide et sécuritaire au travail.• Tirer parti des partenariats et des intervenants pour favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail.• Élaborer des programmes visant à favoriser le retour au travail.• Déterminer, de manière annuelle, des initiatives axées sur les services ciblés en fonction de l'analyse des tendances passées en matière de demandes.

Les travailleurs et les employeurs bénéficient tous d'un retour au travail rapide et sécuritaire. Il a été prouvé qu'une intervention précoce et le maintien de la communication entre travailleur et employeur favorisent le rétablissement, tout en aidant l'employeur à garder un personnel formé et qualifié. En 2015, la CSTIT a augmenté significativement les ressources de retour au travail pour les employeurs et les travailleurs, y compris des modèles de politiques et de directives, des plans individualisés de retour au travail et des modèles de registres des communications. La division chargée du retour au travail a également travaillé de pair avec les Communications pour offrir une campagne sur l'importance du retour au travail.

En 2016, la CSTIT continuera de faire progresser les programmes de retour au travail avec un suivi continu des résultats en plus d'apporter des ajustements aux plans tels que requis. Nous continuerons également de collaborer avec nos partenaires sur nos initiatives de retour au travail et d'œuvrer pour une meilleure intégration du retour au travail dans le programme Safe Advantage.

Plans pour 2016

- Évaluer le succès de la campagne de communications sur le retour au travail;
- Collaborer avec nos partenaires pour la communication et l'offre de programmes de retour au travail et explorer les opportunités avec de

nouveaux partenaires, une fois identifiés;

- Suivre, mettre à jour et faire connaître les ressources de retour au travail;
- Offrir des services ciblés de retour au travail aux employés qui ne réussissent pas à la partie du questionnaire des Pratiques de gestion Safe Advantage.

2 OBJECTIF	MESURES
<i>Revoir la législation applicable à la CSTIT</i>	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer une méthodologie visant à déterminer les questions prioritaires pour l'analyse législative.• Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à mener des analyses législatives continues.

Alors que de nouvelles recherches sur la santé et la sécurité au travail émergent et que la définition des blessures et des maladies en milieu de travail évolue, la CSTIT doit rester à l'avant-garde des changements qui peuvent avoir un impact sur les intervenants. En 2015, la CSTIT a travaillé sur l'élaboration d'une cadre pour les révisions législatives.

En 2016, nous allons continuer d'examiner la *Loi sur l'usage des explosifs* et d'entreprendre l'examen de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*.

Plans pour 2016

- Effectuer des recherches et élaborer le plan d'examen législatif complet (PELC);
- Continuer l'examen de la *Loi sur l'usage des explosifs*;
- Entreprendre l'examen de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*.

3 OBJECTIF	MESURES
<i>Accroître l'accès aux services de la CSTIT</i>	<ul style="list-style-type: none">• Optimiser l'accès aux services de la CSTIT en évaluant les besoins des intervenants.• Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication pour favoriser une meilleure compréhension des services de la CSTIT et des moyens par lesquels les intervenants peuvent y accéder.

Selon le sondage mené par la CSTIT en 2013 auprès des intervenants, 58 % des employeurs et 77 % des travailleurs s'accordent sur le fait que la CSTIT a besoin d'améliorer sa communication au sujet des services qu'elle offre. Ceci fournit une directive claire pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication ayant pour but d'accroître la compréhension des services offerts par la CSTIT et la façon dont les intervenants peuvent accéder à ces services.

En 2015, la CSTIT a effectué un examen approfondi de ses services externes en effectuant ainsi un inventaire des services et en évaluant les services en fonction des besoins des intervenants, du point de l'accès, la facilité d'utilisation et le support de communication. Cette évaluation sera utilisée comme ligne directrice pour les améliorations de service en 2016.

L'année passée, la CSTIT a lancé son nouveau site Web bilingue. De 2016 jusqu'en 2017, la CSTIT prévoit élargir son accès en ajoutant à son site des versions en inuktitut et en inuinnaqtun.

Plans pour 2016

- Élaborer et suivre les plans d'action d'amélioration du service pour les services priorités;
- Mettre en œuvre la phase 1 du plan de communication externe des services, avec un accent général sur les services de la CSTIT (c.-à-d. « Qui est la CSTIT ? »)
- Mettre en œuvre la phase 2 du plan de communication externe des services, en mettant l'accent sur les services priorités particuliers;
- Élaborer et lancer des outils pour soutenir les services priorités;
- Traduire le contenu du site Web dans les langues officielles.

4 OBJECTIF	MESURES
<i>Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique</i>	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre des outils en libre-service sur Internet pour les employeurs et les travailleurs en procédant à une évaluation continue des besoins des intervenants en matière de commerce électronique.• Assurer la préparation interne au commerce électronique avec la planification de l'infrastructure des systèmes et des ressources humaines.

La CSTIT utilise déjà des outils de services en ligne, mais il est reconnu que davantage d'efforts sont nécessaires pour répondre aux attentes des intervenants. En 2015, la CSTIT a développé *EZ Access* destiné aux employeurs pour leur permettre de s'inscrire relativement à la couverture, payer des cotisations et soumettre des demandes de lettres sur l'état de conformité en ligne. *EZ Safety* a également été lancé pour permettre le signalement en ligne de tâches de travail dangereuses.

En 2016, la disponibilité des services pour *EZ Access* et *EZ Safety* sera élargie. Les services seront contrôlés en permanence afin d'assurer que les intervenants sont bien soutenus et que les objectifs d'application sont atteints.

Plans pour 2016

- Mettre en œuvre des services supplémentaires pour *EZ Access*, y compris les rapports sur la masse salariale, la gestion générale de compte d'employeur et l'annulation de la couverture;
- Mettre en œuvre des services supplémentaires pour *EZ Safety*, y compris les autorisations de demande et de gestion d'activités et la présentation de rapports prévus par la loi (employeurs);
- Analyser les exigences de 2017 pour les services en ligne;
- Suivre et soutenir les employeurs lors de la mise en œuvre d'*EZ Access* et *EZ Safety*.

5 OBJECTIF	MESURES
<p><i>Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue (EC)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la pérennité de l'initiative EC en poursuivant le développement d'une expertise interne fondée sur la gestion allégée. • Poursuivre la mise en œuvre des événements relatifs à l'amélioration des processus. • Intégrer les principes de gestion allégée dans les pratiques de gestion et de planification.

L'Excellence continue (EC) est l'engagement de la CSTIT à continuellement améliorer le service à la clientèle offert aux intervenants. L'EC est une initiative utilisant les principes *Lean* (simplification) pour améliorer les processus opérationnels et le service à la clientèle. Le terme *Lean* désigne une philosophie

d'entreprise centrée sur le client et axée sur la maximisation des flux et la minimisation du gaspillage afin d'assurer l'excellence dans le service à la clientèle, tout en maintenant des opérations commerciales efficaces.

En 2015, la Commission a continué de réaliser des événements de schématisation du flux de valeur pour des améliorations du service et a élaboré des lignes directrices pour assurer que les meilleures pratiques pour le programme EC sont documentées. Cette documentation permet la continuité du programme et assure que l'objectif du programme pour une amélioration continue reste dans la culture d'entreprise de la CSTIT.

En 2016, lorsque le programme gagnera en maturité, la CSTIT continuera à améliorer ses processus et à soutenir une culture *Lean* avec des outils nécessaires à l'équipe de direction pour opérer dans un environnement *Lean*.

Plans pour 2016

- Évaluer et maintenir une équipe de responsables internes EC et introduire de nouveaux responsables EC, si nécessaire;
- Continuer à organiser des événements EC et faire des évaluations d'amélioration des processus à plus petite échelle (Kaizen), si nécessaire;
- Continuer l'élaboration organisationnelle d'EC et soutenir l'équipe de direction dans la gestion d'un environnement *Lean*.

Priorité stratégique 3 : Soutenir le Fonds de protection des travailleurs

Au total, deux objectifs sont en place pour appuyer notre priorité de **Soutenir le Fonds de protection des travailleurs**.

1 OBJECTIF	MESURES
<i>Assurer une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs</i>	<ul style="list-style-type: none">• Intégrer la gestion du risque dans les pratiques de gestion.• Effectuer des vérifications internes fondées sur le contrôle de manière continue.• Adapter le profil de risque d'investissement en réalisant une étude sur l'actif et le passif.• Effectuer un examen du programme de rentes viagères de la CSTIT.

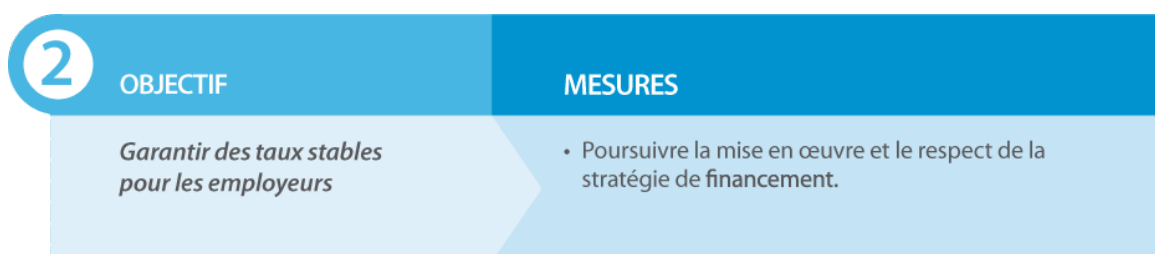
Les fonds de la CSTIT proviennent des cotisations des employeurs et du rendement des placements. La CSTIT fournit une bonne gestion du *Fonds de protection des travailleurs* pour optimiser les ressources des employeurs et prendre soin des travailleurs. Nos plans de 2016 continuent d'assurer une gestion responsable des fonds.

En 2015, un examen du programme des pensions de la CSTIT a été lancé pour assurer que la CSTIT est en accord avec les politiques et directives des autres commissions d'indemnisation des travailleurs au Canada. De ce fait, une action supplémentaire a été ajoutée au plan général 2016 : *Effectuer un examen du programme de pensions à vie de la CSTIT*.

En plus d'une évaluation du programme de pensions de la CSTIT, cette dernière planifiera et mettra en œuvre les recommandations de l'étude sur le passif et l'actif de 2014 et élaborera un plan de continuité d'activité (PCA) en vue de réduire les risques d'interruption de service.

Plans pour 2016

- Planifier et mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur le passif et l'actif du 4^e trimestre 2014;
- Mettre en œuvre les prochaines étapes de l'examen du système de pensions de la CSTIT;
- Élaborer le plan de continuité d'activité, notamment : l'analyse de l'état actuel, l'analyse financière, l'évaluation des risques et menaces, l'état de préparation actuel, l'élaboration du plan de la division.






La stabilité des taux d'évaluation est nécessaire pour que les employeurs puissent travailler en toute confiance dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La stabilité des taux évite d'exposer nos employeurs à des risques financiers et à la volatilité.

En 2015, la CSTIT a évalué la charge future qui pourrait avoir des répercussions sur notre stratégie de financement. La phase 2 de l'examen de classification des taux sera mise en œuvre en 2016.

Plans pour 2016

- Mettre en œuvre la phase 2 de l'examen de classification des taux.

Indicateur de rendement clé

Priorités stratégiques	Mesures statistiques clés	Métrique	2015	2016	2017
 <p>Faire progresser la culture de sécurité</p>	1. Fréquence de perte de temps	Demandes avec perte de temps pour 100 travailleurs	Diminution de 0,05 point par rapport à la moyenne mobile des 5 dernières années		
	2. Fréquence sans perte de temps	Demandes sans perte de temps pour 100 travailleurs	5,53	5,53	5,53
	3. Inspections ciblées	Pourcentage total d'inspections ciblées	70 %	75 %	80 %
	4. Employeurs Safe Advantage qui risquent une pénalité	Pourcentage d'employeurs Safe Advantage qui ont reçu une pénalité	19 %	18 %	17 %
	5. Employeurs qui réussissent la partie « Prévention » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage*	Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Prévention »	86 %	87 %	88 %
 <p>Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs</p>	6. Durée de la perte de temps	Jours	Inférieur à la moyenne mobile des 5 dernières années		
	7. Durée jusqu'au premier paiement d'indemnisation	Pourcentage des paiements versés sous 20 jours	90 %	90 %	90 %
	8. Employeurs qui réussissent la partie « Retour au travail » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage*	Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Retour au travail »	88 %	89 %	90 %
	9. Satisfaction de la clientèle du commerce électronique	Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites	s.o.	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %
	10. Satisfaction des intervenants à l'égard des services généraux de la CSTIT (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement)	Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites	s.o.	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	s.o.
	11. Avis des intervenants selon lequel la CSTIT doit améliorer la communication relative à ses services (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement)	Pourcentage des intervenants qui sont tout à fait d'accord ou d'accord	s.o.	Employeurs : 30 % Travailleurs : 40 %	s.o.
 <p>Soutenir le Fonds de protection des travailleurs</p>	12. Niveau de capitalisation	Actif en pourcentage du passif	105 % - 135 %		
	13. Taux de créances irrécouvrables	Créances irrécouvrables en pourcentage des recettes provenant des cotisations	0,3 %	0,3 %	0,3 %

*Comprend les certifications CR

Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2016

Budget d'exploitation 2016

Pour l'exercice terminé le 31 décembre Résumé par division	2014 Réel \$	2015 Budget \$	2015 Projections \$	2016 Demandes de crédits \$	2016 Augmentation (Diminution) \$	2016 Pourcentage de changement %
Bureau du président	861 091	1 195 421	1 105 962	1 093 038	(102 383)	-8.56 %
Services intégrés	9 967 110	11 085 644	10 546 087	11 504 668	419 024	3.78 %
Services à la haute direction	1 872 710	2 009 377	2 171 104	2 180 781	171 404	8.53 %
Services financiers	1 839 795	1 827 263	1 983 801	1 899 899	72 636	3.98 %
Services juridiques	431 309	387 222	525 043	377 844	(9 378)	-2.42 %
Opérations du Nunavut	1 398 745	1 463 268	1 308 558	1 456 975	(6 293)	-0.43 %
Services aux intervenants	8 410 018	9 299 452	8 768 175	9 539 218	239 766	2.58 %
Services de prévention	3 381 748	3 833 789	3 305 664	3 728 600	(105 189)	-2.74 %
Services médicaux, des réclamations et des pensions	3 486 503	3 760 703	3 836 276	4 094 690	333 987	8.88 %
Services à d'autres intervenants	1 541 767	1 704 960	1 626 235	1 715 928	10 968	0.64 %
Sous-total - responsabilité du président	24 780 778	27 267 647	26 408 730	28 052 423	784 776	2.88 %
Siège social	1 378 018	1 050 000	1 747 063	1 050 000	0	0.00 %
Sous-total	26 158 796	28 317 647	28 155 793	29 102 423	784 776	2.77 %
Conseil de gouvernance	391 902	515 725	349 889	489 956	(25 769)	-5.00 %
Tribunal d'appel	344 394	481 215	492 222	488 631	7 416	1.54 %
Conseiller des travailleurs	168 606	212 400	169 100	212 400	0	0.00 %
Northern Safety Association	400 000	400 000	400 000	400 000	0	0.00 %
Fédération du travail des Territoires du Nord	361 188	350 000	350 000	350 000	0	0.00 %
Total	27 824 886	30 276 987	29 917 004	31 043 410	766 423	2.53 %

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2016

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	2014 Réal \$	2015 Budget \$	2015 Projections \$	2016 Budget \$
RECETTES ET DÉPENSES				
Recettes				
Cotisations	53 133	54 600	57 327	55 200
Déduire : remboursements	(957)	(800)	(1 185)	(740)
Placements (voir ci-dessous)	32 586	21 500	11 583	20 000
Autres	264	0	268	0
	85 026	75 300	67 993	74 460
Dépenses				
Réclamations	60 696	42 604	36 356	43 150
Déduire : frais de pension et perte actuarielle (gains)	(6 701)	0	(2 360)	0
Ajouter : frais de gestion des réclamations	8 607	9 035	8 443	9 609
Sous-total	62 602	51 639	42 439	52 759
Frais d'administration et frais généraux	27 824	30 277	29 903	31 043
Déduire : imputation des réclamations	(8 607)	(9 035)	(8 443)	(9 609)
Sous-total	19 217	21 242	21 460	21 434
	81 819	72 881	63 899	74 193
Revenu (perte) avant autres éléments du résultat étendu	3 207	2 419	4 094	267
Autres éléments du résultat étendu	(165)	0	0	0
Total du résultat étendu	3 042	2 419	4 094	267
PLACEMENTS				
Intérêt	3 356		1 689	
Dividendes	7 801		1 534	
Gains/(pertes)	22 455		9 386	
Frais de placements	(1 026)		(1 026)	
	32 586	21 500	11 583	20 000

Sommaire du budget d'immobilisations de 2016

Classification des immobilisations	2014	2015	2015	Fonds à abolir	Fonds non requis	2016	2016
	Report demandé	Budget	Fonds à dépenser		(dépense en trop) en 2015	Report demandé	Budgets approuvés
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	70 688	60 000	148 822	0	(18 134)	0	50 000
Ameublement	44 051	0	44 931	730	(1 610)	0	70 000
Matériel - non informatique	5 268	210 385	103 419	0	82 234	30 000	57 250
Logiciels	359 114	514 800	741 873	16 052	(20 310)	136 299	630 400
Bâtiment - détenu	142 988	0	142 988	0	0	0	0
Améliorations locatives	0	0	0	0	0	0	30 000
Matériel/logiciel CAAPS	54 175	158 000	38 412	15 763	0	158 000	0
Réaménagement - bureau de Yellowknife	1 042 541	2 775 000	4 092 502	0	(393 338)	118 377	0
Autres	0	0	0	0	0	0	12 350
	1 718 825	3 718 185	5 312 947	32 545	(351 158)	442 676	850 000

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS
TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

PLAN STRATÉGIQUE 2015 - 2017

PLAN GÉNÉRAL 2016