

Mot du président



2018 marque le début d'une période fort intéressante pour la CSTIT. La première année de notre nouveau cycle stratégique 2018-2022, qui comporte d'ambitieux objectifs pour les cinq prochaines années, va bon train. Le Plan général 2018 a permis à la CSTIT de se rapprocher de priorités stratégiques, soit faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et des résultats de qualité, non seulement par le passage à la phase suivante des objectifs existants, mais aussi par l'établissement de nouveaux buts. Chaque trimestre, je fais le point sur l'atteinte de ces priorités et la réalisation de notre vision, qui est d'éliminer les maladies et les blessures professionnelles.

Au cours du premier trimestre (T1) de 2018, la CSTIT a bien avancé dans l'établissement des fondements nécessaires pour concrétiser les plans visant à faire progresser la culture de sécurité. La santé et la sécurité au travail (SST) constitue une priorité pour la CSTIT, et nous avons commencé, durant le T1,

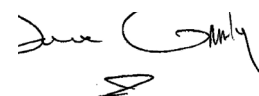
à accumuler des données de référence sur les employeurs offrant des programmes de SST complets ou partiels dans leur milieu de travail. Nous avons également entrepris des démarches pour nous doter d'une base de référence sur les ressources éducatives à la disposition des jeunes travailleurs dans les territoires. Cette base orientera les étapes à venir dans l'élaboration d'outils au service de ce groupe démographique.

La CSTIT est résolue à s'adapter aux questions et tendances émergentes en matière de SST. Dans l'ensemble du Canada, on commence à mieux comprendre la santé mentale en milieu de travail et les demandes d'indemnisation pour préjudice psychologique, ainsi qu'à accorder à ces questions une attention accrue. La CSTIT est en train d'acquérir un savoir-faire en la matière, s'efforçant de déterminer les besoins en formation du personnel et de mettre en œuvre des mécanismes de suivi afin d'assurer des soins de haut niveau pour les demandes d'indemnisation de cette nature.

Or, pour fournir des services et des résultats de qualité, nous devons procéder à un examen global des services que nous offrons, de nos modes de prestation et de nos interactions avec les intervenants. Alors que ses services deviennent de plus en plus disponibles en ligne, la CSTIT poursuit leur évaluation, et ce, tant pour les nouveaux services que les existants. Elle veille également à cerner les points à améliorer. Par ailleurs, elle a considérablement développé sa capacité à prendre à l'interne des décisions fondées sur des données, en faisant appel à des outils d'informatique décisionnelle pour gérer de près les activités, les charges de travail et les résultats.

Durant le premier trimestre, la CSTIT s'est efforcée surtout de favoriser le retour au travail sécuritaire et rapide des travailleurs blessés en forgeant des liens et en améliorant la communication avec les professionnels de la santé. En outre, elle a donné un degré de priorité élevé au rôle des employeurs dans le retour au travail, en identifiant ceux qui se sont déjà dotés de mesures et en continuant d'en aider d'autres à mettre sur pied des programmes adaptés à leur milieu de travail. La communication conserve une place prépondérante, car il nous importe que la CSTIT communique de manière efficace avec les intervenants au sujet des services qu'elle offre.

Ce ne sont là que quelques-unes des grandes initiatives en cours pour l'année 2018. Je vous invite à lire attentivement le présent document et à me faire part de tout commentaire à feedback@wscc.nt.ca.



Dave Grundy
Président-directeur

Indicateurs clés de performance 2018



Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité

Indicateur clé de performance	Mesure	T1	T2	T3	T4	CA	Cible	Évaluation
1. Fréquence des pertes de temps	+/- 0,05 pt par rapport à la moyenne de l'année précédente	2,28				2,28	1,99	
2. Employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail	% de la hausse pendant les années 2 à 5	s/o				n/a	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	s/o				n/a	Base de référence 2018	
4. Baisse du nombre moyen d'ordres par inspection	Moyenne pondérée du % de baisse	2,27				2,27	3,0	
5. Hausse de la sensibilisation du public à l'égard du SRI	% de la hausse pendant les années 2 à 5	s/o				s/o	Base de référence 2018	

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



Indicateur clé de performance	Mesure	T1	T2	T3	T4	CA	Cible	Évaluation
6. Perte de temps à court terme	% de cas dont la durée était de moins de 10 jours	70,8%				70,8%	75%	
7. Délai avant le premier versement	% de premiers versements d'indemnité versés dans un délai de 20 jours	91,2%				91,2%	90%	
8. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	77,2%				77,2%	70%	
9. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	70,3%				70,3%	75%	
10. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	84%				84%	80%	
11. Niveau de capitalisation (2017)	% du niveau de capitalisation	110%				110%	110%-140%	
12. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	-13,4%				-13,4%	+/-5%	
13. Coûts des réclamations	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	-10,8%				-10,8%	+/-10%	
14. Rendement des investissements	% de rendement	0,34%				0,34%	1,46%	



Rendement atteignant ou dépassant la cible



Rendement légèrement inférieur à la cible



Rendement hors cible



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) ainsi que les visites de grandes et de petites entreprises

Au T1, la CSTIT a commencé à recueillir et à évaluer l'information concernant les programmes de SST aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Elle peut, en précisant les points de contact actuels et éventuels avec les intervenants, tirer profit de ces possibilités pour faire le suivi et offrir un soutien à la préparation de programmes de SST dans les petites comme les grandes entreprises. Les progrès à ce chapitre reposent sur une base de données de référence exactes, dont la préparation avance bien.

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

Les Services de prévention et l'unité responsable de l'analyse des données travaillent en collaboration pour cerner les domaines d'intérêt prioritaires à intégrer à un programme de SST. Au T1, des données brutes ont été compilées avec succès grâce au rapport annuel sur la masse salariale (RAMS). Elles serviront à l'établissement d'une cible à la hausse durant les années 2 à 5 du plan stratégique.

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

La CSTIT s'est engagée à faire en sorte que les travailleurs, tant aux Territoires du Nord-Ouest qu'au Nunavut, bénéficient de mécanismes pour les aider à travailler de façon sécuritaire. Dans le but d'intensifier la formation sur la SST chez les travailleurs vulnérables, elle prépare une base de ressources qui sera à la disposition des travailleurs, jeunes ou nouveaux, aussi bien que des travailleurs étrangers et de ceux de retour au travail. Au T1, les Services de prévention ont entamé un examen exhaustif du matériel pédagogique destiné aux jeunes travailleurs, à la fois dans les programmes actuels et au sein de diverses administrations de l'ensemble du Canada.

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

Au T1, la CSTIT a amorcé la première étape de l'élaboration d'une stratégie de formation sur la SST. Il faut, à cet égard, préparer des outils et des activités à l'intention des jeunes travailleurs : l'initiative suit son cours et continuera tout au long du T2. La Commission a lancé dans une collectivité ténoise des projets pilotes intégrant des ressources à l'intention des jeunes travailleurs dans les programmes d'études actuels.

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

Les services dirigés prêtent leur appui aux employeurs dans les industries à haut risque en s'assurant du respect des mesures législatives régissant le travail sécuritaire aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Les mesures dégagées dans le plan stratégique 2018-2022 pour améliorer les critères qui s'appliquent aux inspections dirigées nécessiteront des évaluations et analyses des activités et industries à haut risque, la préparation de programmes et d'outils pédagogiques et l'utilisation des données recueillies pour prendre des décisions éclairées.

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

Sur le plan législatif, les lois et règlements appliqués par la CSTIT sont soumis à des échéanciers d'examen interne, ce qui suppose des étapes précises pour veiller à ce que toute modification recommandée soit dûment évaluée. Le travail concernant la Loi sur l'indemnisation des travailleurs (LIT) avance : la version provisoire d'un projet de loi est presque prête pour les Territoires du Nord-Ouest.

Au Nunavut, on a amorcé l'examen d'une proposition législative portant modification de la LIT, qui sera présentée sous peu au Comité d'examen interne Maliiganik Qimirrujiit du gouvernement du Nunavut. La rédaction des révisions concernant les dispositions relatives aux déficiences et aptitudes au travail du Règlement sur la santé et la sécurité au travail (SST), du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines et du Règlement sur la santé et la sécurité (pétrole et gaz) est en cours. Des consultations sont menées sur des modifications à la Loi sur la SST, et un calendrier de consultation au T2 a été adopté concernant le projet de sanctions lors de contraventions en matière de SST.

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)

La première étape pour la gestion des tendances dans les demandes d'indemnisation liées à la santé et à la sécurité au travail est de dégager les enjeux naissants afin de les évaluer et d'intervenir. Par l'établissement de relations avec les personnes-ressources du secteur médical d'autres commissions d'indemnisation du Canada, la CSTIT a cerné les principaux domaines sur lesquels se concentrer, soit la santé mentale, les commotions et les répercussions de la consommation de la marijuana à des fins médicales.

Au T1, la CSTIT a communiqué avec un conseiller psychologique expert en matière de trouble de stress post-traumatique (TSPT). De plus, les Services médicaux de la CSTIT ont préparé et appliqué un cadre psychologique pour repérer les demandes d'indemnisation pour lésions corporelles susceptibles de devenir des demandes relatives à des dommages psychologiques. Il sera ainsi plus facile d'intervenir rapidement dans les demandes d'indemnisation; un logiciel interne a été mis à niveau pour faciliter le suivi des demandes de ce type.

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)

Le système de responsabilité interne (SRI) est fondé sur le principe selon lequel tous sont responsables de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Pour accroître la sensibilisation du public au SRI, il faut d'abord examiner les ressources et les outils existants au sein de la CSTIT et dans d'autres administrations. Des demandes auprès d'autres administrations ont été formulées au T1, et cette démarche sera élargie pour inclure des organismes du secteur de la SST et des ministères du Travail partout au Canada. Des outils ont été conçus pour recueillir des données sur la compréhension du SRI, qui feront l'objet d'essais et de validations au T2.



PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 :

Fournir des services et des 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

Le plan stratégique quinquennal de la CSTIT comporte un volet de services en ligne, ce qui permet la prestation efficace, rapide et accessible des services à tous les intervenants. La première étape dans la mise en œuvre continue de la stratégie des services en ligne a été de préparer les exigences détaillées pour la présentation en ligne des avis de projets concernant l'amiante. Grâce aux consultations menées, la CSTIT a pu obtenir les renseignements voulus et passer aux exigences techniques et opérationnelles du projet. Au T1, les Services d'information ont également travaillé de concert avec des comités internes à la préparation de la facturation électronique pour les fournisseurs de services médicaux. Après avoir précisé les exigences de mise en œuvre du projet, on a mis en place sans problème l'infrastructure matérielle pour l'application de la facturation médicale.

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

Des efforts seront déployés pour faire avancer des initiatives visant à assurer l'état de préparation interne aux services en ligne reposant sur une infrastructure de systèmes ainsi que la planification des ressources humaines pour un certain nombre de projets liés à l'amélioration et au renforcement de tels services. Les progrès réalisés pour ces initiatives seront décrits de façon plus approfondie au T2.

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

Lorsqu'un travailleur est blessé, l'une des priorités de la CSTIT est de faciliter un retour au travail (RAT) sécuritaire dans les meilleurs délais. L'un des éléments clés de bons résultats en matière de RAT est l'intervention précoce. Au T1, les Services médicaux ont travaillé à l'interne avec des experts en la matière pour préciser les lacunes de formation et fournir des services pédagogiques à la CSTIT. À partir des besoins dégagés, le personnel a bénéficié de séances mensuelles de formation pour se familiariser avec les solutions et procédures relatives au RAT.

Le mandat de la CSTIT d'assurer les soins aux travailleurs blessés et de fournir les services les meilleurs qui soient aux intervenants passe par l'établissement de solides relations professionnelles avec les fournisseurs de soins de santé. Au T1, le conseiller médical de la CSTIT a travaillé avec les fournisseurs locaux de soins de santé et les Communications afin de renforcer les voies de communication, de revoir et d'améliorer les formulaires de physiothérapie déposés par les demandeurs d'indemnisation et de créer un communiqué trimestriel aux fournisseurs de services médicaux, leur offrant des nouvelles, des occasions d'apprentissage et des renseignements sur les formulaires et processus nouveaux. C'est une étape importante vers des communications ouvertes bidirectionnelles et une meilleure entente entre la CSTIT et les fournisseurs de soins de santé.

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

Il est essentiel que les employeurs participent aux programmes de RAT afin d'arriver à de meilleurs pronostics pour les travailleurs blessés. Au T1, la CSTIT a établi une liste d'employeurs qui travaillent avec la CSTIT à l'administration des programmes de RAT actuels. Ces renseignements ainsi que les données touchant la préparation de renseignements de base pour les autres employeurs offrant un programme de RAT, en partie ou en totalité, sont en voie de compilation. Tout au long du trimestre, le spécialiste du retour au travail a continué de faciliter les rencontres avec les employeurs et les gestionnaires de cas afin de préparer des plans visant un retour au travail sécuritaire et rapide.

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

La CSTIT a précisé dans son plan stratégique 2018-2022 que la prestation de services s'intégrant à une culture de la sécurité est une valeur organisationnelle. Dans l'optique de la sécurité culturelle, le processus d'humilité culturelle favorise l'autoréflexion, la connaissance des partis pris personnels et systémiques de même qu'une compréhension de l'expérience d'autrui.

Au cours du premier trimestre de 2018, l'équipe de la promotion de la culture de sécurité a préparé une approche progressive dont l'objet est de relever la compétence culturelle et de faire progresser l'organisme vers la sécurité, en plus d'offrir au personnel de la CSTIT une introduction à la sensibilisation et à la réceptivité culturelles. Le personnel y a trouvé des perspectives d'apprentissage empruntant les canaux actuels de communication. Par ailleurs, l'équipe a amorcé, à l'échelle organisationnelle, une analyse des points forts, des faiblesses, des perspectives et des menaces en matière de sécurité culturelle. À cela s'ajoutent des recherches et évaluations constantes des concepts de sécurité culturelle et des pratiques exemplaires en la matière. Il incombe au personnel de la CSTIT de fournir des services s'intégrant à une culture de la sécurité auprès de divers intervenants aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

2.4.1 Entreprendre un examen systématique de nos facteurs financiers

Avant de mettre en œuvre les Normes internationales d'information financière (IFRS) 17, il faut connaître précisément les répercussions sur la structure et les procédures financières actuelles de la CSTIT. À cette fin, il est essentiel de communiquer avec les autres commissions d'accident du travail au Canada afin d'élaborer une approche cohérente et unifiée. La CSTIT se concentrera sur la planification interne et le perfectionnement professionnel touchant l'IFRS-17 avant les rencontres nationales prévues au T2.

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

La CSTIT a continué de préparer au T1 des documents à présenter au Comité permanent du développement économique et de l'infrastructure du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest en vue de l'examen du programme de pensions à vie. Ces documents qui portent sur le processus de consultation relatif aux révisions envisagées au système de pensions seront présentés dès une invitation du Comité.

2.4.3 Faire avancer le programme Excellence continue

Le programme Excellence continue (EC) de la CSTIT a fait l'objet d'un examen interne qui s'est terminé au T1 de 2018. L'examen se composait surtout d'entrevues qualitatives auprès d'un échantillon représentatif d'employés de la CSTIT qui participent à des degrés divers au programme EC. L'objet des entrevues était de dégager les points forts, les faiblesses, les perspectives et les menaces liés au programme, d'évaluer les connaissances du personnel et de solliciter des recommandations pour les prochaines étapes. Les réponses ont été pondérées en fonction de l'expérience du programme et nous avons préparé un rapport interne assorti de conclusions et de recommandations. En se fondant sur ce rapport, l'équipe de la haute direction a établi des orientations pour les prochaines étapes du programme, notamment la formation, le perfectionnement des compétences et la restructuration du programme EC.

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 les taux de classification pour les employeurs en vertu des normes actuelles

L'intégrité et le codage des données sont cruciaux pour permettre à la CSTIT de tenir son engagement de prendre des décisions fondées sur des données. Au T1, les unités utilisant la Classification nationale des professions (CNP) et la Classification type des industries (CTI) ont été identifiées. Elles seront sondées au T2 pour déterminer la mesure dans laquelle elles les utilisent ainsi que pour repérer et évaluer l'incidence possible de la transition vers d'autres systèmes de codage.

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)

L'élaboration d'un programme de formation et d'assurance de la qualité débutera après le lancement de la stratégie sur l'intégrité des données, qui couvrira les codes du PNSAT. Le travail à cet égard commencera au T3 de 2018.

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

L'appui au processus décisionnel de gestion des données internes à l'aide d'outils d'informatique décisionnelle a commencé au T1 par le plan d'élaboration du projet pilote de tableau de bord de données, comportant l'évaluation des répercussions inter-divisionnaires entre deux unités, Politique et analyse des données et Information. Un prototype de tableau de bord de données a été préparé pour la direction des Services des réclamations afin d'illustrer l'équilibre de la charge de cas entre les employés. La mise à l'essai du prototype sera entreprise au cours du T2, avant le pré-lancement, ce qui permettra finalement de préciser les possibilités de projets pilotes supplémentaires avant une mise en œuvre des tableaux de données à l'échelle de l'organisme.

Le T1 a vu s'amorcer la préparation du plan stratégique sur l'informatique décisionnelle de la CSTIT, où l'on dégage les plateformes possibles d'information décisionnelle, illustre les possibilités d'utilisation plus poussées des outils d'informatique décisionnelle et précise les ressources nécessaires au déploiement. Le plan stratégique devrait être finalisé d'ici la fin du T2.

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

Il est essentiel de pouvoir compter sur des données fiables pour assurer la qualité des services et l'obtention de résultats pour les intervenants. Au T1, la CSTIT a continué de marquer des progrès avec la vérification des données des intervenants et le retrait des renseignements en double, et elle a l'intention d'examiner et de mettre à jour les données de localisation. Ce projet continuera tout au long de 2018, et une stratégie favorisant l'intégrité des données sera rédigée d'ici le T3 pour préciser les prochaines étapes à franchir par la CSTIT.

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

Conçue pour mieux faire connaître la CSTIT auprès du public, la campagne Ça en vaut la peine! permet d'interagir avec les intervenants pour démontrer l'importance de la sécurité au travail dans leur vie. Une évaluation de cette campagne lancée en 2016 a commencé au T1 pour comprendre les progrès réalisés et cerner les possibilités d'agir dans l'avenir.

2.6.2 Améliorer la communication relative aux services aux intervenants

La CSTIT est résolue à entretenir des communications efficaces avec les intervenants. De façon à bien faire connaître son mandat, les services qu'elle offre et ses interactions avec les intervenants, la Commission analysera la documentation et les procédures normalisées de communication sous l'éclairage de la langue appropriée et des moyens de communication, et elle intégrera la rétroaction des intervenants à cette réflexion. Ce projet commencera au T2 de 2018.