

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

T2 2018

MISE À JOUR

TRIMESTRIELLE



Mot du président



Nous sommes bien engagés sur la voie du succès, dans la réalisation concrète de notre plan stratégique 2018-2022, et nous travaillons à diverses initiatives pour faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et résultats de qualité. J'ai le plaisir de faire le point sur les progrès qu'a accomplis la CSTIT au T2 en tirant parti du travail du premier trimestre de 2018 et en se positionnant pour continuer de réussir aux étapes suivantes.

La culture de sécurité est un ensemble de valeurs et de croyances communes concernant la grande priorité que représentent la santé et la sécurité au travail (SST), et le fait de disposer d'un programme SST est une façon pour les lieux de travail, quelle que soit leur taille, de s'engager expressément. Au T2, la CSTIT a poursuivi ses efforts pour faire progresser la SST dans les entreprises grandes ou petites, dégagant les lacunes, faisant ressortir les perspectives des programmes SST et élaborant des outils et ressources pour appuyer les employeurs.

Chaque année, la CSTIT tient un concours de sauvetage minier aux Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut. Le sauvetage minier est un aspect extrêmement important de tout programme de sécurité minière et ce concours offre une tribune pour faire valoir les compétences nécessaires afin d'intervenir efficacement en cas d'urgence. Le 2 juin, nous avons tenu la 61^e édition de la Compétition de sauvetage minier, à laquelle ont participé huit équipes. La CSTIT a saisi cette année l'occasion qui lui était offerte d'élargir la sensibilisation à la sécurité, notamment pour les enfants en créant un parcours à obstacles de simulation de sauvetage minier. Nous félicitons les gagnants et remercions de leur participation toutes les personnes concernées.

L'une des priorités de notre personnel est de veiller à ce que la CSTIT saisisse les tendances et les enjeux naissants en matière de SST. Au cours du T2, la CSTIT a continué de se concentrer sur la santé mentale et a offert de la formation afin de bien équiper le personnel pour lui permettre d'accueillir, de comprendre et de traiter les demandes d'indemnisation d'ordre psychologique. Sachant que les dangers psychologiques sont très préoccupants, la CSTIT a également créé un groupe de travail sur les risques élevés, dont la tâche est de fournir des outils et des ressources aux employeurs, aux travailleurs et au milieu médical.

Le personnel de la CSTIT attache une extrême importance à l'offre de services de qualité et à l'obtention de résultats à l'avenant. Nous avons pu offrir davantage de services au cours du T2 grâce à notre plateforme en ligne et avons amorcé la planification, l'élaboration et la mise à l'essai de divers projets. Nous avons lancé un projet pilote de tableau de bord afin d'appuyer, à partir de données, la gestion en temps réel des dossiers des Services des réclamations, et nous continuons de veiller sur l'intégrité et la cohérence des données.

L'amélioration constante dans l'ensemble des mécanismes internes de la CSTIT est demeurée une priorité tout au long du T2. Ainsi, nous avons renforcé la capacité du personnel dans l'intégration des principes Lean Six Sigma (gestion allégée) et lancé la phase suivante du programme d'excellence continue. Ce programme vient appuyer l'engagement de la CSTIT envers ses valeurs d'intendance et d'excellence, en plus de contribuer à l'efficacité de nos opérations.

Tandis que nous tournons les yeux vers le deuxième semestre de l'année, nous continuons d'œuvrer dans le sens de nos objectifs stratégiques, tout cela dans l'intérêt de nos intervenants. Je vous invite à lire attentivement le présent document et à me faire part de tout commentaire à l'adresse feedback@wsc.nt.ca.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dave Grundy'.

Dave Grundy
Président-directeur
général

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	2,36	2,06			2,21	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	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	s/o			n/a	Base de référence 2018	
4. Baisse du nombre moyen d'ordres par inspection	Moyenne pondérée du % de baisse	2,29	2,81			2,50	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			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%	71,6%			71,2%	75%	
7. Délai avant le premier versement	% de premiers versements d'indemnité versés dans un délai de 20 jours	91,2%	94,4%			92,7%	90%	
8. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	71,6%	76,8%			74,1%	70%	
9. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	70,3%	65,4%			67,8%	75%	
10. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	84%	77%			81%	80%	
11. Niveau de capitalisation (2017)	% du niveau de capitalisation	110%	110%			110%	110%-140%	
12. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	-5,5%	-12,1%			-9,0%	+/-5%	
13. Coûts des réclamations	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	-10,8%	16,6%			3,3%	+/-10%	
14. Rendement des investissements	% de rendement	0,34%	2,28%			2,67%	2,92%	



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

Après la réunion de planification initiale qui visait à élaborer des mécanismes de suivi des engagements pris, on a défini les rôles et les responsabilités. Un programme pilote pour le suivi des engagements a été élaboré. En cours d'examen, sa mise en œuvre est prévue au T3. On a évalué les données initiales concernant les grandes et les petites entreprises qui ont besoin de se doter de programmes de SST. Les Services de prévention s'efforcent maintenant de trouver la meilleure façon d'intégrer ce besoin recensé aux services dirigés, et préparent des outils et des ressources pour appuyer les employeurs.

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 ont poursuivi leurs recherches visant à cerner les domaines d'intérêt prioritaires à intégrer aux programmes de SST, y compris la collecte de renseignements auprès d'autres provinces/territoires et l'évaluation des tendances qui se dégagent des données initiales consignées. C'est à partir de cette information que des mesures de référence et des priorités pour les programmes de SST ont été établies au T2.

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

Au T2, les Services de prévention ont poursuivi leurs efforts auprès des jeunes travailleurs et terminé leur analyse des ressources pédagogiques existantes en SST, afin d'en cerner les points forts et les lacunes. À la lumière de cette analyse, des recommandations ont été formulées et prises en considération dans l'élaboration de ressources – nouvelles et complémentaires – à l'intention des jeunes travailleurs. Sensibiliser les jeunes à la sécurité était une priorité que visaient à atteindre des activités spécialisées organisées dans le cadre d'événements existants comme la Compétition territoriale de Compétences Canada aux Territoires du Nord-Ouest et la 61^e Compétition annuelle de sauvetage minier. Certaines activités amusantes et stimulantes comme « Essaie un métier », le jeu-questionnaire « Safety Jeopardy » et la simulation de sauvetage minier destinée aux jeunes ont permis de joindre de jeunes publics et de faire ressortir l'importance de la sécurité.

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

Les échéanciers et les objectifs à atteindre pour les activités éducatives à l'intention des travailleurs vulnérables ont été fixés, et les groupes concernés ont été identifiés pour les quatre prochaines années d'activités. Au T2, les Services de prévention ont également rédigé un plan d'activité stratégique prévoyant l'élaboration de ressources pédagogiques qui devront obligatoirement être intégrées au programme d'études de la 9e année aux Territoires du Nord-Ouest. La mise en œuvre de ce matériel pédagogique est prévue en septembre 2019.

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, qui aident les employeurs des industries à haut risque à veiller au respect des mesures législatives régissant le travail sécuritaire, ont fait l'objet d'un examen au T2 et d'une mise à jour afin d'inclure des critères supplémentaires à la définition d'activité à haut risque. Un plan de projet à haut risque a été élaboré, et on a confié à un groupe de travail interne la tâche de préparer des programmes et des outils pédagogiques aux fins de l'évaluation et de l'analyse des activités à haut risque au T3. En collaboration avec l'unité Politique et analyse des données, les Services de prévention ont analysé les méthodes actuelles de calcul de la fréquence et de la gravité des blessures. Dans le droit fil de l'engagement de la CSTIT à prendre des décisions fondées sur des données, les mécanismes existants de collecte de données ont été évalués, et des recommandations ont été formulées afin de s'assurer qu'on tire parti de manière appropriée et efficace des possibilités de recueillir des données valables et exactes auprès des intervenants.

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

Au T2, les Services juridiques ont poursuivi leur examen des lois et règlements appliqués par la CSTIT. La proposition législative portant modification de la Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut a été approuvée, et un avant-projet de loi pour le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest a été préparé. L'avant-projet sera traduit par les gouvernements concernés, puis soumis à un examen au T3, au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest.

Au Nunavut, on a rédigé et approuvé les dispositions relatives aux déficiences et aptitudes au travail en vue de leur intégration au Règlement sur la santé et la sécurité au travail et au Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines. On s'attend à ce que ces dispositions soient approuvées au T3 aux Territoires du Nord-Ouest. La CSTIT poursuit son examen de la refonte de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines et de la Loi sur la sécurité. La division des services juridiques des Territoires du Nord-Ouest et celle du Nunavut ont toutes deux préparé des modifications réglementaires provisoires concernant les qualifications requises des inspecteurs des mines. En raison des échéanciers et de la disponibilité des rédacteurs législatifs, la modification réglementaire des allocations de subsistance prévues dans le Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs sera soumise au T3.

Au T2, des consultations ont eu lieu au sujet du projet de sanctions en cas de contraventions à certaines dispositions du Règlement sur la SST. Des représentants de la CSTIT ont mené des consultations à Hay River, Inuvik et Yellowknife (T.N.-O.), ainsi qu'à Cambridge Bay et Iqaluit (Nunavut). Ce processus a donné lieu à des commentaires constructifs qui seront pris en considération dans la formulation de toute recommandation au Conseil de gouvernance. Les consultations ciblées se poursuivront au T3.

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)

Au T2, les Services juridiques ont poursuivi leur examen des lois et règlements appliqués par la CSTIT. La proposition législative portant modification de la Loi sur l'indemnisation des travailleurs du Nunavut a été approuvée, et un avant-projet de loi pour le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest a été préparé. L'avant-projet sera traduit par les gouvernements concernés, puis soumis à un examen au T3, au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest.

Au Nunavut, on a rédigé et approuvé les dispositions relatives aux déficiences et aptitudes au travail en vue de leur intégration au Règlement sur la santé et la sécurité au travail et au Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines. On s'attend à ce que ces dispositions soient approuvées au T3 aux Territoires du Nord-Ouest. La CSTIT poursuit son examen de la refonte de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines et de la Loi sur la sécurité. La division des services juridiques des Territoires du Nord-Ouest et celle du Nunavut ont toutes deux préparé des modifications réglementaires provisoires concernant les qualifications requises des inspecteurs des mines. En raison des échéanciers et de la disponibilité des rédacteurs législatifs, la modification réglementaire des allocations de subsistance prévues dans le Règlement général sur l'indemnisation des travailleurs sera soumise au T3.

Au T2, des consultations ont eu lieu au sujet du projet de sanctions en cas de contraventions à certaines dispositions du Règlement sur la SST. Des représentants de la CSTIT ont mené des consultations à Hay River, Inuvik et Yellowknife (T.N.-O.), ainsi qu'à Cambridge Bay et Iqaluit (Nunavut). Ce processus a donné lieu à des commentaires constructifs qui seront pris en considération dans la formulation de toute recommandation au Conseil de gouvernance. Les consultations ciblées se poursuivront au T3.

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)

Accroître la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI) fait partie des priorités de la CSTIT, car cela renforce le principe selon lequel tous sont responsables de la sécurité en milieu de travail. Au T2, la CSTIT a procédé à un examen des commissions d'indemnisation d'autres administrations au Canada afin de recenser les outils existants d'évaluation de l'indice de sécurité, et elle a mené une enquête sur les campagnes de communications relatives au SRI. Cette information a été examinée et analysée afin d'en déterminer la pertinence pour nos territoires. Comme étape suivante du processus d'établissement d'une base de référence sur la sensibilisation du public à l'égard du SRI, on a recommandé d'explorer des possibilités de partenariat pour l'élaboration d'une enquête. On s'est penché sur le contenu des campagnes, les messages, les outils et les voies de communication, ainsi que sur les possibilités d'intégrer le SRI aux campagnes et aux voies de communication existantes de la CSTIT. Bien qu'il existe des outils de données pour mesurer la sensibilisation au SRI, la CSTIT estime qu'il est nécessaire d'élaborer un outil d'enquête plus ciblé et plus robuste, mieux adapté au contexte particulier des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. On poursuivra le travail d'élaboration et de peaufinage des outils de mesure au T3.



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

Au T2, la CSTIT a réalisé des progrès considérables vers l'élaboration et l'amélioration de la stratégie de services en ligne. Le groupe de travail concernant l'amiante a approuvé toutes les exigences relatives au service de présentation des avis de projets concernant l'amiante après des consultations intensives et un dialogue soutenu avec l'équipe de projet. Le service sera mis à l'essai au T3, et on demandera à des parties externes de fournir une rétroaction tout au long du processus. Le service devrait être lancé au T4.

Les démarches entreprises pour assurer aux employeurs l'accès en ligne au résumé des coûts des réclamations avancent plus vite que prévu; elles sont entrées dans la phase d'exécution au T2. Les Services d'information, de concert avec des experts-conseils externes, ont organisé des ateliers afin de cerner les exigences des entreprises. Les prochaines étapes de ce projet consisteront à élaborer un plan de projet détaillé et à définir la portée du projet, et si les exigences sont approuvées, le lancement pourrait avoir lieu à la fin du T4.

Au T2, on a commencé à planifier l'élaboration d'outils en ligne relatifs au Rapport d'incident de l'employeur; les Services d'information ont rencontré des experts-conseils externes et un groupe de travail interne pour établir les exigences de haut niveau de l'initiative. La prochaine étape – l'examen et l'approbation de ces exigences – devrait se conclure au T3. Le plan et la portée du projet seront définis à une date ultérieure. On espère mettre en œuvre cette initiative en 2019.

Les exigences relatives à la facturation électronique pour les fournisseurs de services médicaux ont été approuvées au T2, et le travail d'élaboration et de configuration est commencé. On est en train d'apporter la touche finale à la configuration et de procéder aux essais d'acceptation par l'utilisateur; le projet devrait être réalisé au T3.

Le projet visant l'élaboration d'un service en ligne permettant aux employeurs de souscrire une couverture personnelle facultative a été suspendu, en attendant de plus amples précisions de la part du comité directeur de l'intégrité des données, afin d'accorder la priorité à d'autres initiatives stratégiques.

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

La CSTIT utilise plusieurs applications fondamentales pour gérer et traiter les données, ce qui fait de la bonne intégration de ces applications à la plateforme de services en ligne une priorité. Au T2, on a élaboré un plan d'évaluation de l'architecture en vue d'examiner les diverses interactions des applications fondamentales et de repérer les secteurs nécessitant des améliorations ou des ajustements. Cet examen devrait commencer au T3 et s'achever vers la fin de l'année.

Au T2, on a lancé un certain nombre d'initiatives visant à 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. Parmi les projets d'infrastructure entrepris dans ce but, mentionnons la consolidation de bases de données SQL Server, la consolidation de serveurs d'applications IIS et la mise en place d'un pare-feu pour les applications Web. Ce dernier est d'ailleurs opérationnel depuis la fin du T2. Les deux autres projets ont été suspendus pour donner la priorité à d'autres enjeux stratégiques, mais devraient être achevés en 2019. Le cadre de ressources humaines visant à assurer la préparation à la transformation des activités en est au stade de la recherche, dont la phase préliminaire est achevée.

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

Les fournisseurs de soins de santé jouent un rôle déterminant dans les procédures d'intervention précoce auprès des travailleurs blessés et font partie intégrante du processus de retour au travail (RAT). Afin de renforcer les relations avec les fournisseurs de soins de santé et de faire en sorte qu'ils disposent des ressources et de l'information nécessaires pour soutenir les travailleurs blessés, les Services médicaux de la CSTIT ont travaillé avec les Communications afin de mettre à profit les voies de communication existantes et de renforcer la visibilité dans les centres de soins de santé. On a également procédé à un examen intergouvernemental ayant pour but d'évaluer les initiatives menées dans d'autres régions et de déterminer dans quelle mesure elles pourraient s'appliquer aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Le conseiller médical en chef de la CSTIT a continué de renforcer les relations avec les fournisseurs locaux de soins de santé tout au long du T2, notamment en assistant régulièrement à des réunions à l'Hôpital territorial Stanton. Il a fait une présentation sur les critères permettant de déterminer qui est apte au travail et qui ne l'est pas. Bien accueillie, sa présentation a incité les professionnels de la santé à passer à l'action. Sur le plan interne, la CSTIT continue d'améliorer la formation et le développement des ressources à l'intention du personnel grâce à des examens de dossiers de gestion de cas, à des séances de formation structurée, à la sensibilisation aux tâches modifiées et à l'accent mis sur la collaboration de l'employeur.

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

Au T2, la CSTIT a continué de collaborer avec les employeurs concernant les programmes de retour au travail (RAT), notamment en communiquant de l'information sur les possibilités existantes de RAT et les options de réaménagement des heures de travail. Le spécialiste du retour au travail poursuit son interaction avec les employeurs des deux territoires, dans le but de mieux leur faire comprendre les avantages des programmes de RAT pour leur organisation. Il a également travaillé directement avec des gestionnaires de cas pour les appuyer dans l'élaboration de plans de RAT de travailleurs blessés, s'efforçant de dégager et de recommander diverses options pour favoriser un retour au travail en temps opportun et de manière sécuritaire.

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

Au T2, l'équipe de la promotion de la culture de sécurité a continué de renforcer progressivement la compréhension du concept de sécurité culturelle, veillant à introduire le personnel aux différentes étapes (la compétence, la sécurisation et la sécurité culturelles). Des possibilités de formation et de partenariat, ainsi que les ressources internes, ont été établies, et l'équipe a fait de la sécurité culturelle une orientation pour 2019.

L'équipe est en train de bâtir une bibliothèque de ressources, ce qui l'amènera à rencontrer les principales unités internes et à préparer du matériel que le personnel utilisera plus tard. Ces efforts se poursuivront au T3.

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

2.4.1 Entreprendre un examen systématique de nos facteurs financiers

La section des Finances de la CSTIT a continué de déterminer quels étaient les principaux facteurs financiers et à établir les priorités à cet égard au T2, en commençant par analyser les dépenses en vue de la production d'un document de travail au T3. En prévision de la mise en œuvre des Normes internationales d'information financière (IFRS) 17, les Finances ont continué de consulter d'autres commissions d'indemnisation ailleurs au Canada dans le cadre des réunions des contrôleurs de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada. Le groupe des contrôleurs a tenu une séance conjointe avec le groupe de la rémunération des travailleurs de l'Institut canadien des actuaires afin de parvenir à une compréhension commune des enjeux et à apprendre les uns des autres.

Les répercussions particulières des normes IFRS 17 sur les commissions d'indemnisation feront l'objet d'une conférence en octobre 2018, et la CSTIT a fait part aux organisateurs de son intention d'y participer. Avant d'assister à cette conférence, le dirigeant principal des finances et le contrôleur général continueront d'étudier les normes et de se familiariser avec elles tout au long du T3.

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

Dans le cadre d'une stratégie de mobilisation des intervenants intéressés par le projet sur les pensions, il a été demandé de faire une présentation au Comité permanent du développement économique et de l'environnement du GTNO. La CSTIT attend une réponse à la fin du T2. Dans l'éventualité où le Comité permanent ne répondrait aucunement, la CSTIT considérerait la possibilité de passer à la phase de mobilisation du public du plan établi au T3.

2.4.3 Faire avancer le programme Excellence continue

Au T2, un appel de déclarations d'intérêt a été lancé auprès des employés de la CSTIT désireux de devenir des leaders de l'initiative Excellence continue (EC). Ce rôle déployé à l'échelle organisationnelle soutient la planification, la mise en œuvre et l'évaluation d'activités favorisant l'amélioration continue, en plus de défendre l'initiative et de promouvoir l'adoption d'une approche Lean (allégée) à la CSTIT. L'équipe de la haute direction a approuvé la nomination ou le retour de leaders (12 au total) pour la prochaine phase de l'initiative. Dans un premier temps, ces chefs de file ont répondu à un sondage visant à évaluer leurs compétences et leurs intérêts dans différents domaines pertinents, puis, après leur accueil initial, ils ont reçu une formation en communication affirmative.

Les administrateurs du programme Excellence continue ont obtenu avec succès la certification Ceinture verte Lean Six Sigma ainsi que celle spécialisée en gestion allégée (Lean Enterprise), ce qui contribuera à augmenter la capacité organisationnelle et à accroître l'expertise au sein de la CSTIT.

Une demande de propositions a été lancée au T2 pour diriger le remaniement du programme EC de la CSTIT. Le soumissionnaire retenu sera engagé au T3 afin de restructurer et de planifier la prochaine phase du programme, en plus d'élaborer un programme de gestion du changement et des activités de formation pour une phase ultérieure de l'initiative au sein de la CSTIT.

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

De grands progrès ont été réalisés au T2 en ce qui a trait à l'engagement de la CSTIT en faveur de l'intégrité des données, à la mise à jour de la Classification nationale des professions (CNP) et de la Classification type des industries (CTI) et à l'établissement des taux de classification pour les employeurs. Un examen et une évaluation des codes actuellement utilisés, tant professionnels qu'industriels, ont été effectués. Les effets en aval de la conversion des codes professionnels en fonction de la Classification nationale des professions (CNP) et des codes industriels en fonction du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ont aussi été cernés.

Les processus de la CSTIT qui subiraient les répercussions d'une transition dans les systèmes de codage ont été déterminés, et on a communiqué avec des organismes pairs qui ont connu des conversions de codes similaires pour relever les pratiques exemplaires et les leçons apprises. La production d'un rapport de décision a commencé au T2 à l'intention de l'équipe de la haute direction de la CSTIT afin de confirmer l'état futur des codes dans l'ensemble de l'organisation. La date d'achèvement est prévue au T3.

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 plan de formation et d'assurance de la qualité pour assurer l'uniformité des codes du Programme national de statistiques sur les accidents de travail (PNSAT) a été retardée en attendant le règlement d'un problème touchant la structure de la base de données de la CSTIT. Bien que le déploiement de l'outil de vérification des erreurs du PNSAT qui aide à assurer l'intégrité des données ait aussi été retardé, la CSTIT a jugé bon d'en élargir la portée. Du matériel de formation sera préparé et distribué une fois que sera résolu le problème touchant la base de données et après la finalisation de la portée octroyée à l'outil de vérification des erreurs, en 2019.

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

Le projet pilote de tableau de bord de données a été lancé au T2. Il prévoyait l'adoption d'un processus sécurisé pour le partage de fichiers de données dans le tableau de bord ainsi que les mises à jour, l'installation d'un prototype de tableau de bord que pourrait utiliser la direction des Services des réclamations et, enfin, des essais d'acceptation par l'utilisateur. Les commentaires découlant des essais d'acceptation ont été recueillis et analysés. Ils serviront à améliorer les mesures et l'interface du tableau de bord. Un deuxième projet pilote sera entrepris par la suite.

La recherche sur les données de la CSTIT doit se poursuivre au T2, éclairée par un examen faisant intervenir différents territoires de compétences et les résultats de l'évaluation de leur applicabilité au sein de l'organisme. Les conclusions seront intégrées à la stratégie relative à l'informatique décisionnelle, qui devrait être finalisée au T3.

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

Le projet visant à rapprocher les données dupliquées des intervenants a été mené à bien au T2, et l'équipe centre désormais son attention sur le chargement des données manquantes dans les fichiers des intervenants. Un comité directeur de l'intégrité des données a été mis sur pied au T2 pour guider la stratégie de la CSTIT en la matière. Il mettra à profit son expertise dans les prochaines initiatives relatives aux données.

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

Au T2, les Communications ont mené des consultations avec toutes les unités opérationnelles de la CSTIT afin de mieux comprendre les priorités de chacune quant à la sensibilisation du public. La prochaine étape de ce processus consistera à entreprendre une évaluation orientée vers l'extérieur des destinataires et des canaux accessibles pour les atteindre. L'objectif est d'utiliser les résultats en découlant pour structurer les messages organisationnels de haut niveau ainsi que les campagnes.

Les Communications ont aussi amorcé le travail de planification relatif aux outils et ressources nécessaires pour établir des valeurs de référence en matière de sensibilisation du public à la CSTIT. Ce projet s'inscrit dans une stratégie de communication globale visant à bien comprendre les rouages de la sensibilisation du public à la CSTIT et les nombreuses manières dont son personnel interagit avec les intervenants externes.

2.6.2 Améliorer la communication relative aux services aux intervenants

En vue d'une analyse exhaustive de la documentation et des procédures normalisées de communication à la CSTIT, le personnel des Services aux intervenants a suivi une séance de formation au T2 sur les étapes jalonnant le processus d'examen. L'approche adoptée pour l'examen du matériel de communication a été déterminée de concert avec les Services des réclamations. Il s'agira d'une priorité qui retiendra l'attention jusqu'à la fin de 2018. D'après une première consultation du personnel, les communications écrites aux travailleurs blessés constitueront le premier élément à faire l'objet d'un examen.