

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

# T3 2018

## MISE À JOUR

### TRIMESTRIELLE



# Mot du président



Le troisième trimestre est toujours une période occupée pour la CSTIT, alors que les projets de l'année avancent à bon train pour atteindre nos priorités stratégiques, faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et résultats de qualité. Je suis heureux de faire le point sur les activités réalisées par la CSTIT au cours des trois derniers mois, et d'attirer l'attention sur les prochaines étapes à franchir d'ici la fin de 2018.

L'utilisation de données pour comprendre les besoins de nos divers intervenants et prendre des décisions éclairées est une priorité à la CSTIT. Au T3, les Services de prévention ont entrepris la collecte et l'évaluation de données pour mieux saisir les besoins en santé et sécurité au travail (SST) des entreprises, grandes et petites. Cette unité a normalisé le mécanisme de suivi des points d'engagement dans l'ensemble de la Commission et dégagé des possibilités de collaboration à l'interne pour mieux soutenir les employés. Les Services de prévention continueront de vérifier

l'orientation des projets dans le cadre des activités courantes de collecte des données et corrigeront au besoin les stratégies et les programmes pour veiller à ce que les intervenants reçoivent le service le meilleur possible.

Travailler en collaboration avec d'autres organismes est une façon sûre de réaliser davantage. Lorsqu'il s'agit de formation en SST, travailler de concert avec des établissements d'enseignement permet de maximiser le rayonnement de la CSTIT et mène à l'adoption de bonnes méthodes d'exécution de manière à renforcer les connaissances. En 2018, l'accent mis par la CSTIT sur les jeunes travailleurs a permis de conforter la culture de la sécurité en axant les activités de vulgarisation non seulement sur les jeunes travailleurs eux-mêmes, mais aussi sur les employeurs les plus susceptibles de recruter pour enrichir leur effectif. Le travail avec les enseignants et les organismes pour les jeunes, tant aux Territoires du Nord-Ouest qu'au Nunavut, se poursuit au T4, et nous avons le plaisir de trouver de nouvelles manières de servir ce public.

La culture de la sécurité est la croyance que la sécurité est une valeur essentielle et une priorité dans tout ce que nous faisons. Le Système de responsabilité interne (SRI) attribue à chacun la responsabilité de la sécurité au travail et stipule que nous avons en partage cette responsabilité, tant pour nous-mêmes que pour les personnes qui travaillent autour de nous. La CSTIT s'efforce de faire connaître le SRI dans nos administrations et de réunir travailleurs et employeurs pour qu'ils octroient la priorité à la sécurité. Toutefois, lorsqu'un travailleur est blessé, il est largement connu que le retour opportun au travail en toute sécurité constitue un résultat favorable pour le travailleur et l'employeur. À cette fin, la CSTIT a décidé de déployer plus d'efforts pour le retour opportun et sécuritaire au travail, et elle a trouvé toute une gamme d'intervenants qui jouent un rôle clé dans ce processus. Les fournisseurs de soins de santé, qui agissent souvent comme un premier point de contact auprès des travailleurs blessés et conservent un rôle essentiel dans le processus de rétablissement, sont des partenaires importants de la CSTIT. Au T3, l'Unité médicale a pu réaliser des progrès vers la version finale de la stratégie d'engagement et d'éducation à l'intention des fournisseurs de soins de santé. Cette stratégie renforcera les liens entre ceux-ci et la CSTIT, améliorera les communications et favorisera une collaboration constante, essentielle pour assurer un retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs blessés.

Ce ne sont là que quelques exemples des progrès importants qui ont été réalisés durant le troisième trimestre de l'année. J'aime toujours passer en revue le travail du personnel de la CSTIT, et constater à quel point nous nous dirigeons vers l'atteinte de nos priorités stratégiques et de nos objectifs. Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de cette mise à jour ou de tout aspect de notre travail, n'hésitez pas à m'écrire à [feedback@wsc.nt.ca](mailto:feedback@wsc.nt.ca).



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	2,10	1,78		2,07	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	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	s/o		n/a	Base de référence 2018	
4. Baisse du nombre moyen d'ordres par inspection	Moyenne pondérée du % de baisse	2,23	2,81	3,37		2,76	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		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%	69,6%		70,9%	75%	
7. Délai avant le premier versement	% de premiers versements d'indemnité versés dans un délai de 20 jours	91,2%	94,4%	83,9%		90,1%	90%	
8. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	71,0%	74,5%	79,2%		75,0%	70%	
9. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	70,3%	65,4%	62,1%		66,5%	75%	
10. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	84%	77%	88%		82,6%	80%	
11. Niveau de capitalisation (2017)	% du niveau de capitalisation	110%	110%	110%		110%	110%-140%	
12. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	-5,5%	-12,1%	-10,6%		-9,5%	+/-5%	
13. Coûts des réclamations	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	-10,8%	16,6%	12,2%		6,3%	+/-10%	
14. Rendement des investissements	% de rendement	0,34%	2,28%	0,28%		2,91%	4,38%	



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

Plus tôt cette année, les Services de prévention ont élaboré des mécanismes de suivi pour les points d'engagement et défini les rôles et les responsabilités relativement aux programmes en SST et aux visites auprès de petits et grands employeurs. Le système de suivi étant finalisé, un projet pilote a été lancé au T3 avec les unités des Installations et des Services médicaux. Le projet pilote a été mis en œuvre tout le trimestre, et des données seront recueillies et analysées au T4. Tout ajustement éventuel sera effectué pour que les mécanismes puissent être déployés à l'échelle organisationnelle par la suite.

Les Services de prévention ont terminé l'analyse des données liées aux programmes de SST dans les petites et moyennes entreprises au T3. Un plan d'action a été préparé pour mobiliser celles-ci et développer des ressources à leur intention. L'unité a dégagé des possibilités de collaboration avec le spécialiste du retour au travail à la CSTIT ainsi qu'avec l'équipe de Politique et analyse des données afin d'accroître la portée auprès des employeurs et d'ainsi répondre à leurs besoins en SST.

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

Nous avons terminé la collecte et l'analyse des données et précisé les domaines prioritaires pour le soutien à l'élaboration de programmes de SST pour les intervenants, en plus d'établir de premières données de référence à l'intention des employeurs ayant une liste de paye à déclarer. Afin de fixer vraiment les cibles, il faut les données nécessaires, qui deviendront disponibles au T2 de 2019. La stratégie d'engagement des employeurs et le perfectionnement des ressources pour appuyer ceux-ci sont en cours, et ils seront actualisés au besoin lorsque de nouvelles données seront disponibles.

## 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 T3, nous avons poursuivi la préparation des ressources et du contenu du programme d'études afin d'enrichir les activités éducatives à l'intention des jeunes travailleurs. La CSTIT agit de concert avec le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest pour la création d'un cours à certificat « Start Safe, Stay Safe » (En toute sécurité dès le départ) à l'intention des étudiants des T.N.-O. Nous explorons les possibilités de publicité et les partenariats de prestation du cours. L'unité de la SST a commencé à consulter des intervenants au moyen de groupes de discussion, au cours du T3, invitant notamment les populations cibles à donner leurs avis et leur rétroaction sur le contenu du cours et les méthodes de prestation. La prochaine étape du processus consistera à finaliser le plan d'engagement et de communication à l'intention des employeurs pour appuyer le certificat.

Les Services de prévention ont continué, au cours du T3, d'appuyer les activités éducatives pour les jeunes travailleurs par des partenariats dynamiques avec Compétences T.N.-O. et Compétences NU pour la promotion d'outils pédagogiques à l'intention des jeunes travailleurs et la participation à des activités relatives aux compétences.

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

Au T3, les Services de prévention ont poursuivi les initiatives de rayonnement lancées auprès des organismes partenaires, mené des séances d'engagement des intervenants et amorcé des recherches pour veiller à ce que les programmes, les outils et les ressources répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs. Une mobilisation précoce est en cours auprès des employeurs qui recrutent de jeunes travailleurs afin de leur fournir le soutien et les ressources nécessaires et, en collaboration avec les Communications, les Services de prévention sont en train de créer une page Web à l'intention des jeunes travailleurs. Pour appuyer la promotion d'une culture de la sécurité chez les jeunes travailleurs, nous poursuivons des études afin de faciliter l'accès à cette cohorte, tandis qu'elle entre dans la population active, en collaborant avec les éducateurs et les organismes axés sur la jeunesse aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

## 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

L'une des priorités de la CSTIT est d'aider les employeurs à demeurer conformes aux mesures législatives régissant la sécurité du travail. Au T3, le groupe de travail sur les risques élevés a produit un rapport et des recommandations visant à réduire les blessures psychologiques. La direction des Services aux intervenants se servira de ces recommandations pour formuler, au T4, un plan d'action qui sera mis en œuvre en 2019.

Les Services de prévention continuent d'ajouter des services aux employeurs sur notre plateforme en ligne. Au T3, la préparation de rapports sur les risques élevés a avancé, de même que la conception de formulaires sur la réduction des risques liés aux matières dangereuses dans le but ultime de préparer un formulaire unique pour la déclaration de tous les éléments. Les intervenants pourront y accéder en ligne.

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

Les Services juridiques ont continué d'avancer dans l'examen des lois et des règlements appliqués par la CSTIT au T3. Ainsi, les dispositions relatives aux facultés affaiblies et à l'aptitude au travail sont en vigueur à la fois aux T.N.-O. et au Nunavut. Les dispositions visant à modifier les qualifications requises des inspecteurs des mines ont été approuvées, et elles sont en vigueur à la fois aux T.N.-O. et au Nunavut. Un projet de loi visant à modifier la Loi sur l'indemnisation des travailleurs a été approuvé aux T.N.-O., et on en attend l'approbation au Nunavut.

La CSTIT a poursuivi son examen de la refonte de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines et de la Loi sur la sécurité au T3. Les consultations sont terminées quant à la proposition d'une contravention en cas de défaut de se conformer à certains règlements en matière de SST, et les documents de recommandation provisoires ont été livrés au conseil de gouvernance. Le conseil de gouvernance a examiné et évalué les commentaires obtenus, et le projet a été mis en suspens.

## 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)

S'assurer que le personnel de la CSTIT est bien formé pour repérer, comprendre et gérer les troubles psychologiques est au cœur de la maîtrise des volets psychologiques des demandes d'indemnisation. Au T3, la CSTIT a progressé dans la mise en place d'une procédure opérationnelle pour la gestion des demandes d'indemnisation relatives à des problèmes psychologiques. Ce volet devrait être mené à bien au T4. Une formation sur les premiers soins en santé mentale a été offerte au personnel au T3, et l'accueil réservé à celle-ci a été positif. Une formation supplémentaire est prévue au T4. Cette formation qui traitera entre autres des traumatismes vicariants visera à renforcer la capacité du personnel à faire preuve de résilience au travail.

La CSTIT a mis sur pied un groupe de travail, lequel a élaboré un plan d'action pour traiter les blessures psychologiques.

## 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)

En vertu du Système de responsabilité interne (SRI), il incombe à tous de veiller à la sécurité au travail. Mieux faire connaître le SRI est un élément clé pour l'instauration d'une culture de sécurité, et la CSTIT a mené à bien un certain nombre de tâches dont l'objet est de mieux comprendre le travail entrepris dans d'autres administrations, les perspectives de partenariats et le contenu des campagnes des autres organismes. L'étape de collecte et d'analyse de l'information est maintenant terminée. Nous mettons actuellement la dernière main à la préparation d'une demande de propositions concernant la conception et l'administration d'un sondage pour jauger, chez le public en général, la connaissance du SRI. En raison des mesures parallèles visant à mieux faire connaître la CSTIT au public dans le cadre de l'objectif 2.6, Améliorer les communications, nous avons dégagé la possibilité d'administrer conjointement les sondages et en avons tiré parti. La DDP sera publiée au T4 et l'administration du sondage est prévue pour le T1 de 2019.



## 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

Nous avons poursuivi le travail concernant l'élaboration et l'amélioration des initiatives de services en ligne au cours du T3. Le projet de notifications de projet d'amiante a progressé dans les délais au T3, et la totalité des activités de développement, d'essai et de formation des utilisateurs s'est terminée avec succès. L'unité des Services d'information a mené auprès des intervenants des essais concernant les notifications de projet d'amiante, validant le processus avec l'aide de quatre entreprises qui ont fourni une rétroaction utile et positive. La publication du projet se fera au T4 de 2018.

L'analyse visant la préparation d'un accès en ligne des employeurs au résumé des coûts d'indemnisation a été terminée au T3 et toutes les exigences concernant ce résumé ont été réunies, examinées et approuvées. Nous avons préparé pour cette initiative un plan de projet détaillé, qui a été approuvé avec dates cibles correspondant aux principaux cycles d'activité. Le travail de développement commencera au T4, après la diffusion de l'initiative de notification de projets relatifs à l'amiante. Le tout progressera comme prévu au T4.

Les exigences opérationnelles de haut niveau concernant la préparation d'outils en ligne pour le rapport d'incident de l'employeur ont été précisées au T3 et les exigences du projet sont au stade de l'approbation par le groupe de travail. Nous prévoyons des ateliers au T4 à l'intention du groupe de travail et des partenaires de la mise au point des outils afin de solliciter et d'officialiser les exigences opérationnelles détaillées de ce service. Le projet est conforme aux échéanciers et devrait être livré aux intervenants en 2019. La production électronique des factures des fournisseurs de services médicaux a été introduite dans les délais au cours du T3, et la rétroaction reçue à cet égard est favorable. Le projet visant l'élaboration d'un service en ligne qui permettrait 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**

Même si le projet de regroupement des bases de données sur le serveur SQL était au départ prévu pour 2018 et que sa priorité a été réévaluée afin de faire de place à d'autres éléments stratégiques, la planification de l'évaluation de l'architecture d'une série de systèmes internes de gestion des données de la CSTIT et autres applications a avancé, et elle se poursuivra au T4. Au T3, l'unité des Services d'information de la CSTIT a continué de travailler à la préparation d'un mécanisme de maintenance et de procédures afférentes pour les services en ligne. Une troisième version d'entretien devrait être publiée au T4, établissant la correspondance avec l'actuel projet visant la production d'un résumé des coûts d'indemnisation. Les unités fonctionnelles touchées par le résumé des coûts d'indemnisation procèdent à l'examen et à l'analyse des éléments clés dont fait mention la portée du projet; l'approbation est en instance. L'unité des Ressources humaines a terminé au T3 la préparation du guide de préparation à la transformation des activités. Celui-ci a été approuvé, et l'initiative est maintenant terminée.

## **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 se blesse au travail, les fournisseurs de soins de santé jouent un rôle de premier plan pour faciliter une intervention précoce favorisant le retour au travail. Au T3, l'Unité des services médicaux de la CSTIT a pu réaliser des progrès dans l'élaboration d'une stratégie d'engagement et d'éducation à l'intention des fournisseurs de soins de santé. Cette stratégie a pour objectif de renforcer les liens entre ceux-ci et la CSTIT, d'améliorer les communications et de favoriser une collaboration constante, au bénéfice des travailleurs blessés. Elle devrait être approuvée au T4, et sa mise en œuvre suivra. La conseillère médicale en chef de la CSTIT a continué d'assister aux réunions à l'Hôpital territorial Stanton de Yellowknife. Elle a également commencé à suivre un programme spécialisé en médecine de la santé au travail.

Le retour au travail après une blessure peut être un processus compliqué et la CSTIT est résolue à appuyer les travailleurs ce processus ainsi que dans leur rétablissement. À cette fin, au T3, nous avons créé un groupe de travail sur l'assurance de la qualité chargé de s'occuper des demandes d'indemnisation où il y a eu des difficultés ou des obstacles concernant le retour au travail. Ce groupe de travail aborde les demandes d'indemnisation des points de vue de la durée et du coût, et il se soucie de dégager les lacunes de formation à l'endroit du personnel. Il a intégré la rétroaction du personnel dans ce programme éducatif, et la formation connexe devrait être donnée au T4.

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

Au T3, le spécialiste du retour au travail de la CSTIT a collaboré avec l'unité de la santé et de la sécurité au travail (SST) pour commencer la préparation de ce qui est requis des employeurs, petits et grands, concernant le retour au travail et la SST. L'information en découlant sera utilisée en vue d'établir une base de référence de petits et de grands employeurs, combinée avec un programme de retour au travail existant, qui appuiera les efforts de sensibilisation déployés pour accroître le nombre d'employeurs participants, encore une fois au profit des travailleurs blessés.

Les perspectives de coopération afin de faciliter le retour au travail des travailleurs blessés sont demeurées une priorité au T3, et le spécialiste du retour au travail a travaillé en étroite collaboration avec les gestionnaires de cas de la CSTIT. Le spécialiste du retour au travail a participé directement aux travaux du groupe de travail interne sur l'assurance de la qualité tout au long du trimestre et a rencontré les employeurs prioritaires de façon à régler les problèmes de retour au travail et pour préparer une marche à suivre.

## 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

L'équipe de la sécurisation culturelle de la CSTIT a poursuivi ses efforts pour faire mieux connaître cette question dans l'ensemble de l'organisme. Elle a notamment collaboré avec des experts internes et externes afin de connaître les meilleures pratiques dans la mise en œuvre d'initiatives touchant la sécurisation culturelle, ainsi qu'une représentation à l'échelle de l'organisme et un déjeuner-séance d'apprentissage informel ouvert à tous les employés afin de discuter des valeurs communautaires des Autochtones du Nord.

En s'appuyant sur les premières mesures du programme et la vision des prochaines étapes, l'équipe a rédigé un plan de mesure, examiné par les membres, qui sera finalisé et approuvé au T4.

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

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

La préparation d'un document de discussion fondé sur l'identification et la priorisation des principaux facteurs financiers a été retardée au T3 en raison d'une réaffectation des ressources au sein des Services financiers. Cependant, le travail à cet égard a avancé au T3 et il se poursuivra en 2019. Le personnel de la CSTIT a assisté à une conférence de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) sur l'application de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17. Il en a tiré de l'information utile sur la façon d'appliquer celle-ci. Des recommandations de l'ACATC en vue de la mise en œuvre de la Norme sont attendues d'ici la fin du T4.

La préparation d'un document de discussion fondé sur l'identification et la priorisation des principaux facteurs financiers a été retardée au T3 en raison d'une réaffectation des ressources au sein des Services financiers. Cependant, le travail à cet égard a avancé au T3 et il se poursuivra en 2019. Le personnel de la CSTIT a assisté à une conférence de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) sur l'application de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17. Il en a tiré de l'information utile sur la façon d'appliquer celle-ci. Des recommandations de l'ACATC en vue de la mise en œuvre de la Norme sont attendues d'ici la fin du T4.

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

Au T3, le projet visant l'amélioration du régime de pensions est resté à l'étude du Comité permanent du développement économique et de l'environnement du GTNO. Il est actuellement en suspens, dans l'attente d'une réponse du Comité. Les prochaines étapes seront fixées lorsque plus d'information sera disponible.

### 2.4.3 Faire avancer le programme Excellence continue

Au T3, nous avons pris contact à la suite d'un processus de DDP dans le but de refondre le programme Excellence continue (EC). Le personnel de la CSTIT a travaillé en étroite collaboration avec les entrepreneurs tout au long du trimestre, menant un examen exhaustif des mécanismes et des ressources liés à l'actuel programme EC et, avec le concours du personnel à tous les paliers, s'est attaché à saisir et à envisager l'orientation future du programme. Le programme refondu devrait être prêt au T4, et sa mise en œuvre et la formation à l'échelle de l'organisme viendront par la suite.

Dix des 12 dirigeants du programme EC ont été inscrits pour la formation qui doit se donner au T4 afin d'acquérir un ensemble de compétences connexes liées à l'appui de la phase suivante de ce programme.

## 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

La CSTIT est résolue à améliorer l'intégrité des données et leur accès à l'échelle de l'organisme et cet objectif suppose en partie de préciser l'état futur approprié du codage et la voie à suivre. Un document de décision qui devait être remis au Conseil de gouvernance au T3 a été retardé jusqu'au T4 afin d'entreprendre des consultations plus vastes sur l'utilisation des codes à la CSTIT.

### 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 du travail (PNSAT) a été retardée en attendant le règlement d'un problème touchant la structure de la base de données de la CSTIT. Des documents d'information seront préparés et distribués une fois que sera résolu le problème touchant la base de données.

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

Un projet pilote fructueux, visant l'introduction d'un tableau de bord des données, a été déployé au T2. Les commentaires des utilisateurs sont positifs. Aussi un deuxième projet pilote a-t-il été lancé au T3, auprès des Services aux employeurs de la CSTIT. Ce tableau de bord offre des illustrations graphiques faciles à segmenter de l'information recueillie à partir des systèmes internes de gestion des données. Il devrait être terminé d'ici la fin du T4.

Une stratégie axée sur l'informatique décisionnelle a été préparée au cours du T3 et sera présentée à la haute direction, en vue de son approbation, au T4. Cette stratégie vise à fournir à la CSTIT une feuille de route permettant d'affiner l'information décisionnelle dans l'ensemble de l'organisme.

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

Les projets touchant l'intégrité des données se sont poursuivis tout au long du T3, les priorités étant établies de manière à garantir l'exactitude de l'information. L'équipe des données de la CSTIT a suivi une formation sur l'utilisation du Programme national de statistiques sur les accidents du travail (PNSAT) aux fins d'une harmonisation avec l'état futur des données dans l'ensemble de l'organisme.

Le comité directeur de l'intégrité des données, créé au T2, a préparé une stratégie afin de coordonner les projets de diffusion de données de 2018 à 2022 dans l'ensemble de la CSTIT. Au T3, le comité a recommandé que la Commission approuve l'ajout d'une troisième option de genre, le genre X, à l'intention des intervenants qui remplissent la documentation. Cette recommandation a été acceptée. Le comité continuera de se réunir au T4 pour régler les projets courants de données et faciliter une étroite collaboration entre les unités d'exploitation.

## **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 T3, une demande de propositions pour la conception et l'administration d'un sondage auprès du grand public a été finalisée, et le lancement devrait se faire au début du T4. Ce sondage a pour objectif de jauger le degré de connaissance de la CSTIT et du Système de responsabilité interne (SRI).

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

La CSTIT estime qu'il est prioritaire d'améliorer la communication pour faire connaître les services offerts aux intervenants. Aussi, au cours du T3, les Services aux intervenants ont compilé plus de 100 lettres très fréquemment utilisées dans les communications écrites avec les intervenants. Les lettres ont été examinées sur les plans de la clarté, et les améliorations recommandées devraient être apportées au T4. Nous avons aussi, au T3, procédé à un examen des communications verbales ainsi qu'à l'étude des normes de service de la Commission pour mieux respecter les cibles et les échéanciers. Nous avons préparé et mis en œuvre un nouveau processus de manière à garantir une réponse opportune aux demandes de renseignements téléphoniques reçues à l'unité des Services des réclamations et nous avons amorcé le travail de rédaction d'un bulletin interne des Communications.