

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

# PLAN GÉNÉRAL 2018

Plan stratégique 2018 à 2022

**WSCC** Workers' Safety & Compensation Commission | Commission de la sécurité au travail  
et de l'indemnisation des travailleurs

[wsc.nt.ca](http://wsc.nt.ca) 1.800.661.0792

[wsc.nu.ca](http://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***

Tour Centre Square, 5<sup>e</sup> étage  
5022, 49<sup>e</sup> Rue  
C. P. 8888  
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3

Téléphone : 1-867-920-3888  
Sans frais : 1-800-661-0792  
Télécopieur : 1-867-873-4596  
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

***Iqaluit***

Édifice Qamutiq, 2<sup>e</sup> étage  
630, chemin Queen Elizabeth II  
C. P. 669  
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0

Téléphone : 1-867-979-8500  
Sans frais : 1-877-404-4407  
Télécopieur : 1-867-979-8501  
Télécopieur sans frais : 1-866-979-8501

***Inuvik***

Édifice Blackstone  
87, chemin Kingmingya  
C. P. 1188  
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0

Téléphone : 1-867-678-2301  
Télécopieur : 1-867-678-2302

**LIGNE DE SIGNALMENT DES INCIDENTS OUVERTE EN TOUT TEMPS**

1-800-661-0792

[wscn.nt.ca/fr](http://wscn.nt.ca/fr)  
[wscn.nu.ca/fr](http://wscn.nu.ca/fr)

WSCCNTNU   
@WSCCNTNU 

# TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	2
À propos de la CSTIT .....	3
<b>PLAN STRATÉGIQUE 2018 à 2022 .....</b>	<b>5</b>
Vision, mission et valeurs.....	6
Le rôle du plan stratégique.....	8
Le processus .....	9
Objectifs et priorités stratégiques pour 2018 à 2022.....	10
Faire progresser la culture de sécurité.....	12
Fournir des services et résultats de qualité.....	14
<b>PLAN GÉNÉRAL 2018 .....</b>	<b>16</b>
<b>Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité.....</b>	<b>18</b>
1.1 Accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST)...	18
1.2 Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail (SST) dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables.....	19
1.3 Améliorer les critères pour les inspections dirigées afin d'accroître la conformité aux règlements en vigueur.....	20
1.4 Analyser et traiter les questions et les tendances émergentes en matière de sécurité en milieu de travail.....	22
1.5 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI).....	23
<b>Priorité stratégique 2 : Fournir des services et des résultats de qualité .....</b>	<b>24</b>
2.1 Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne.....	24
2.2 Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire.....	26
2.3 Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants.....	27
2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs .....	28
2.5 Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci.....	30
2.6 Améliorer la communication.....	32
<b>Indicateurs clés de performance .....</b>	<b>33</b>
<b>Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2018 .....</b>	<b>34</b>

---

**Comme toujours, nos priorités, objectifs et mesures mettent l'accent sur la sécurité et les soins pour nos intervenants.**

# Introduction

## Message conjoint du président et du président de la Commission

Nous sommes heureux de présenter le plan stratégique 2018 à 2022 et le plan général 2018 à nos intervenants. Ensemble, ces plans aident les intervenants à comprendre la manière dont la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) atteindra les deux priorités stratégiques établies pour les cinq prochaines années : *faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et résultats de qualité*.

La CSTIT offre des services essentiels à plus de 4 000 employeurs et 40 000 travailleurs dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Nous faisons la promotion de la sécurité, fournissons des ressources et du soutien aux employeurs et administrons des soins aux travailleurs blessés. Nous prenons ces responsabilités très au sérieux et avons maintenu les intérêts de nos intervenants au cœur même de l'élaboration de notre plan stratégique.

Dans le cadre du processus de planification stratégique et avec le soutien de l'équipe de haute direction, le Conseil de gouvernance a examiné la vision, la mission et les valeurs de la CSTIT. Plusieurs mises à jour ont été faites pour nous assurer que la position et les affirmations centrales de la CSTIT sont appropriées et qu'elles établissent une direction efficace pour l'organisme dans l'intérêt de nos intervenants. Nous avons ajouté deux valeurs organisationnelles, la *sécurisation culturelle* et la *gestion*, qui témoignent de nos convictions profondes et de la façon dont nous aspirons à agir et à interagir avec nos intervenants au quotidien.

De nombreuses façons, notre plan 2018 à 2022 reprend là où nous en étions à la fin de 2017. Toutefois, nous sommes dans un contexte en pleine évolution qui comporte de nouvelles tendances et des priorités émergentes qui touchent comment et pourquoi nous livrons nos services. Les objectifs liés aux retours au travail et aux services en ligne ont été poursuivis et demeurent dans notre plan, mais nous avons ajouté de nouveaux éléments comme notre engagement à la sécurisation culturelle et l'accroissement de la portée des activités éducatives en matière de santé et sécurité au travail. Nous avons aussi ajouté un objectif visant la sensibilisation à l'égard du système de responsabilité interne (SRI), qui met l'accent sur la responsabilité que nous partageons tous pour faire de nos milieux de travail des endroits sécuritaires et sains.



David Tucker et Dave Grundy

La mission de la CSTIT consiste à promouvoir la santé et la sécurité dans le milieu de travail tout en fournissant une assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs et des soins aux travailleurs blessés. Nos progrès en vue de la réussite dans ce domaine sont étroitement surveillés, mesurés et communiqués afin de démontrer la responsabilité, de nous assurer de rester sur la bonne voie et que nos objectifs, mesures et initiatives demeurent pertinents et utiles. Nous sommes heureux des progrès que la CSTIT a réalisés au cours des trois dernières années et nous sommes confiants quant à la voie à suivre. Nos priorités, objectifs et mesures, comme toujours, mettent l'accent sur la sécurité et les soins pour nos intervenants. Nous vous invitons à examiner le présent document et nous nous réjouissons à l'idée de présenter des mises à jour, des rapports et des résultats de performance à mesure que nous progresserons dans notre plan stratégique quinquennal.

David Tucker  
président

Dave Grundy  
président-directeur général

# À propos de la CSTIT

La CSTIT est un organisme indépendant créé en vertu d'une loi et responsable de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, de la *Loi sur la sécurité*, de la *Loi sur l'usage des explosifs* et de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut*. Les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut nomment un conseil de gouvernance qui supervise le fonctionnement de la CSTIT, laquelle comprend six divisions. Elles sont : bureau du président de la Commission, Services aux intervenants, Services intégrés, Services à la haute direction, Services financiers et Opérations au Nunavut.

La CSTIT fournit des services à environ 40 000 travailleurs et 4 000 employeurs dans les deux territoires, traitant plus de 3 000 réclamations et réalisant plus de 1 000 inspections par année pour maintenir les milieux de travail sécuritaires.

Comme tous les systèmes d'indemnisation des travailleurs au Canada, les services de la CSTIT sont fournis conformément aux principes Meredith. Ceux-ci constituent un compromis historique selon lequel les employeurs financent le système d'indemnisation et partagent la responsabilité des travailleurs blessés; en retour, les travailleurs blessés reçoivent des indemnités pendant leur rétablissement et renoncent à leur droit de poursuivre leur employeur.

**40 000** travailleurs,  
**4 000** employeurs,  
**3 000** réclamations,  
plus de **1 000** inspections



## Les principes Meredith

### 1. Indemnisation automatique

Les travailleurs ont droit à des prestations, quelle que soit la façon dont la blessure est survenue. Le travailleur et l'employeur renoncent au droit de poursuivre en justice et il n'y a pas de dispute à propos de la responsabilité d'une blessure.

### 2. Sécurité des prestations

Un fonds est créé pour garantir la présence de l'argent nécessaire au paiement des prestations.

### 3. Responsabilité collective

Les employeurs partagent la responsabilité de l'assurance contre les blessures en milieu de travail. Le coût total du système d'indemnisation est partagé par tous les employeurs, et tous les employeurs cotisent à un fonds commun. La responsabilité financière devient leur responsabilité collective.

### 4. Administration indépendante

Les organismes qui administrent l'assurance indemnisation des travailleurs sont distincts du gouvernement.

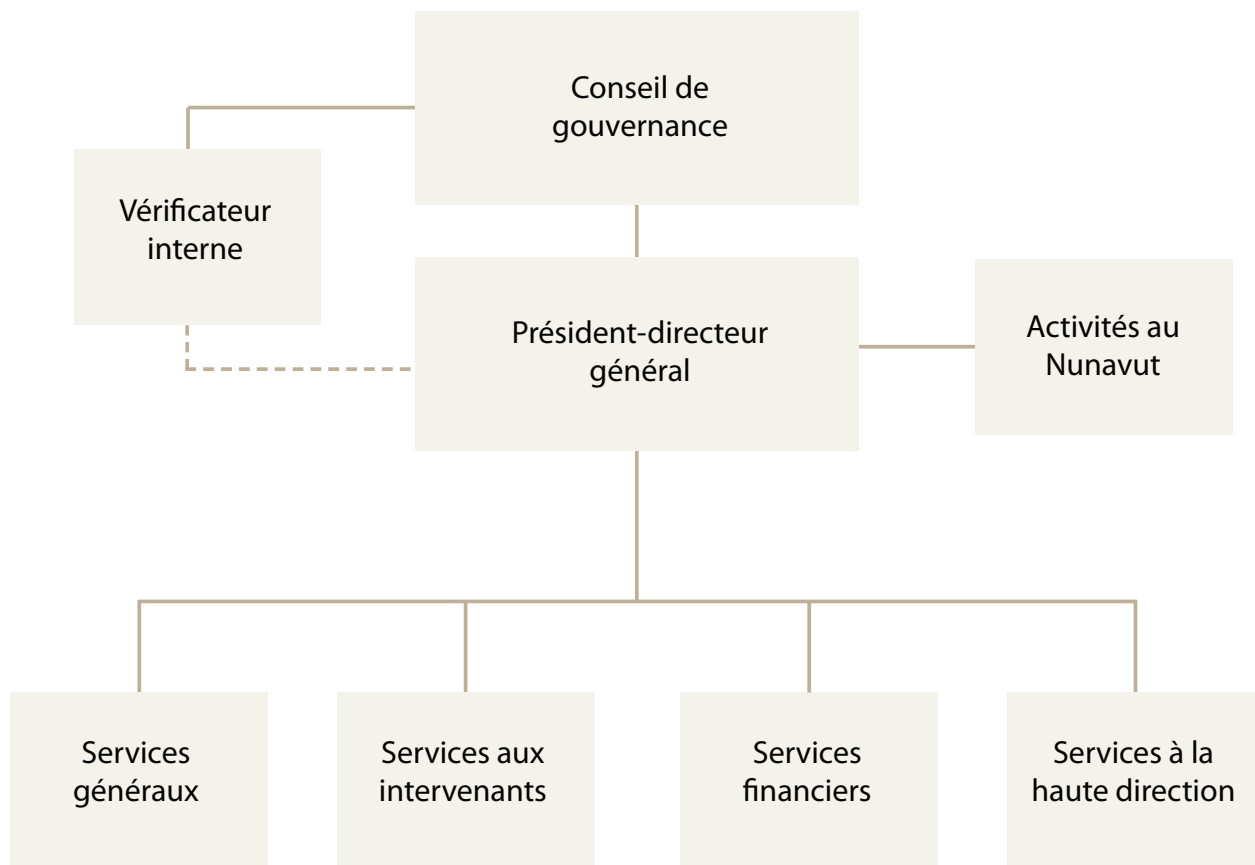
### 5. Compétence exclusive

Seules les commissions des accidents du travail peuvent offrir l'assurance. Les demandes d'indemnisation sont adressées uniquement à la commission d'indemnisation. C'est elle qui a le dernier mot pour toutes les réclamations.

## Structure organisationnelle de la CSTIT

Le Conseil de gouvernance de la CSTIT délègue au président-directeur général la responsabilité en matière de reddition de compte de la performance de l'organisme par rapport aux objectifs stratégiques établis.

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut est structurée de la manière suivante :



Ces divisions comprennent les services suivants :

**Services généraux :** Services d'information; Ressources humaines; Installations.

**Services aux intervenants :** Services de réclamations; Services de pensions; Services médicaux; Services aux employeurs; Services de prévention.

**Services financiers :** Finances; Trésorerie et Approvisionnement.

**Services à la haute direction :** Politiques, planification et rapports généraux; Communications; Comité de révision.

**Bureau du président de la Commission :** Président-directeur général; Services juridiques; Vérification interne et enquêtes.

**Opérations au Nunavut**

# PLAN STRATÉGIQUE

**2018 à 2022**



# Notre vision

Éliminer les maladies et les blessures professionnelles.

# Notre mission

Nous faisons la promotion de la santé et de la sécurité au travail tout en offrant un régime d'assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs ainsi que des soins aux travailleurs blessés.

# Nos valeurs

**Le respect** – Nous faisons preuve d'attention, de compassion et d'honnêteté.

**La mobilisation** – Nous œuvrons avec les autres pour assurer une participation et une collaboration concrètes.

**L'intégrité** – Nous respectons nos engagements et agissons équitablement.

**L'ouverture** – Nous sommes accessibles et optons pour la clarté et la transparence.

**La sécurisation culturelle** – Nous reconnaissons et respectons la dignité culturelle et enrichissons nos connaissances à cet égard.

**L'excellence** – Nous sommes efficaces et accordons la priorité au service.

**L'intendance** – Nous soutenons le Fonds de protection des travailleurs par la reddition de comptes et la responsabilité financière.

## En quoi consistent la vision, la mission et les valeurs d'un organisme?

**Vision** : Un portrait clair, concis et convaincant de la définition du succès pour l'organisme. La vision doit motiver et inspirer.

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

**Valeurs** : Les expressions des croyances fondamentales qui guident les comportements des membres du personnel dans leur façon d'agir entre eux et avec les intervenants.



# Nos valeurs

Le Conseil de gouvernance de la CSTIT s'est réuni tôt en 2017 pour entreprendre une évaluation et un réexamen de la vision, de la mission et des valeurs. Avec le soutien de l'équipe de haute direction, le Conseil de gouvernance a ajouté deux valeurs aux cinq valeurs existantes. Alors que la CSTIT demeure engagée à l'égard des valeurs de respect, d'engagement, d'intégrité, de transparence et d'excellence, elle s'engage aussi expressément à l'égard des valeurs additionnelles de *sécurisation culturelle* et de *gestion* pour le cycle stratégique de 2018 à 2022.

## La sécurisation culturelle – qu'est-ce que c'est?

La sécurisation culturelle est un concept émergent de la prestation de services de soins de santé dans un contexte interculturel où il a été déterminé qu'afin d'offrir des soins de qualité, les services doivent être fournis en fonction des valeurs et des normes culturelles de son bénéficiaire. La sécurisation culturelle constitue une évolution des approches précédentes à l'égard des relations interculturelles en transférant l'autorité de définir la qualité du service fourni au client en fonction de ses normes ethniques, culturelles et individuelles. Pour assurer la sécurisation culturelle, le processus d'humilité culturelle favorise l'autoréflexion afin de comprendre les préjugés personnels et systémiques, reconnaissant humblement l'apprentissage requis pour comprendre l'expérience de l'autre. La CSTIT a déterminé que la prestation de services culturellement sécuritaire est une valeur organisationnelle et s'est engagée à cet égard dans le cadre d'une orientation stratégique de cinq ans de l'organisme afin de fournir le plus haut niveau de service possible à nos différents intervenants, particulièrement les intervenants autochtones que nous servons.

## Gestion

La CSTIT a déterminé que la reddition de comptes et la responsabilité financière sont des composantes essentielles à l'atteinte des priorités stratégiques qui consistent à ***faire progresser la culture de sécurité*** et à ***fournir des services et des résultats de qualité***. Dans le plan stratégique 2015 à 2017, ***soutenir le Fonds de protection des travailleurs*** était l'une des trois priorités stratégiques, et celle-ci comportait des objectifs, des mesures et des initiatives connexes au cours du cycle triennal. Le Conseil de gouvernance a déterminé que, puisque la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs est d'importance primordiale pour la CSTIT, cette priorité constitue un engagement clair en vertu de nos valeurs organisationnelles. L'objectif consistant à assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs demeure une composante du présent plan stratégique et est une composante de la priorité stratégique qui consiste à ***fournir des services et des résultats de qualité***.

# Le rôle du plan stratégique

Le plan stratégique agit comme un plan d'action qui oriente la direction d'un organisme, cernant les priorités, les objectifs et une voie claire à suivre pour faire avancer ces buts. Il fournit à un organisme l'occasion d'évaluer son mandat, d'assurer l'harmonisation de la mission, de la vision et des valeurs, et d'évaluer sa position actuelle dans un contexte changeant. Pour la CSTIT, un organisme fournissant des services essentiels aux employeurs et aux travailleurs dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, le processus de planification stratégique fournit une occasion d'adaptation continue et d'amélioration dans l'intérêt de nos intervenants.

Ce document fournit un cadre de planification organisationnelle sur une période de cinq ans et est élaboré conjointement par le Conseil de gouvernance et l'équipe de haute direction. Le plan stratégique fournit des priorités et des objectifs sur plusieurs années pour la CSTIT, mais offre la souplesse requise pour procéder à un examen et à une réflexion annuellement afin de nous assurer que les priorités sont toujours pertinentes par rapport aux besoins et aux enjeux émergents. L'élaboration et la mise en œuvre d'*indicateurs clés de performance* pour mesurer les progrès en vue de l'atteinte de ces objectifs sont des composantes

essentielles d'évaluation de la réussite du plan stratégique, et nous prenons soin d'établir des cibles concrètes et mesurables pour nos objectifs. Nous faisons également rapport de nos progrès trimestriellement et annuellement à nos intervenants.

Combiné aux plans généraux annuels, le plan stratégique énonce l'engagement de la CSTIT envers les intervenants, fournit un aperçu interne plus détaillé des plans de travail des divisions et relie les activités de l'organisme à sa vision : *éliminer les maladies professionnelles et les blessures dans le milieu de travail.*

---

**Nous prenons soin d'établir des cibles concrètes et mesurables pour nos objectifs et faisons rapport de nos progrès trimestriellement et annuellement à nos intervenants.**

---

## Pour la CSTIT, un organisme fournissant des services essentiels aux employeurs et aux travailleurs dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, le processus de planification stratégique fournit une occasion d'adaptation continue et d'amélioration dans l'intérêt de nos intervenants.

### Le processus

De novembre 2016 à mai 2017, le Conseil de gouvernance, l'équipe de haute direction et le personnel de la CSTIT ont reçu du soutien externe pour entreprendre une évaluation approfondie et critique des activités organisationnelles. Ce processus était essentiel pour déterminer les forces et les possibilités de l'organisme, les lacunes et les chevauchements, les tendances émergentes dans le domaine de la santé et la sécurité au travail et les secteurs potentiels d'amélioration dans l'intérêt des intervenants.

S'appuyant sur les progrès accomplis en vertu du plan stratégique 2015 à 2017, on a entrepris plusieurs exercices, notamment la cartographie de la chaîne de valeur, l'engagement des intervenants, la consultation du personnel, les examens sommaires des autres provinces et territoires et une évaluation approfondie de l'environnement externe dans le cadre du processus de planification. Tout au long de ce processus, nous avons pu cerner les domaines d'intérêt prioritaires en nous fondant sur les commentaires de nos intervenants, les priorités des autres commissions des accidents du travail au Canada et le contexte changeant des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Par exemple, les services accrus offerts au moyen de notre plateforme de services en ligne nous aident à rendre la CSTIT plus accessible pour nos intervenants des collectivités éloignées. Alors que la connectivité Internet s'accroît dans le Nord, nous nous engageons à mettre autant de services en ligne que possible afin que les travailleurs et les employeurs puissent accéder rapidement et facilement aux ressources qui relèvent de notre compétence.

Au moyen de la facilitation active, le Conseil de gouvernance et l'équipe de haute direction ont examiné et mis à jour la vision, la mission et les valeurs de la CSTIT, ont déterminé les priorités stratégiques de l'organisme, conformément à la vision, la mission et les valeurs, et ont établi les objectifs

de l'organisme pour les cinq prochaines années. Au cours des années précédentes, la CSTIT a eu recours à un cycle stratégique triennal pour régulièrement examiner, évaluer et mettre à jour la position et la direction de l'organisme. Toutefois, au commencement de 2018, elle adoptera un cycle quinquennal pour se concentrer sur des objectifs et des mesures à plus long terme. Cette transition permet la prise de décisions axées sur les données découlant de nos indicateurs clés de performance et de nos outils de mesures trimestriels, nous assurant un délai suffisant pour la mise en œuvre, l'examen et l'ajustement des objectifs énoncés dans le plan en vue de leur réussite à long terme. Le cycle quinquennal est particulièrement important pour nos objectifs qui comptent plusieurs étapes de mise en œuvre. Nous nous engageons à nous assurer que toutes les activités planifiées en vue de l'atteinte de nos priorités stratégiques sont exécutées de manière efficace, ce qui requiert l'établissement de bases de référence et d'un plan complet bien documenté pour aller de l'avant vers l'atteinte de nos objectifs.

Tournée vers l'avenir, la CSTIT est dotée de deux objectifs axés sur le fonctionnement interne : **améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants**, qui est expliquée en détail dans le présent plan stratégique, et **investir dans notre organisme**, qui fera l'objet d'un suivi et sera mesuré en interne. En tant qu'organisme de service, il est impératif que le personnel qui fournit les services à nos intervenants reçoive une formation appropriée et le soutien requis pour offrir les meilleurs services et résultats possibles. Dans le cadre du présent plan stratégique et de ses objectifs axés sur le fonctionnement interne, la CSTIT s'engage à soutenir ses employés à utiliser leurs compétences, leur dévouement et leur énergie en vue de l'atteinte des objectifs indiqués dans le présent plan et à fournir des services de manière culturellement sécuritaire.

# Objectifs et priorités stratégiques pour 2018 à 2022



## **Priorité stratégique 1** Faire progresser la culture de sécurité

### Objectifs

- Accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST).
- Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail (SST) dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables.
- Améliorer les critères des inspections dirigées afin d'accroître la conformité aux règlements en vigueur.
- Analyser et traiter les questions et tendances émergentes en matière de sécurité en milieu de travail.
- Améliorer la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI).



## **Priorité stratégique 2**

### **Fournir des services et résultats de qualité**

#### **Objectifs**

- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne.
- Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire.
- Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants.
- Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs.
- Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci.
- Améliorer la communication.

# Faire progresser la culture de sécurité

À la CSTIT, faire progresser la culture de sécurité constitue notre première priorité stratégique et est au cœur de notre vision qui consiste à **éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu de travail**.

Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, l'économie fondée sur les ressources implique une main-d'œuvre diversifiée dans les domaines de la construction, de l'exploitation minière, du camionnage et de l'exploration. Ces industries comprennent souvent des travailleurs temporaires et saisonniers, ce qui fait que le maintien d'une culture de sécurité est impératif pour les employeurs. Comme les activités fondées sur les ressources sont des facteurs économiques clés et qu'elles emploient une part importante de la main-d'œuvre dans le Nord, la CSTIT a maintenu la priorité stratégique qui consiste à **faire progresser la culture de sécurité** du cycle stratégique précédent. Toutefois, la culture de sécurité n'est pas limitée à un domaine de travail particulier; il s'agit d'une attitude générale à l'égard de la sécurité qui va au-delà du lieu de travail et jusqu'à la façon dont nous accordons la priorité à la sécurité dans nos activités quotidiennes. À la CSTIT, la sécurité est notre affaire et la culture de sécurité est essentielle à notre réussite collective. À cette fin, nous avons cerné les objectifs et les mesures qui suivent pour 2018 à 2022 et nous nous sommes engagés à leur égard, tel qu'indiqué à la page suivante.

## Qu'est-ce que la culture de sécurité?

La **culture de sécurité** est un ensemble de valeurs et de croyances communes concernant la santé et la sécurité en milieu de travail et fait partie de la culture générale d'un organisme. Elle influence la façon dont la priorité est accordée à la sécurité en milieu de travail et oriente les travailleurs, les employeurs et le grand public pour faire de la sécurité la plus grande priorité pour tous. La culture de sécurité se reflète habituellement dans les milieux de travail, mais peut aussi être reflétée dans les établissements d'enseignement, les milieux gouvernementaux et d'autres établissements qui agissent collectivement pour établir un ensemble de valeurs et de croyances communes dans la collectivité.



**97%**

des travailleurs dans nos territoires connaissent leurs droits en matière de sécurité, et



**98%**

des employeurs croient que la sécurité en milieu de travail est un facteur important pour la réussite d'une entreprise.\*

\* Sondage des intervenants 2017

# Faire progresser la culture de sécurité

## Objectifs et mesures stratégiques pour 2018 à 2022



### 1.1 Accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST)

- 1.1.1 Établir des mesures de référence pour les programmes de SST et visiter des grandes et des petites entreprises.
- 1.1.2 Déployer une stratégie visant à accroître la SST.

### 1.2 Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail (SST) dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables

- 1.2.1 Établir une base de référence pour les activités éducatives en SST à l'intention des travailleurs vulnérables dans les collectivités.
- 1.2.2 Développer et mettre en œuvre une stratégie éducative relative à la SST.

### 1.3 Améliorer les critères des inspections dirigées afin d'accroître la conformité aux règlements en vigueur

- 1.3.1 Améliorer le ciblage des employeurs à haut risque en incluant la gravité, la fréquence et la classification des blessures dans les inspections dirigées.
- 1.3.2 Réaliser un examen législatif de toutes les lois et de tous les règlements que la CSTIT est chargée de régir.
- 1.3.3 Développer et mettre en œuvre un plan pour l'incorporation des modifications législatives et réglementaires.

### 1.4 Analyser et traiter les questions et les tendances émergentes en matière de sécurité en milieu de travail

- 1.4.1 Mettre en œuvre une stratégie pour traiter des tendances dans les réclamations de SST.
- 1.4.2 Incorporer dans les services dirigés.

### 1.5 Améliorer la sensibilisation du public au sujet du système de responsabilité interne (SRI)

- 1.5.1 Établir une base de référence sur la sensibilisation du public au sujet du SRI.
- 1.5.2 Développer et mettre en œuvre une stratégie organisationnelle relative au SRI.

# Fournir des services et résultats de qualité

La deuxième priorité stratégique de la CSTIT consiste à **fournir des services et résultats de qualité** à nos intervenants, ce qui comprend les services et les soins rapides, accessibles, compréhensibles et culturellement sécuritaires. Pour s'assurer que les services et les résultats sont efficaces et fructueux, la CSTIT a établi un ensemble d'objectifs qui mettent l'accent sur le fonctionnement interne et externe. Le personnel de la CSTIT fournit des services conformes aux valeurs indiquées dans le présent plan stratégique : respect, engagement, intégrité, transparence, sécurisation culturelle, excellence et gestion. En intégrant ces valeurs dans nos activités quotidiennes, nous nous engageons à fournir des services efficaces, efficaces et de la plus haute qualité à nos intervenants.

Poursuivant sur la lancée du plan stratégique 2015 à 2017, nous avons déterminé six objectifs stratégiques pour respecter la priorité qui consiste à **fournir des services et des résultats de qualité**. Ces objectifs relient nos réalisations antérieures à notre direction pour l'avenir, traitant des priorités établies dans le processus de planification stratégique au bénéfice de nos intervenants.



---

**Le personnel de la CSTIT fournit des services conformes aux valeurs indiquées dans le présent plan stratégique : respect, engagement, intégrité, transparence, sécurisation culturelle, excellence et gestion.**



# Fournir des services et résultats de qualité

## Objectifs et mesures stratégiques pour 2018 à 2022



### 2.1 Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne

- 2.1.1 Poursuivre l'élaboration et l'amélioration d'initiatives de services en ligne, utilisant les autres provinces et territoires comme modèles pour les services et les coûts.
- 2.1.2 Assurer la préparation en interne à l'égard des services en ligne grâce à une infrastructure des systèmes et à la planification des ressources humaines.

### 2.2 Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire

- 2.2.1 Améliorer les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire grâce à l'intervention précoce.
- 2.2.2 Accroître le pourcentage d'employeurs participant aux programmes de retour au travail.

### 2.3 Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants

- 2.3.1 Évaluer et accroître la sensibilisation culturelle et la sensibilité culturelle au sein de la CSTIT.
- 2.3.2 Élaborer une stratégie de renforcement du savoir-faire culturel pour permettre à la CSTIT de pratiquer la sécurisation culturelle.

### 2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

- 2.4.1 Entreprendre un examen systématique de nos facteurs financiers.
- 2.4.2 Effectuer un examen du programme de pensions à vie de la CSTIT.
- 2.4.3 Faire avancer le programme Excellence continue.

### 2.5 Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci

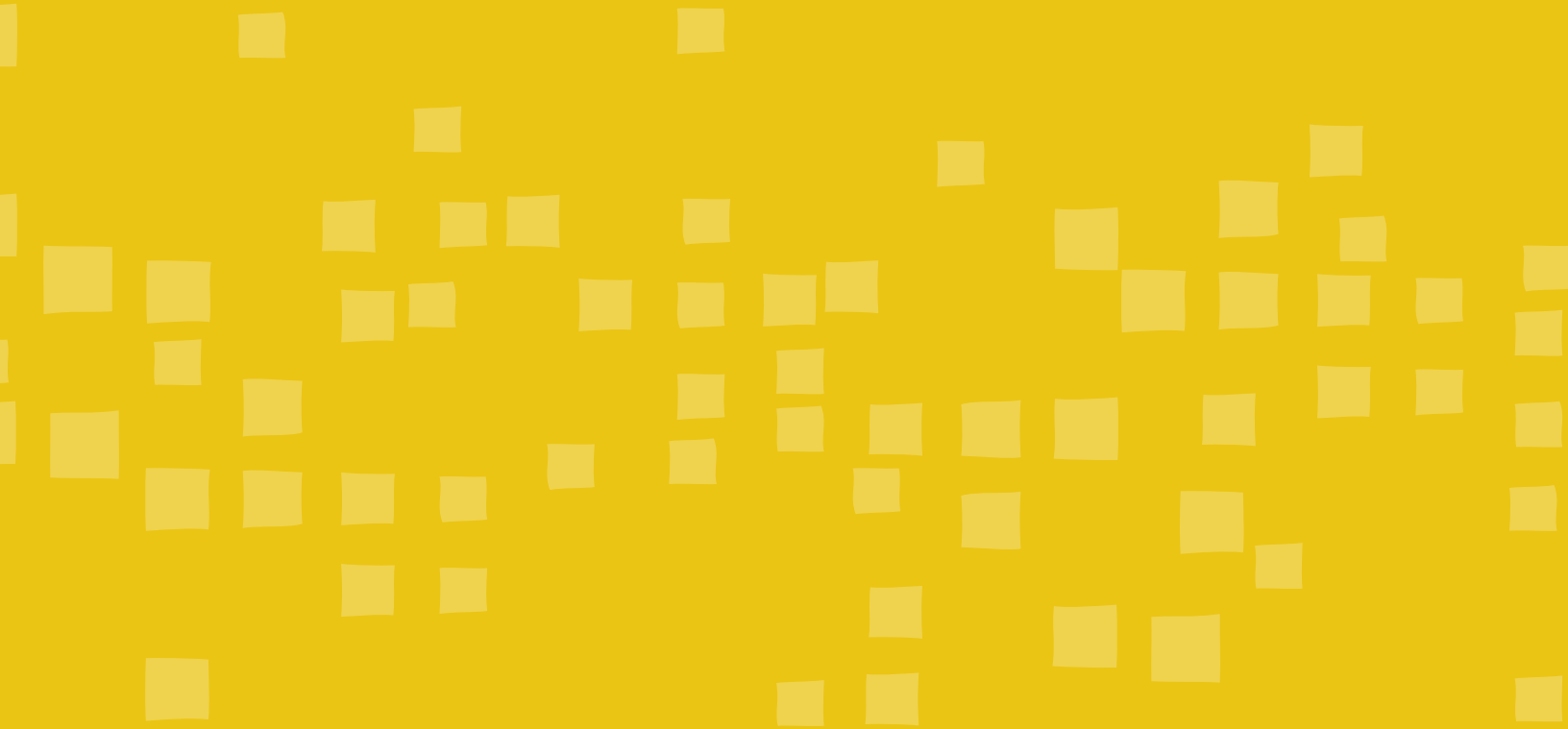
- 2.5.1 Mettre à jour la Classification nationale des professions (CNP), la Classification type des industries (CTI), et établir les taux de classification pour les employeurs en vertu des normes actuelles.
- 2.5.2 Élaborer une stratégie relative à l'intégrité des données qui traite des codes du Programme national de statistiques sur les accidents de travail (PNSAT).
- 2.5.3 Soutenir la prise de décisions interne en matière de gestion de données au moyen d'outils d'informatique décisionnelle.
- 2.5.4 Élaborer une stratégie relative à l'intégrité des données afin d'améliorer les données des intervenants.

### 2.6 Améliorer la communication

- 2.6.1 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
- 2.6.2 Améliorer la communication relative aux services aux intervenants.

# PLAN GÉNÉRAL

## 2018



# Plan général 2018

La CSTIT prépare des plans généraux annuels pour orienter ses activités au cours de la prochaine année, faisant progresser les objectifs et les mesures énoncés dans le plan stratégique 2018 à 2022. Le plan général 2018 a été préparé conformément au paragraphe 91(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques du Nunavut* et le Cadre de planification et de responsabilisation (*Planning and Accountability Framework*) du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest conformément à l'article 21 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Ce plan énonce les priorités de la CSTIT pour les 12 prochains mois, la voie à suivre et les budgets de fonctionnement et d'immobilisations de l'organisme pour 2018.

L'an 2018 marque la première année du cycle stratégique actuel et le Conseil de gouvernance a fourni des directives sous forme de deux priorités stratégiques principales : **faire progresser la culture de sécurité** et **fournir des services et des résultats de qualité**. Dans la présente section, les plans de 2018 sont présentés avec les indicateurs clés de performance qui seront mis en œuvre afin de surveiller et d'évaluer les progrès par rapport à ces objectifs.

## Les indicateurs clés de performance – que sont-ils?

Les indicateurs clés de performance (ICP) sont des valeurs mesurables servant à évaluer les progrès de la CSTIT en vue de l'atteinte des cibles déterminées dans le cadre de son plan stratégique et à évaluer l'efficacité fonctionnelle de nos services standards. La CSTIT établit annuellement des cibles qui visent l'avenir de l'organisme.

Les ICP efficaces sont SMART : spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. La CSTIT établit des ICP qui mesurent l'évolution générale de l'organisme, en se fondant sur une combinaison de nos priorités stratégiques et des services quotidiens que nous fournissons.

La CSTIT présente des rapports trimestriels et annuels sur les ICP.



# Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité

## 1.1 Accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST)

### 1.1.1 Établir des mesures de référence pour les programmes de santé et de sécurité au travail (SST) et visiter de grandes et de petites entreprises

- Évaluer les services dirigés pour définir les visites et déterminer les points d'engagement avec les intervenants.
- Élaborer des mécanismes de suivi pour les points d'engagement.
- Déterminer les grandes et petites entreprises nécessitant des programmes de SST dans le cadre de la base de référence.



### 1.1.2 Déployer une stratégie visant à accroître la santé et la sécurité au travail (SST) dans le milieu de travail

- Réaliser des analyses des lacunes pour déterminer les domaines d'intérêt prioritaires.
- Établir des cibles pour l'accroissement des programmes de SST en milieu de travail.

Les programmes de santé et de sécurité au travail (SST) en milieu de travail dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont une composante intégrale de la priorité de la CSTIT qui consiste à *faire progresser la culture de sécurité*. D'ailleurs, les résultats du sondage des intervenants de 2017 ont indiqué la nécessité d'accroître les programmes de SST partout dans le Nord. À titre d'organisme chargé d'appliquer les *Lois sur la sécurité* et ses règlements connexes, la CSTIT soutient les employeurs des deux territoires dans l'élaboration, la mise en œuvre et le fonctionnement des programmes de SST. Sur le plan législatif, les programmes de SST comptent plusieurs exigences, notamment, une politique d'entreprise en matière de santé et de sécurité, des règles d'entreprise générales en matière de sécurité et un programme de préparation aux situations d'urgence. Ayant comme objectif d'**accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de SST** en 2018, la CSTIT déterminera le nombre de petits et de grands employeurs dotés de toutes les composantes d'un programme de SST prévues par la loi, de certaines de ces composantes ou d'aucune d'entre elles. Il s'agira de la base de référence pour les cibles d'amélioration au cours des quatre années restantes du plan stratégique.

À la suite de l'établissement de cette base de référence, la CSTIT déterminera les besoins en matière de SST des petits et des grands employeurs et élaborera et mettra en œuvre une

stratégie pour accroître les programmes de SST dans les milieux de travail aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Une analyse des lacunes aidera la CSTIT à déterminer les domaines d'intérêt prioritaires pour faire progresser les programmes de SST et fournira à l'organisme des cibles claires aux fins d'amélioration. L'analyse et l'établissement de cibles sont prévus pour 2018 et la mise en œuvre d'une stratégie pour accroître les programmes de SST dans les petites et grandes entreprises devrait commencer en 2019.

La CSTIT comprend que les besoins des petites et des grandes entreprises sont différents et que divers programmes et ressources sont offerts pour soutenir les employeurs selon les exigences particulières des programmes de SST. Une fois les bases de référence et les cibles établies en 2018, la CSTIT mesurera annuellement les progrès en vue de l'atteinte de cet objectif au moyen de l'**indicateur clé de performance 2 : accroître le nombre d'employeurs dotés d'un programme de SST**. Conjointement avec l'objectif **1.2 : accroître le nombre d'activités éducatives en SST dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables**, la CSTIT accorde beaucoup d'importance à la promotion et à la fourniture de ressources et d'activités éducatives en SST dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

## 1.2 Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail (SST) dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables

### 1.2.1 Établir une base de référence pour les activités éducatives en santé et sécurité au travail (SST) à l'intention des travailleurs vulnérables dans les collectivités

- Examiner le matériel éducatif existant en matière de SST.
- Créer des possibilités éducatives pour les travailleurs vulnérables et y collaborer.



### 1.2.2 Développer et mettre en œuvre une stratégie éducative relative à la santé et à la sécurité au travail (SST)

- Établir un échéancier et des cibles pour les activités éducatives à l'intention des travailleurs vulnérables dans les collectivités.
- Déterminer les activités stratégiques pour les activités éducatives en SST.

La CSTIT reconnaît que différentes ressources éducatives en SST sont requises afin de soutenir tous les intervenants à travailler de façon sécuritaire. À cette fin, nous avons établi l'objectif consistant à **accroître le nombre d'activités éducatives en SST dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables**. Beaucoup de travailleurs bénéficieront de l'accroissement du nombre d'activités éducatives, mais les « travailleurs vulnérables » sont définis comme de nouveaux travailleurs, des travailleurs qui retournent au travail, des travailleurs étrangers et de jeunes travailleurs. Les travailleurs qui sont de nouveaux travailleurs, les travailleurs qui retournent au travail, les travailleurs étrangers ou les jeunes travailleurs peuvent avoir besoin de soutien additionnel qui n'est pas fourni dans les ressources et le matériel éducatif en SST; au moyen de cet objectif, la CSTIT souhaite s'assurer que tous les travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut disposent des ressources en SST dont ils ont besoin pour travailler de manière sécuritaire.

La première étape de ce processus consiste à comprendre et à évaluer les ressources éducatives en SST existantes, ainsi que les possibilités actuellement en place au sein de la CSTIT et dans le

cadre de collaborations potentielles avec d'autres organismes. La CSTIT reconnaît que la collaboration pour maximiser la portée, l'accès et la compréhension est une façon efficace de faire s'assurer que l'on répond aux besoins des intervenants de façon efficace et appropriée. En évaluant les relations existantes et les nouvelles possibilités de collaboration, la CSTIT peut examiner ses groupes diversifiés d'intervenants et déterminer comment tirer parti de la collaboration dans l'éducation pour les travailleurs vulnérables.

Grâce à ces mesures, la CSTIT établira une base de référence d'activités et de possibilités éducatives en 2018, dressant un tableau complet des besoins diversifiés des intervenants dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Cela constituera le travail de base pour l'élaboration d'un échéancier, de cibles et d'une stratégie générale visant à accroître le nombre d'activités éducatives en SST dans les collectivités de nos territoires et à fournir une direction claire pour la mise en œuvre de la stratégie. Les progrès en vue de l'atteinte de cet objectif seront mesurés par l'**indicateur clé de performance 3 : activités éducatives en SST dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables**.

## 1.3 Améliorer les critères des inspections dirigées afin d'accroître la conformité aux règlements en vigueur

### 1.3.1 Améliorer le ciblage des employeurs à haut risque en incluant la gravité, la fréquence et la classification des blessures dans les inspections dirigées



- Examiner et mettre à jour les services dirigés pour y inclure les activités à haut risque.
- Élaborer des programmes et des outils éducatifs pour évaluer et analyser le nombre d'activités à haut risque.
- Évaluer les données et élaborer des exigences relatives à la mise en œuvre.

### 1.3.2 Réaliser un examen législatif de toutes les lois et de tous les règlements que la CSTIT est chargée de régir

- Entreprendre un examen interne des lois applicables relatives à la CSTIT et des règlements connexes par division et des possibles projets de modification.
- Réaliser une consultation des intervenants sur les modifications potentielles et les résultats, et consolider et analyser les résultats.
- Rédiger des documents de recommandation pour le Conseil de gouvernance et procéder à la rédaction des propositions législatives sous réserve de l'approbation du Conseil.

Les services dirigés s'assurent que les employeurs qui travaillent dans les industries dans lesquelles les travailleurs sont exposés à un haut risque reçoivent le soutien requis pour que chacun puisse travailler de manière sécuritaire. La CSTIT s'est engagée à s'assurer que les services dirigés sont justes et efficaces et qu'ils fournissent de la valeur pour les employeurs dans les activités et les industries à haut risque.

La provision de services dirigés aux employeurs leur permet d'assurer la conformité aux lois qui régissent le travail sécuritaire dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, et la CSTIT a fixé l'objectif d'**améliorer les critères des inspections dirigées afin d'accroître la conformité aux règlements en vigueur** dans le cadre du plan stratégique 2018 à 2022. En examinant, en mettant à jour et en élargissant les paramètres des services dirigés, la CSTIT peut s'assurer que toutes les activités à haut risque sont traitées et que les employeurs des industries à risque élevé reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour travailler de manière sécuritaire et respecter la loi.

En 2018, la CSTIT réalisera un examen des services dirigés pour s'assurer que l'on tient compte de la gravité, la fréquence et la classification des blessures au moment d'évaluer les activités à haut risque. En plus de cet examen, nous soutiendrons l'évaluation et l'analyse des activités à haut risque en élaborant des programmes et des outils éducatifs.

Pendant les inspections en milieu de travail, la CSTIT fait le suivi du nombre d'ordres délivrés par les agents de sécurité qu'un employeur doit corriger dans le milieu de travail pour se conformer aux règlements de sécurité. On fait le suivi des ordres, qui doivent être terminés dans un délai déterminé. En améliorant les critères de réalisation de ces inspections, la CSTIT sera en mesure d'accroître la conformité aux lois. Les progrès en vue de l'atteinte de cet objectif seront mesurés par l'**indicateur clé de performance 4 : baisse du nombre moyen d'ordres par inspection**.

---

## L'examen de toutes les lois et de tous les règlements qui régissent la CSTIT est prévu à des intervalles réguliers et entrepris de façon approfondie en procédant à un examen juridique et à une consultation des intervenants pour s'assurer que toutes les lois sont à jour et pertinentes.

### La CSTIT est régie par les dispositions législatives suivantes dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut :

- les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et les règlements connexes;
- les *Lois sur la sécurité* et les règlements connexes;
- les *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines* et les règlements connexes;
- les *Lois sur l'usage des explosifs* et les règlements connexes.

La nécessité d'avoir des lois et des règlements pertinents et à jour dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut est essentielle à la capacité de la CSTIT d'assurer la conformité aux lois. À cette fin, nous réaliserons des examens réguliers de toutes les lois et de tous les règlements dont la CSTIT est responsable dans le cadre de notre engagement continu à l'égard de leur interprétation et de leur application exactes et efficaces. En 2017, une proposition législative concernant la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* (LIT) a été déposée à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, une proposition étant prévue pour l'Assemblée législative du Nunavut en 2018. Les modifications liées à la LIT dans les deux territoires devraient être achevées et appliquées d'ici la fin de 2018, y compris une consultation des intervenants.

Vers la fin de 2017, les examens législatifs des *Lois sur la sécurité* et des *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines* ont été achevés, la consultation des intervenants étant prévue pour 2018. L'examen des *Règlements sur la santé et la sécurité au travail* sera terminé au début de 2018 et la consultation aura lieu plus tard dans l'année. L'examen de toutes les lois et de tous les règlements qui régissent la CSTIT est prévu à des intervalles réguliers et entrepris de façon approfondie en procédant à un examen juridique et à une consultation des intervenants pour s'assurer que toutes les lois sont à jour et pertinentes.

## 1.4 Analyser et traiter les questions et les tendances émergentes en matière de sécurité en milieu de travail

### 1.4.1 Mettre en œuvre une stratégie pour traiter des tendances dans les réclamations de santé et sécurité au travail (SST)



- Faire des recherches sur les indicateurs majeurs, les cadres, les indices et les programmes existants et émergents, et évaluer ceux-ci.
- Déterminer les indicateurs et les modèles servant à structurer le cadre de travail.

L'environnement dans lequel fonctionne la CSTIT est dynamique et en pleine évolution alors que de nouveaux enjeux émergent, les politiques et les lois changent et des précédents relatifs à la sécurité et à l'indemnisation des travailleurs sont créés partout au Canada et à l'international. La CSTIT réalise des examens sommaires des contextes politiques, économiques, sociologiques, technologiques, environnementaux et légaux (PESTEL) dans lesquels elle exerce ses activités; toutefois, elle a cerné un besoin pour des examens réguliers plus ciblés des facteurs influant potentiellement les activités de la CSTIT et ses intervenants. En 2018, la recherche et l'évaluation d'indicateurs et de modèles existants et émergents aideront à orienter la CSTIT vers l'atteinte de l'objectif consistant à **analyser et à traiter les questions et tendances émergentes en matière de sécurité en milieu de travail**, la mettant en position pour s'adapter aux besoins des intervenants et y répondre.

Afin d'atteindre cet objectif, la CSTIT cherche à explorer les indicateurs majeurs pour mieux diriger les services. Les indicateurs majeurs servent à prédire les dangers et les tendances en matière de sécurité afin d'améliorer la sécurité en milieu de travail et d'atténuer les résultats indésirables avant qu'ils ne se produisent. Les approches préventives

pour la réduction des risques et des dangers en milieu du travail sont des outils importants pour l'obtention d'améliorations générales en matière de sécurité en milieu de travail. Toutefois, elles doivent être attentivement évaluées par rapport au contexte d'un organisme pour être efficaces et fructueuses. La CSTIT entreprendra un examen approfondi de la situation dans les autres provinces et territoires pour s'assurer que les pratiques exemplaires et les résultats importants sont au premier plan de l'élaboration d'une stratégie visant à traiter des enjeux et des tendances émergents, et que l'attention accordée à la prise de décisions axées sur les données demeure intacte.

Tournée vers l'avenir, une fois les indicateurs, les indices, les programmes et les modèles appropriés déterminés, la CSTIT élaborera et mettra en œuvre des mesures pour établir une base de référence, des cibles et un cadre d'évaluation visant à faire le suivi des progrès de l'organisme au moyen de cette méthodologie dans le but d'appliquer la priorité stratégique qui consiste à **faire progresser la culture de sécurité**. Les progrès de cet objectif général seront mesurés et publiés sur le plan qualitatif au moyen de mises à jour trimestrielles, accompagnées de détails concernant les étapes effectuées en vue des initiatives établies pour 2018.

---

**Les approches préventives pour la réduction des risques et des dangers en milieu du travail sont des outils importants pour l'obtention d'améliorations générales en matière de sécurité en milieu de travail. Toutefois, elles doivent être attentivement évaluées par rapport au contexte d'un organisme pour être efficaces et fructueuses.**



## 1.5 Améliorer la sensibilisation du public au sujet du système de responsabilité interne (SRI)

### 1.5.1 Établir une base de référence sur la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI)



- Examiner les ressources et les outils d'indices de sécurité des autres provinces et territoires.
- Évaluer les stratégies de communication au sujet du SRI dans les autres provinces et territoires.
- Examiner les outils actuels relatifs aux données.
- Élaborer des outils et des méthodologies d'enquête pour établir une base de référence sur la sensibilisation et les causes profondes des lacunes en matière de sensibilisation.
- Établir des points de départ et des cibles.

Le système de responsabilité interne (SRI) est fondé sur le principe selon lequel chaque individu dans le milieu de travail est responsable de la santé et de la sécurité. Il s'agit d'un élément essentiel à la culture de sécurité, ce qui constitue un ensemble de valeurs et de croyances communes qui influencent la façon dont on accorde la priorité à la sécurité dans le milieu de travail et dans la société en général. Les valeurs qui sous-tendent la culture de sécurité comprennent les attentes en matière de santé et de sécurité en milieu de travail, la reconnaissance du fait que les travailleurs constituent la ressource la plus précieuse de l'organisme, et la valorisation de la santé et de la sécurité en plus de la productivité, la qualité et la rémunération. Un autre facteur contribuant à la culture de sécurité est la croyance que les blessures en milieu de travail et les maladies professionnelles peuvent être prévenues, que les chefs favorisent l'amélioration et que chacun est responsable d'assurer que les milieux de travail sont sains et sécuritaires.

La CSTIT a déterminé la nécessité d'**améliorer la sensibilisation du public à l'égard du SRI** en tant qu'objectif stratégique du cycle stratégique 2018 à 2022 et commencera à promouvoir la sensibilisation à l'égard du SRI en 2018.

Commençant avec un examen des ressources et des outils offerts dans les autres provinces et territoires, la CSTIT cherche à élaborer des méthodologies appropriées pour les intervenants dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut afin d'évaluer la sensibilisation du public à l'égard du SRI. Dans le cadre de cette mesure, des points de départ et des cibles peuvent être établis au moyen de modèles clairs pour améliorer la sensibilisation.

Au-delà de 2018, la CSTIT utilisera la base de référence et les cibles établies pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie organisationnelle relative au SRI. Cette initiative impliquera que l'on tire parti des programmes et des outils existants pour maximiser la portée et la compréhension du SRI, que l'on cerne les lacunes dans la compréhension et que l'on élabore et met en œuvre une stratégie ciblée pour atteindre cet objectif. L'accroissement de la sensibilisation de notre responsabilité commune en matière de sécurité sera mesuré au moyen de l'**indicateur clé de performance 5 : accroissement de la sensibilisation du public à l'égard du SRI**. Une évaluation sera effectuée en 2018, et les cibles de performance seront établies pour 2019 à 2022.

# Priorité stratégique 2 : Fournir des services et résultats de qualité

## 2.1 Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne

### 2.1.1 Poursuivre l'élaboration et l'amélioration d'initiatives de services en ligne, utilisant les autres provinces et territoires comme modèles pour les services et les coûts



- Développer et mettre en œuvre des services en ligne pour permettre aux employeurs et à leurs représentants de présenter des notifications de projet d'amiante.
- Développer des services en ligne pour que les employeurs puissent souscrire à la couverture personnelle facultative.
- Donner aux employeurs un accès en ligne aux résumés des coûts.
- Élaborer des outils en ligne pour le rapport d'incident de l'employeur.
- Mettre en place un outil d'envoi de factures électroniques pour les fournisseurs de services médicaux.

### 2.1.2 Assurer la préparation en interne à l'égard des services en ligne grâce à une infrastructure des systèmes et à la planification des ressources humaines

- Développer une infrastructure de système et de réseau pour minimiser l'interruption des services en ligne et assurer la sécurité des systèmes.
- Élaborer un plan d'action relatif aux services et aux systèmes pour l'intégration aux services en ligne et aux applications centrales.
- Élaborer des processus et des procédures d'entretien des services en ligne.
- Élaborer un cadre relatif aux ressources humaines en vue de la préparation à la transformation des activités.

---

**L'accès accru à Internet et à des connexions plus fiables a facilité l'utilisation des services en ligne pour les intervenants de la CSTIT dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.**

La mise en œuvre de la stratégie des services en ligne était une composante clé du plan stratégique 2015 à 2017 et nous avons déterminé que le cycle stratégique actuel permettra de **poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne**. L'accès accru à Internet et à des connexions plus fiables a facilité l'utilisation des services en ligne pour les intervenants de la CSTIT dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. De plus, au cours des trois dernières années, la CSTIT a lancé plusieurs services en ligne, notamment les relevés de paie, les demandes d'attestation de paiement en règle et le signalement de travail dangereux.

Cherchant à s'appuyer sur les progrès réalisés jusqu'à présent, la CSTIT a déterminé les prochaines étapes pour les services en ligne et continuera à mettre plus de services sur la plateforme des services en ligne en 2018. Les intervenants auront l'occasion de présenter des notifications de projet d'amiante en ligne, et les travaux commenceront en vue de la souscription à la couverture personnelle facultative et de l'accès aux résumés des coûts des réclamations pour les employeurs. Une partie de la mise en œuvre de ces services exigera une préparation en interne, une détermination de l'infrastructure de réseau requise pour la mise en œuvre réussie avec un minimum d'interruption, et une protection du système de sécurité pendant le processus. Les nouveaux services devront être intégrés de manière efficace aux services en ligne et aux applications centrales existants.

Ils comprendront l'élaboration et la mise en œuvre des processus et des procédures d'entretien correspondants. En outre, la CSTIT créera un cadre relatif aux ressources humaines pour soutenir la transformation des activités qui aura lieu au fur et à mesure que plus de services seront offerts en ligne.

La CSTIT surveille la satisfaction des utilisateurs sur chaque plateforme de services en ligne tous les trimestres, ce qui lui permet de cerner les défauts et les améliorations requises et de les traiter aussi rapidement que possible. Comme l'offre de services en ligne à nos intervenants dans plus de 50 collectivités sur deux vastes territoires est importante, la CSTIT a cerné des améliorations particulières devant avoir lieu dans le cadre du plan général 2018. La vision des services en ligne de la CSTIT a une portée pluriannuelle et des services additionnels seront ajoutés, testés et surveillés au cours des cinq prochaines années. Afin que l'élaboration et la mise en œuvre continues de services en ligne additionnels répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs qui les utilisent, la CSTIT continuera à mesurer ces services en recueillant une cote de satisfaction et en faisant rapport sur ceux-ci trimestriellement. La cible du taux de satisfaction des utilisateurs de 80 % a été établie pour 2018 à 2022, et **l'indicateur clé de performance 10 : satisfaction des utilisateurs de services en ligne** a été mis en œuvre pour mesurer ces progrès.

# 92 %



des employeurs ont répondu être satisfaits des services en ligne fournis par la CSTIT\*

\*Sondage des intervenants 2017

## 2.2 Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire

### 2.2.1 Améliorer les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire grâce à l'intervention précoce

- Développer et mettre en œuvre un engagement et une stratégie d'éducation à l'intention des fournisseurs de soins de santé.
- Déterminer et élaborer la formation et les ressources requises pour l'intervention précoce.



### 2.2.2 Accroître le pourcentage d'employeurs participant aux programmes de retour au travail

- Établir une base de référence pour les grands et les petits employeurs dotés d'un programme de retour au travail.
- Cerner des possibilités de collaboration pour faciliter le retour au travail.

La vision de la CSTIT consiste à éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu du travail et elle continuera à travailler sans relâche pour atteindre cet objectif. Toutefois, lorsque des travailleurs se blessent ou tombent malades, le retour au travail en temps opportun et de manière sécuritaire est une priorité pour la CSTIT, et ce, au bénéfice du travailleur et de l'employeur. Dans le plan stratégique 2015 à 2017, la CSTIT a fait la promotion des retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire, cherchant à accroître la sensibilisation aux avantages de retour au travail, faisant participer des partenaires pour faciliter le processus et élaborant des programmes de soutien aux employeurs et aux travailleurs dans le cas d'un retour au travail à la suite d'une blessure.

Pour continuer les progrès dans ce domaine, la CSTIT a inclus **accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire** dans son plan stratégique actuel. Il a été établi que deux facteurs, l'intervention précoce et le maintien d'une relation travailleur-employeur, contribuent à des résultats fructueux pour le retour au travail. À cette fin, la CSTIT soutient l'intervention précoce en élaborant et en mettant en œuvre une stratégie d'engagement d'éducation à l'intention des fournisseurs de soins de santé pour bâtir des relations étroites avec les professionnels qui soutiennent les travailleurs blessés.

En plus du fait que le personnel fournisse de la compassion et des soins aux travailleurs blessés, facilitant une intervention précoce et prenant des dispositions pour des traitements appropriés, la CSTIT soutiendra la relation entre les travailleurs blessés et leurs employeurs en travaillant avec les employeurs pour accroître la participation à des programmes de retour au travail. En 2018, la première étape consistera à réaliser une analyse approfondie des employeurs ayant des programmes de retour au travail, établissant une base de référence pour les grands et les petits employeurs. Cette information nous aidera à cerner les forces et les possibilités d'amélioration et nous nous concentrerons sur les possibilités collaboratives pour les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire. La CSTIT surveillera les progrès en vue de l'atteinte de cet objectif au moyen de l'**indicateur clé de performance 9 : retour au travail**, qui mesurera le pourcentage de travailleurs retournant au travail dans les six mois suivant une blessure. La cible de 75 % a été établie pour 2018.

## 2.3 Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants

### 2.3.1 Évaluer et promouvoir la sensibilisation culturelle et la sensibilité culturelle au sein de la CSTIT

- Élaborer un plan de mesure du savoir-faire culturel au sein de l'organisme.



La sécurisation culturelle est un concept émergent de l'industrie des soins de santé, où il était clair que la prestation de services était souvent réalisée de manière interculturelle. Il a été déterminé que la prestation efficace de soins à une personne de culture différente nécessitait que les services soient fournis conformément aux valeurs et aux normes du bénéficiaire, et nécessitait un processus d'autoréflexion afin de comprendre les préjugés personnels et systémiques nuisant à une prestation de soins efficace.

À la suite du rapport publié par la Commission de vérité et de réconciliation du gouvernement du Canada, dans lequel on aborde l'héritage du colonialisme et des pensionnats indiens au Canada ayant causé un traumatisme historique profond et une perte de cohésion culturelle pour les peuples autochtones, la CSTIT a accordé la priorité à la sécurisation culturelle dans le cadre de son cycle stratégique 2018 à 2022. Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, où les peuples autochtones comptent pour 52 % et 86 % de la population respectivement, la CSTIT reconnaît et respecte l'importance d'accorder des services à tous les intervenants de manière appropriée et culturellement sécuritaire. Ainsi, l'objectif consistant à **améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants** sera dorénavant intégré dans la direction stratégique de l'organisme.

Avoir un environnement culturellement sécuritaire pour le personnel et les intervenants commence par un processus d'introspection, d'apprentissage et d'échange. Les objectifs, mesures et initiatives déterminées dans le cadre du plan

stratégique 2018 à 2022 visent à placer progressivement l'organisme dans la bonne direction, en examinant attentivement les leçons tirées des autres secteurs et en évaluant de façon approfondie les possibilités existantes au sein de la CSTIT. En 2018, nous commencerons par une évaluation de la sensibilisation culturelle et de la sensibilité culturelle au sein de l'organisme et élaborerons un plan de mesure du savoir-faire culturel.

La CSTIT reconnaît que la sécurisation culturelle est un concept complexe et nuancé qui requiert une attention particulière à chaque étape de ses activités. Dans l'intérêt de la réussite à long terme et d'une application appropriée par son personnel et ses intervenants, la CSTIT s'engage à l'égard d'une mise en œuvre pluriannuelle des mesures afin de faire progresser l'organisme dans la pratique de la sécurisation culturelle et fera état de la situation tous les trimestres dans le cadre de ses mises à jour d'entreprise. Dans les années à venir, nous élaborerons un plan relatif à l'éducation et à la mobilisation pour notre personnel, évaluant des façons de favoriser l'humilité culturelle et de fournir des outils et des ressources au personnel afin qu'ils comprennent la sécurisation culturelle et son importance pour nos intervenants. À ce moment, nous réévaluerons les outils de mesure pour déterminer si les indicateurs de performance ou les cibles sont appropriés pour cet objectif.

## 2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

### 2.4.1 Entreprendre un examen systématique de nos facteurs financiers

- Cerner les principaux facteurs financiers et leur accorder la priorité.
- Déterminer et élaborer un plan de mise en œuvre relatif à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17.



### 2.4.2 Effectuer un examen du programme de pensions à vie de la CSTIT

- Déterminer les prochaines étapes en se fondant sur l'approbation de la proposition de système de pensions en 2017.
- Faire participer les intervenants de manière poussée et incorporer les résultats.

### 2.4.3 Faire avancer le programme Excellence continue

- Continuer l'examen du programme Excellence continue à l'échelle de l'organisme.
- Déterminer les prochaines étapes pour le programme Excellence continue de la CSTIT.

La CSTIT est financée par les cotisations des employeurs et le rendement des placements. Dans le dernier plan stratégique, « Soutenir le Fonds de protection des travailleurs » était indiqué comme priorité stratégique. Pour 2018 à 2022, cette mesure est devenue un objectif en vertu de la priorité stratégique consistant à **fournir des services et résultats de qualité**. Cette modification a été apportée pour deux principales raisons : il a été déterminé que la gestion était une valeur centrale de la CSTIT et celle-ci a été ajoutée à nos cinq valeurs existantes, en plus de la sécurisation culturelle. Aussi, la CSTIT estime que la mesure **assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs** est une composante essentielle de la capacité à fournir des services et résultats de qualité. Ainsi, elle est devenue un objectif accompagné de mesures et d'initiatives connexes pour assurer sa réussite générale et s'est vu attribuer l'**indicateur clé de performance 11 : niveau de capitalisation** et l'**indicateur clé de performance 14 : rendement des investissements** pour surveiller ses progrès et assurer la stabilité. Le niveau de capitalisation de la CSTIT, qui est établi en vertu d'un modèle de financement établi dans la politique 10.05 – Stratégie

de financement, a une plage de 110 % à 140 % pour être considéré comme adéquatement financé et ne nécessiter aucune action.

En 2018, la CSTIT entreprendra un examen systématique de nos facteurs financiers, cherchant à cerner ces facteurs, à leur accorder la priorité et à mieux comprendre les fluctuations du coût des activités commerciales. Les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut font face à des défis uniques comparativement au reste du Canada en ce qui concerne le coût de la vie, les coûts de déplacement et les services qui sont seulement offerts dans d'autres régions du Canada. L'**indicateur clé de performance 12 : budget de fonctionnement** et l'**indicateur clé de performance 13 : coûts des réclamations** mesureront les progrès relatifs à cette mesure, faisant en sorte que la CSTIT se situe dans un écart acceptable des dépenses prévues pour l'année. La CSTIT déterminera et élaborera un plan de mise en œuvre relatif à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17, une mesure qui permettra d'aligner les rapports financiers de la CSTIT et ceux des autres commissions des accidents du travail au Canada.

---

## **La CSTIT estime que la mesure qui consiste à assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs est une composante essentielle de la capacité à fournir des services et des résultats de qualité.**

En 2018, la CSTIT déterminera les prochaines étapes en vue de l'examen du programme de pensions à vie, un projet qui a été entamé pendant le cycle stratégique 2015 à 2017. Ce projet vise à assurer l'alignement des politiques et des lignes directrices avec celles des autres commissions des accidents du travail au Canada. Le personnel de la CSTIT a travaillé avec des actuaires à la création d'options potentielles pour la modification du système de pensions actuel. Ce processus requiert une consultation approfondie des intervenants afin de nous assurer que l'on tient compte de différentes répercussions du programme dans l'examen et que l'on répond aux préoccupations et aux questions et les incorpore dans le processus. Un plan pour cette consultation sera élaboré et mis en œuvre en 2018.

L'efficacité opérationnelle est une composante clé d'une gestion responsable et d'une responsabilité financière. À cette fin, le programme Excellence continue de la CSTIT est une initiative permanente visant à examiner, à évaluer et à

moderniser ses processus et procédures pour incorporer les principes Lean dans ses activités et fournir aux intervenants des services efficaces et de grande qualité. Les principes Lean sont conçus pour maximiser le flux et réduire le gaspillage dans les processus commerciaux, tout en mettant l'accent sur l'excellence dans la prestation de services aux intervenants. Il s'agira du troisième cycle stratégique doté d'une composante d'Excellence continue, ce qui manifeste l'engagement de la CSTIT à l'égard de l'amélioration continue de ses services et de l'adaptation à l'environnement changeant dans lequel elle exerce ses activités. Jusqu'à présent, nous avons évalué plus de 10 processus interdépartementaux majeurs dans le cadre du programme Excellence continue, déterminant et rationalisant avec succès nos activités. En 2018, la CSTIT poursuivra l'évaluation du programme Excellence continue entamée vers la fin du dernier cycle stratégique et déterminera les prochaines étapes pertinentes de cette mesure importante.

## 2.5 Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci

### 2.5.1 Mettre à jour la Classification type des professions (CTP) et la Classification type des industries (CTI) et établir les taux de classification pour les employeurs en vertu des normes actuelles



- Entreprendre une évaluation de l'utilisation de la classification au sein de la CSTIT.
- Confirmer l'état futur des normes en matière de classification.
- Élaborer un plan pour la conversion des réclamations et des dossiers d'employeurs antécédents.

### 2.5.2 Élaborer une stratégie relative à l'intégrité des données qui traite des codes du Programme national de statistiques sur les accidents de travail (PNSAT)

- Élaborer un plan de formation et d'assurance de la qualité pour assurer la cohérence des codes du PNSAT.

### 2.5.3 Soutenir la prise de décisions interne en matière de gestion de données au moyen d'outils d'informatique décisionnelle

- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie relative à l'informatique décisionnelle.
- Continuer l'examen visant à déterminer les besoins en matière de données de la CSTIT.

### 2.5.4 Élaborer une stratégie relative à l'intégrité des données afin d'améliorer les données des intervenants

- Poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de projets internes visant à assister aux projets de nettoyage des données relatives aux intervenants et de nettoyage des données relatives aux emplacements.
- Analyser et élaborer la stratégie relative à l'intégrité des données pour 2019 à 2022.

La CSTIT s'engage à la prise de décisions axées sur les données dans le cadre de la surveillance et de l'évaluation de ses objectifs stratégiques, ses activités quotidiennes et ses normes de services. En nous assurant que nos données sont à jour, exactes et uniformes, nous sommes plus en mesure de comprendre les domaines de réussite et de faiblesse, de reconnaître les tendances, de corriger les anomalies et de cerner des domaines d'amélioration au sein de notre organisme et dans notre prestation de services. L'objectif consistant à **améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci** comprend plusieurs mesures

connexes qui permettront à la CSTIT de mieux s'aligner aux autres commissions des accidents du travail, d'améliorer l'intégrité des données pour l'usage interne et de fournir des renseignements exacts aux fins de l'évaluation de la prestation de services.

La CSTIT utilise actuellement la Classification type des professions (CTP) pour classer les occupations des demandeurs et en 2018, elle évaluera les étapes pour adopter la Classification nationale des professions (CNP). Comme les codes de la CNP sont utilisés par d'autres commissions des accidents du travail au Canada, ils fournissent un



cadre national standard des noms des professions, servant à compiler et à analyser les renseignements sur une profession. De la même façon, la CSTIT utilise actuellement la Classification type des industries (CTI) pour classer les industries d'employeurs et évaluera la transition vers l'utilisation des codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

En 2018, la CSTIT entreprendra une évaluation approfondie de l'utilisation des codes au sein de l'organisme alors qu'elle ira de l'avant avec l'utilisation de systèmes de codes standardisés à l'échelle nationale. Cette évaluation lui permettra de s'assurer que toutes les mises à jour sont indiquées de façon appropriée dans toutes les unités d'exploitation et que le personnel ayant besoin de formation et de procédures à jour bénéficie de ressources adéquates.

Un autre type de données recueillies par la CSTIT relève du Programme national de statistiques sur les accidents de travail (PNSAT). Les données PNSAT font le suivi des détails des incidents pour les réclamations avec absence et des décès acceptés par les commissions des accidents du travail au Canada, en ayant recours à des définitions et à des normes acceptées à l'échelle nationale. Comme il est important d'avoir des données PNSAT exactes et uniformes, en 2018, la CSTIT élaborera un plan de formation et d'assurance de la qualité à l'intention du personnel qui utilise cette structure de codes.

Les outils d'informatique décisionnelle soutiennent la prise de décisions interne en matière de gestion en fournissant des données à jour et en temps opportun. Avant 2018, la CSTIT a cherché à améliorer sa capacité en matière d'outils d'informatique décisionnelle, mettant en œuvre un rapport de gestion trimestriel et lançant un projet pilote sur les capacités d'informatique décisionnelle au sein de l'organisme. Reconnaissant les avantages découlant de la surveillance en temps réel des données, nous avons inclus le soutien des outils d'informatique décisionnelle dans le plan stratégique 2018 à 2022. En 2018, nous nous concentrerons sur la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie relative à l'informatique décisionnelle antérieure, ainsi que sur la réalisation d'un examen pour déterminer les besoins précis de la CSTIT en matière de données.

Comme il est important d'avoir des données exactes pour informer la prise de décisions en matière de gestion, la CSTIT s'est aussi engagée à l'égard de l'élaboration d'une stratégie relative à l'intégrité des données afin d'améliorer les données des intervenants. Cet engagement comprend la poursuite d'un projet de nettoyage des données, qui vise à supprimer les données doubles et à améliorer l'exactitude et l'uniformité dans la collecte, la saisie et l'utilisation de données. À la suite de la continuation de ce projet, des évaluations et des examens prévus, une stratégie relative à l'intégrité des données sera élaborée pour 2019 à 2022. Les progrès à l'égard de ces mesures seront mesurés tous les trimestres dans le cadre des mises à jour de la CSTIT.

---

**L'objectif consistant à *améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci* comprend plusieurs mesures connexes qui permettront à la CSTIT de mieux s'aligner aux autres commissions des accidents du travail, d'améliorer l'intégrité des données pour l'usage interne et de fournir des renseignements exacts aux fins de l'évaluation de la prestation de services.**

## 2.6 Améliorer la communication



### 2.6.1 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

- Définir les priorités en matière de sensibilisation du public à l'égard de la CSTIT.
- Établir des outils de données et une base de référence sur la sensibilisation du public.
- Déterminer les domaines prioritaires pour améliorer la sensibilisation à l'égard de la CSTIT.

### 2.6.2 Améliorer la communication relative aux services aux intervenants

- Déterminer et examiner les procédures et les matériels de communication standards.
- Obtenir, compiler et analyser des commentaires des intervenants sur les procédures et les matériels de communication.

La communication est essentielle à tous les niveaux d'activités de la CSTIT. Nous nous efforçons de communiquer efficacement sur notre mandat, nos services et nos interactions avec nos intervenants. Dans le cadre de notre sondage des intervenants triennal mené par un tiers, nous questionnons les travailleurs et les employeurs sur leur perception des communications de la CSTIT. Nous avons ainsi établi l'objectif consistant à **améliorer la communication** comme objectif stratégique pour 2018 à 2022. En 2017, le sondage des intervenants indiquait que 49 % des employeurs et 79 % des travailleurs croyaient que la CSTIT avait besoin d'améliorer la communication concernant ses services. Nous prenons ces commentaires très au sérieux et avons dressé un plan pour améliorer non seulement la sensibilisation du public à l'égard de la CSTIT, mais aussi nos communications sur les services aux intervenants pour nous assurer qu'une communication bidirectionnelle, efficace et compréhensible est en place.

En 2018, la CSTIT définira d'abord ses priorités en matière de sensibilisation du public, qui permettront d'élaborer une stratégie informée et directe pour améliorer la sensibilisation

du public à son égard. Au cours de la prochaine année, nous établirons une base de référence des niveaux de sensibilisation actuels ainsi que des outils de données pour faire le suivi efficace des améliorations, après quoi auront lieu l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication. La CSTIT fera le suivi des progrès relatifs à cet objectif en en faisant état tous les trimestres, en détaillant les progrès dans chaque initiative et en mettant à jour les priorités et les outils en fonction des changements.

L'amélioration de la communication relative aux services aux intervenants implique que les intervenants recevront de l'information claire, en temps opportun, dans une langue qu'ils comprennent, et que des ressources seront à leur disposition pour répondre à leurs questions. La première étape pour atteindre ce résultat, prévue pour 2018, consistera à évaluer toutes les procédures et tous les matériels de communication standards de la CSTIT. Une fois que ces matériaux auront été compilés, nous les examinerons attentivement en tenant compte des commentaires des intervenants pour nous assurer que les communications sont claires, compréhensibles et efficaces.

# Indicateurs clés de performance

Indicateur clé de performance	Critère de mesure	Cible pour 2018
<b>FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE SÉCURITÉ</b>		
1. Fréquence des pertes de temps	+/- 0,05 pt par rapport à la moyenne de l'année précédente	1,99
2. Employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail	% de la hausse pendant les années 2 à 5	Base de référence 2018
3. Activités éducatives en SST dans les collectivités pour les travailleurs vulnérables	% de la hausse pendant les années 2 à 5	Base de référence 2018
4. Baisse du nombre moyen d'ordres par inspection	Moyenne pondérée du % de baisse	3,0
5. Hausse de la sensibilisation du public à l'égard du SRI	% de la hausse pendant les années 2 à 5	Base de référence 2018
<b>FOURNIR DES SERVICES ET RÉSULTATS DE QUALITÉ</b>		
6. Perte de temps à court terme	% de cas dont la durée était de moins de 10 jours	75 %
7. Délai avant le premier versement	% de premiers versements d'indemnité versés dans un délai de 20 jours	90 %
8. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	70 %
9. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	75 %
10. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	80 %
11. Niveau de capitalisation	% du niveau de capitalisation	110 % à 140 %
12. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	5 %
13. Coûts des réclamations	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	10 %
14. Rendement des investissements	% de rendement	5,85 %

Les ICP efficaces sont SMART : spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. La CSTIT établit des ICP qui mesurent l'évolution générale de l'organisme en se fondant sur une combinaison de nos priorités stratégiques et des services quotidiens que nous fournissons.

# Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2018

## Budget de fonctionnement 2018

Pour l'exercice qui termine le 31 décembre Résumé par division	Réel pour 2016	Budget pour 2017	Projection pour 2017	Demandes de budget pour 2018	Augmentation de budget pour 2018 (réduction)	Variation de budget pour 2018
	\$	\$	\$	\$	\$	%
Bureau du président de la Commission	1 024 777	1 220 281	1 133 358	1 355 184	134 903 <sup>1</sup>	11,06 %
Services généraux	11 275 684	11 840 195	12 140 540	12 250 811	410 616 <sup>2</sup>	3,47 %
Services à la haute direction	2 287 813	2 440 819	2 452 983	2 519 494	78 675	3,22 %
Services financiers	2 200 223	2 008 794	2 028 203	2 075 646	66 852	3,33 %
Services juridiques	110 074	377 844	239 981	475 204	97 360 <sup>3</sup>	25,77 %
Opérations au Nunavut	1 226 327	1 400 300	1 427 114	1 426 919	26 619	1,90 %
Services aux intervenants	9 287 189	10 510 090	10 005 963	10 428 977	(81 113)	-0,77 %
Services de prévention	3 503 400	4 223 524	3 698 321	4 089 655	(133 869)	-3,17 %
Services de réclamations/médicaux/ de pensions	4 049 950	4 344 710	4 599 407	4 283 778	(60 932)	-1,40 %
Autres services aux intervenants	1 733 839	1 941 856	1 708 235	2 055 544	113 688	5,85 %
<b>Sous total – Responsabilité du président de la Commission</b>	<b>27 412 087</b>	<b>29 798 323</b>	<b>29 428 142</b>	<b>30 532 235</b>	<b>733 912</b>	<b>2,46 %</b>
Siège social	1 040 580	1 690 000	1 640 669	1 600 000	(90 000)	-5,33 %
<b>Sous-total</b>	<b>28 452 667</b>	<b>31 488 323</b>	<b>31 068 810</b>	<b>32 132 235</b>	<b>643 912</b>	<b>2,04 %</b>
Conseil de gouvernance	314 583	511 532	471 719	626 842	115 310 <sup>4</sup>	22,54 %
Tribunal d'appel	385 951	491 003	501 091	492 796	1 793	0,37 %
Conseiller des travailleurs	169 038	212 400	170 952	213 584	1 184	0,56 %
Northern Safety Association	400 000	400 000	400 000	400 000	-	0,00 %
Fédération du travail des Territoires du Nord	350 000	350 000	350 000	350 000	-	0,00 %
<b>Total</b>	<b>30 072 239</b>	<b>33 453 258</b>	<b>32 962 572</b>	<b>34 215 457</b>	<b>762 199</b>	<b>2,28 %</b>

### Principales raisons des hausses budgétaires

<sup>1</sup> Engagement des intervenants concernant la proposition de système de pensions

<sup>2</sup> Consultation sur les systèmes d'information

<sup>3</sup> Consultation législative

<sup>4</sup> Évaluation du programme Safe Advantage

# État projeté des résultats de fonctionnement pour 2018

Pour l'exercice qui termine le 31 décembre (en milliers de dollars)	Réel pour 2016	Budget pour 2017	Projection pour 2017	Budget pour 2018
	\$	\$	\$	\$
<b>PRODUITS ET CHARGES</b>				
<b>RECETTES</b>				
Cotisations	58 310	60 000	61 862	63 550
Moins : Remboursements	(1 129)	(960)	(960)	(960)
Placements (voir en bas)	15 098	21 000	19 780	22 300
Autres	1	-	-	-
<b>Sous-total</b>	<b>72 280</b>	<b>80 040</b>	<b>80 682</b>	<b>84 890</b>
<b>CHARGES</b>				
Réclamations	73 015	44 241	49 884	50 176
Moins : Pension et expérience (gains) pertes	(10 693)	-	-	-
Plus : Frais de gestion des réclamations	10 515	10 118	11 093	11 636
<b>Sous-total</b>	<b>72 837</b>	<b>54 359</b>	<b>60 977</b>	<b>61 812</b>
Frais d'administration et frais généraux	30 072	33 454	32 963	34 215
Moins : Affectation aux réclamations	(10 515)	(10 118)	(11 093)	(11 636)
<b>Sous-total</b>	<b>19 557</b>	<b>23 336</b>	<b>21 870</b>	<b>22 579</b>
<b>Total</b>	<b>92 394</b>	<b>77 695</b>	<b>82 847</b>	<b>84 391</b>
Revenus (pertes) avant autres pertes du résultat global	(20 114)	2 345	(2 166)	499
Autres éléments du résultat global	(218)	-	-	-
<b>Total du résultat global (pertes)</b>	<b>(20 332)</b>	<b>2 345</b>	<b>(2 166)</b>	<b>499</b>
<b>PLACEMENTS</b>				
Intérêts	4 030	-	3 900	-
Dividendes	13 270	-	8 280	-
Bénéfices/(pertes)	(1 142)	-	10 000	-
Frais de placement	(1 060)	-	(2 400)	-
<b>Total</b>	<b>15 098</b>	<b>21 000</b>	<b>19 780</b>	<b>22 300</b>

## Sommaire du budget de fonctionnement 2018

Classement du capital	Fonds demandés en 2016 reportés	Budget pour 2017	Fonds devant être utilisés en 2017	Fonds devant être retirés	Fonds non requis (dépassés) en 2017	Fonds demandés en 2018 reportés	Budgets approuvés pour 2018
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	19 616	88 000	107 616	-	-	-	66 000
Ameublement	64 231	55 500	119 731	-	-	-	20 000
Équipement non informatique	83 272	20 000	159 094	-	(55 822)	-	87 000
Logiciel	170 000	100 000	297 000	-	(27 000)	-	225 000
Immeuble – Propriété	19 049	-	68 834	-	(49 785)	-	-
Améliorations locatives	107 762	-	107 762	-	-	-	-
Matériel informatique/logiciels CAAPS	-	-	-	-	-	-	-
Modernisation – Bureau de Yellowknife	-	-	-	-	-	-	-
Services en ligne	-	636 000	636 000	-	-	-	690 794
Autres	-	50 000	50 000	-	-	-	50 000
<b>Total</b>	<b>463 930</b>	<b>949 500</b>	<b>1 546 037</b>	<b>-</b>	<b>(132 607)</b>	<b>-</b>	<b>1 138 794</b>



