

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

RAPPORT ANNUEL

2018

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut



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

wsc.nt.ca 1.800.661.0792

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^e étage
5022, 49^e 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^e 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 : 1-867-678-2311
Télécopieur : 1-867-678-2302

LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS 24 HEURES SUR 24

1-800-661-0792

wscn.nt.ca/fr
wscn.nu.ca/fr



WSCCNTNU



Table des matières

LETRE D'ACCOMPAGNEMENT	2	FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE SÉCURITÉ	22
MESSAGE DU PRÉSIDENT	3	Faire en sorte que la sécurité en vaille la peine	26
Vision, mission et valeurs	4	SAUVETAGE MINIER : LA SÉCURITÉ D'ABORD	30
OBJECTIFS ET PRIORITÉS STRATÉGIQUES EN 2018	5	FOURNIR DES SERVICES ET RÉSULTATS DE QUALITÉ	32
Conseil de gouvernance	6	Pleins feux : la gestion des cas	37
À PROPOS DE LA CSTIT	9	Statistiques sur les activités en bref	38
DIVISIONS OPÉRATIONNELLES	10	NOS FINANCES	45
Bureau du président	10	Commentaire de la direction	46
Activités au Nunavut	10	Responsabilité de la direction à l'égard de l'information financière	48
Services intégrés	10	Opinion actuarielle	49
Services aux intervenants	12	Rapport de l'auditeur indépendant	50
Services financiers	13	ÉTATS FINANCIERS	54
Services à la haute direction	13	État de la situation financière	54
STATISTIQUES DE 2018 SUR LES BLESSURES	14	État du résultat global	55
CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES TERRITORIALES EN 2018	16	État des variations des capitaux propres	56
INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS EN 2018	17	État des flux de trésorerie	57
La sécurité : la priorité des priorités	18	Notes afférentes aux états financiers	58
Qu'est-ce que la culture de sécurité?	21		

Lettre d'accompagnement

Le 30 avril 2019

L'honorable Margaret Thom

Commissaire des Territoires du Nord-Ouest

L'honorable Nellie T. Kusugak

Commissaire du Nunavut

L'honorable Alfred Moses

Ministre responsable de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs pour les Territoires du Nord-Ouest

L'honorable George Hickey

Ministre responsable de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs pour le Nunavut

En vertu du paragraphe 106(1) des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, j'ai l'honneur de présenter le rapport annuel de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018.

Le conseil de gouvernance, en collaboration avec l'équipe de haute direction, fait connaître la vision de la CSTIT – éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu de travail aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut – et sa responsabilité à cet égard. Fonctionnant d'une manière conforme aux *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, aux politiques et aux directives en matière de gouvernance d'entreprise, le conseil de gouvernance supervise les activités, la gestion et l'obligation redditionnelle de la CSTIT.

Le *Rapport annuel 2018* énonce les engagements stratégiques de la Commission et ses progrès vers l'atteinte de ses objectifs, et résume les activités du dernier exercice. Il comprend aussi les états financiers audités, qui témoignent de l'engagement de la Commission à l'égard du maintien du *Fonds de protection des travailleurs*.

Les états financiers sont accompagnés d'une opinion actuarielle concernant le caractère raisonnable des prestations de retraite et des réclamations futures ainsi que le caractère adéquat des réserves de la CSTIT pour éventualités.

Je félicite le conseil de gouvernance, les employés et les partenaires de la CSTIT pour leur dévouement continu afin de servir les intervenants et de fournir sécurité et soins aux travailleurs partout aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.



David Tucker
Président

Message du président



Au terme de 2018, la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) avait mené à bien la première année d'un nouveau plan stratégique quinquennal. Deux priorités stratégiques orientent ce plan ambitieux : *faire progresser la culture de sécurité* et *Fournir des services et résultats de qualité*. Tout au long de

2018, en maintenant le cap sur ces priorités, la CSTIT a fourni des services à plus de 40 000 travailleurs et à près de 4 000 employeurs aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Avant d'élaborer notre nouveau plan stratégique, nous avons évalué la vision, la mission et les valeurs qui régissent nos activités et guident notre travail. Nous avons planifié et préparé des projets, puis en avons amorcé la mise en œuvre, afin de répondre aux besoins de nos intervenants et de répondre à la norme de qualité de service la plus élevée possible. Le conseil de gouvernance a également introduit deux nouvelles valeurs organisationnelles : une saine *gestion* et la *sécurisation culturelle*, qui correspondent aux priorités de la CSTIT et répondent aux besoins des intervenants que nous servons.

La culture de sécurité est le pivot sur lequel est axée notre vision, soit *éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu de travail*, et elle couvre tout ce que nous faisons. Il s'agit d'un ensemble de valeurs et de croyances communes concernant la santé et la sécurité au travail (SST) qui influence la façon dont la priorité est accordée à la sécurité en milieu de travail par les travailleurs, les employeurs et le grand public. En 2018, nous nous sommes rapprochés de cinq de nos objectifs pour, entre autres, augmenter le nombre de programmes et d'activités d'apprentissage en SST, offrir davantage de ressources de SST aux principaux destinataires, gérer les situations d'urgence et les tendances en matière de sécurité au travail et faire mieux connaître le système de responsabilité interne (SRI).

Dans la foulée de nos réalisations dans le cadre du plan stratégique précédent, nous avons établi six nouveaux objectifs concernant l'offre de services et de résultats de qualité pour nos intervenants. Nous avons mis en place notre stratégie de services en ligne, offrant sur Internet un plus grand nombre de services auxquels les intervenants peuvent avoir accès rapidement et de façon pratique. Nous avons maintenu nos efforts sur le retour au travail, la gestion financière, l'intégrité des données et les communications, et œuvré dans le sens de la sécurisation culturelle dans nos services aux intervenants.

En 2018, nous avons actualisé un ensemble d'indicateurs de rendement clés afin de mesurer notre rendement organisationnel. Plusieurs de ces indicateurs exigent des données de base qui ne cessent d'évoluer et faciliteront la fixation de cibles d'action appropriées pour les années ultérieures du plan stratégique. Nous veillons à mesurer nos progrès trimestriels et annuels, en évaluant dans quelle mesure nous nous rapprochons de nos objectifs et en précisant tout correctif requis. Je vous invite à prendre connaissance des détails du présent document sur notre travail en 2018 et notre orientation pour l'avenir. J'ai grand plaisir à constater les progrès accomplis par la CSTIT au cours du dernier exercice, et il ne fait aucun doute que nous avons établi des fondements solides pour la prochaine phase de notre plan quinquennal.

Dave Grundy
Président-directeur général

« À la CSTIT, nous nous efforçons d'offrir aux intervenants les services de la meilleure qualité qui soit, en veillant, dans tout ce que nous faisons, à demeurer accessibles et efficaces, à agir promptement et de façon sécuritaire sur un plan culturel. »

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.

Objectifs et priorités stratégiques en 2018



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 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



Conseil de gouvernance

Nous représentons vos intérêts

Un conseil de gouvernance de sept personnes, qui représente les intérêts des travailleurs, des employeurs et du grand public régit la CSTIT partout dans les deux territoires. Le conseil de gouvernance a la responsabilité de surveiller la gestion de la CSTIT et d'assurer une bonne gestion du *Fonds de protection des travailleurs*.

Le conseil de gouvernance supervise la CSTIT conformément aux règles des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des politiques de la Commission et de ses propres directives. Se rencontrant tous les trimestres, le conseil de gouvernance suit de près le rendement financier et stratégique de la CSTIT, et fournit un point de contact constant en matière de gestion.

David Tucker, président du conseil

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

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

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

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

Janet Brewster, représentante des travailleurs du Nunavut

Joseph Ohokannoak, représentant des travailleurs du Nunavut

Les rôles et les responsabilités du conseil de gouvernance consistent :

- à fournir une orientation et une surveillance stratégiques;
- à assurer un suivi de la gestion du risque;
- à assurer la gouvernance de la CSTIT et à donner des directives générales au président en ce qui a trait à ses activités;
- à veiller à l'application régulière des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des *Lois sur l'usage des explosifs*, des *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines*, des *Lois sur la sécurité* et des règlements pris en vertu de ces lois;
- à examiner et à approuver les programmes et les politiques de la CSTIT;
- à examiner et à approuver les budgets annuels de fonctionnement et d'immobilisations;
- à assurer une saine gestion du *Fonds de protection des travailleurs*;
- à recommander aux ministres responsables de la CSTIT les modifications estimées nécessaires concernant le maximum annuel de rémunération assurable.



« Composé de personnes de diverses origines, notre conseil de gouvernance se réunit périodiquement pour examiner le cheminement stratégique et les progrès opérationnels de la CSTIT, analyser les enjeux naissants, valider les hypothèses, tracer un équilibre entre nos diverses priorités conflictuelles et veiller à ce que les intérêts des intervenants demeurent la force motrice de tout ce que nous faisons. »

David Tucker, président du conseil

Les principes de 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 prend les décisions et a le dernier mot pour toutes les réclamations.

« Le rôle du conseil de gouvernance est d'assurer la supervision du système d'indemnisation et de l'orientation opérationnelle afin que le système fonctionne dans les meilleurs intérêts de nos intervenants. Nous nous efforçons de rendre compte des principes de Meredith et de les appliquer, car ils sont le fondement des commissions d'indemnisation dans l'ensemble du Canada par un équilibre entre les intérêts divers des demandeurs d'indemnisation, des employeurs et du grand public. »

David Tucker, président du conseil

À propos de la CSTIT

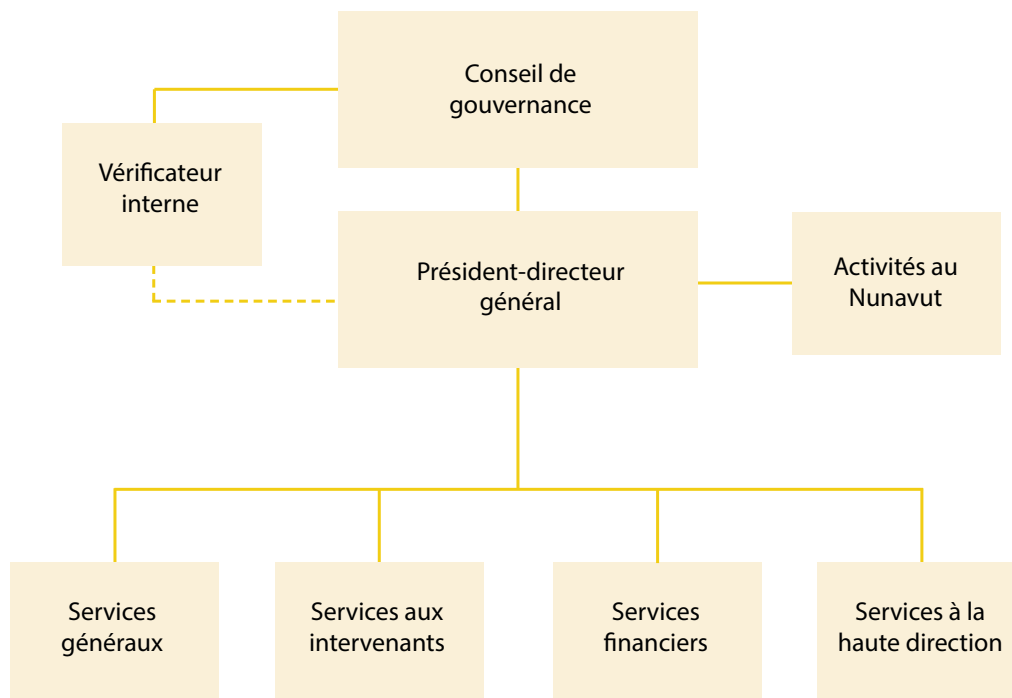
Sécurité et soins

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est un organisme indépendant créé en vertu d'une loi et responsable de l'application des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des *Lois sur la sécurité*, des *Lois sur l'usage des explosifs* et des *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Ces lois et les règlements connexes permettent de prendre soin des travailleurs et des employeurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et de les protéger.

Dans le cadre de son mandat axé sur la sécurité et les soins, la CSTIT a deux priorités stratégiques de 2018 à 2022 : **faire progresser la culture de sécurité** et **Fournir des services et résultats de qualité**. Divers objectifs et un éventail de mesures et d'initiatives guident les activités annuelles de la CSTIT visant la réalisation de ces priorités stratégiques, et l'organisation offre divers services opérationnels aux intervenants dans cette optique. Ces activités d'exploitation s'alignent sur la mission de la CSTIT, soit **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**.

La CSTIT fournit des services à environ 40 000 travailleurs et 4 000 employeurs dans les deux territoires, traitant plus de 3 000 réclamations chaque année pour des travailleurs et réalisant plus de 1 000 inspections par année pour maintenir les milieux de travail sécuritaires. Comme pour tous les systèmes d'indemnisation des travailleurs au Canada, les services de la CSTIT sont fournis conformément aux principes de 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.

La structure organisationnelle de la CSTIT comprend six divisions : le bureau du président de la Commission, les Services aux intervenants, les Services intégrés, les Services à la haute direction, les Services financiers et les Activités au Nunavut.



Divisions opérationnelles

À l'œuvre pour vous

Bureau du président

Le bureau du président constitue le lien entre l'administration de la CSTIT et le conseil de gouvernance. Ce bureau voit à la communication des orientations, des décisions et des exigences du conseil de gouvernance et des ministres responsables de la CSTIT des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Il gère tous les services juridiques, les vérifications internes et les enquêtes, les communications internes et externes, les services de traduction, la planification stratégique et générale, et la production de rapports trimestriels et annuels. Le programme Excellence continue de la CSTIT est administré à partir du bureau du président, tout comme les initiatives liées à notre valeur de la sécurisation culturelle.

Cette division comprend le bureau du président-directeur général, le bureau du dirigeant principal de la gouvernance et conseiller principal, les Services juridiques et les Communications et rapports généraux de la CSTIT.

Le président-directeur général est responsable des activités et de du rendement de la CSTIT en vertu du pouvoir délégué par le conseil de gouvernance. Il veille au fonctionnement efficace et efficient de la Commission en établissant et en atteignant les buts et les objectifs de rendement généraux.

Les Services juridiques fournissent à la CSTIT des conseils juridiques et gèrent ses actions en justice. Cette unité travaille avec la législation gouvernant la CSTIT, fournissant des conseils sur l'application des lois et des règlements pour lesquels la CSTIT a un mandat d'exécution. De plus, les Services juridiques facilitent la tenue des consultations requises pour d'éventuelles modifications recommandées aux lois ou aux règlements, veillant à ce que les énoncés et les avis des travailleurs et des employeurs soient entendus et pris en compte dans toute modification proposée, conformément aux valeurs de **respect**, **d'engagement** et **d'ouverture**.

Les vérificateurs internes de la CSTIT sont des employés de la Commission qui agissent indépendamment des autres divisions de la CSTIT. Bien que, sur le plan administratif, ils relèvent du bureau du président, ils font rapport directement au conseil de gouvernance. Leur rôle est de fournir des vérifications détaillées, sur les plans financier et général, des processus et des programmes de la CSTIT, et de formuler

des recommandations au conseil de gouvernance et au président de la Commission. Les vérifications permettent d'assurer le fonctionnement efficace et efficient de l'organisme, et ce, en respectant les valeurs d'**intégrité**, d'**excellence**, d'**ouverture** et de saine **gestion**.

L'équipe des Communications et rapports généraux est responsable des communications internes et externes de la CSTIT. Elle contribue à l'atteinte des objectifs liés à la promotion de la CSTIT et du système de responsabilité interne (SRI). C'est aussi cette équipe qui gère les services de traduction et de communication dans les langues officielles, veillant à ce que la CSTIT réponde aux exigences législatives en matière de langues officielles et aide les intervenants à recevoir leurs services dans la langue officielle de leur choix. Il incombe aux Communications et rapports généraux de gérer la préparation du plan stratégique, des plans généraux annuels, des mises à jour trimestrielles et du rapport annuel. Cette unité est engagée en faveur des valeurs d'**engagement**, d'**ouverture** et de **sécurisation culturelle**.

Activités au Nunavut

Le bureau du Nunavut, situé à Iqaluit, veille à ce que les activités de la CSTIT au Nunavut soient efficaces et efficientes. La CSTIT fournit des services de réclamations, des services aux employeurs, des services médicaux et des services de prévention aux intervenants au Nunavut à partir de ce bureau, conformément aux valeurs qu'elle a adoptées.

Services généraux

La Division des services généraux fournit des services au chapitre des ressources humaines, de la gestion des installations et des dossiers ainsi que de la technologie de l'information à l'ensemble des divisions de la CSTIT.

L'équipe affectée aux Ressources humaines gère le recrutement d'employés ainsi que la formation et le perfectionnement du personnel. Elle veille à ce que la CSTIT dispose des ressources requises pour mener à bien son travail, et à ce que le personnel actualise régulièrement ses compétences et renforce sa capacité organisationnelle. Le Programme de santé et de mieux-être de la CSTIT est coordonné au sein des Ressources humaines, assurant la satisfaction des besoins des employés et la priorisation de



BARB HEMING

MARK ABBOTT



Les valeurs sont l'expression de croyances fondamentales qui guident les comportements des membres du personnel.

leur sécurité. L'équipe des Ressources humaines soutient l'harmonisation des besoins organisationnels avec les valeurs d'**engagement**, d'**excellence** et de saine **gestion**.

La section de Gestion des installations et des dossiers s'assure que les propriétés de la CSTIT constituent des environnements de travail sains et sécuritaires, et que les bâtiments, les véhicules et les biens utilisés par la CSTIT dans les deux territoires sont bien entretenus. L'équipe plus particulièrement affectée à la gestion des dossiers veille à l'administration adéquate et exacte de tous les dossiers de la CSTIT, ainsi qu'à l'uniformisation des pratiques de gestion documentaire dans l'ensemble de l'organisme. Le personnel de la section coordonne toute la correspondance entrante et sortante. La section de Gestion des installations et des dossiers met constamment à l'avant-plan les valeurs organisationnelles d'**excellence** et d'**engagement** dans son travail.

Les Services d'information fournissent des services de technologie de l'information polyvalents à l'échelle organisationnelle, notamment le soutien technique, les systèmes de sécurité et d'analyse opérationnelle, et le développement d'applications. Ils appuient le fonctionnement efficace des plateformes essentielles de la CSTIT, faisant en sorte que les intervenants internes et externes aient un accès fiable et sécuritaire aux services en ligne et informatisés. Cette équipe est responsable du volet des services en ligne de la CSTIT. Elle veille à améliorer ceux-ci sur les plans qualitatif et quantitatif pour que les intervenants en profitent de façon continue, conformément à des valeurs d'**engagement** et d'**excellence**.

Services aux intervenants

La section des Services aux intervenants fournit aux intervenants externes des services de prévention, des réclamations et des pensions ainsi que les services médicaux et aux employeurs.

À l'avant-plan de la vision de la CSTIT, *éliminer les maladies et les blessures professionnelles*, le personnel des Services de prévention réalise des inspections de la sécurité et des enquêtes sur les incidents, surveille les programmes de sauvetage minier, fait la promotion des normes et des règlements en matière de sécurité, détermine et cible les conditions de travail dangereuses, élabore et met en œuvre des programmes de santé et sécurité au travail pour les grands et les petits employeurs, et fournit des conseils relativement aux pratiques exemplaires, à la fois aux travailleurs et aux employeurs. Cette équipe s'acquitte de ses fonctions conformément aux valeurs de **respect**, d'**engagement**, de **sécurité culturelle** et d'**excellence**.

Les Services des réclamations travaillent directement avec les travailleurs blessés, leurs employeurs et les fournisseurs de soins de santé dans l'éventualité de blessures en milieu du travail ou de maladies professionnelles. Le personnel des Services des réclamations collabore avec toutes les parties au rétablissement des travailleurs blessés et, s'il est approprié de le faire, au retour au travail, en facilitant la prestation de soins et en orientant chacun tout au long du processus. En cas de déficience ou d'incapacité médicale permanente découlant d'une blessure en milieu du travail ou d'une maladie professionnelle, la section des Pensions de la CSTIT fournit une indemnisation et des services axés sur la déficience ou l'incapacité ainsi qu'un paiement pour la perte de capacité de gain. Le travail des Services des réclamations est guidé par les valeurs de **respect**, d'**engagement**, de **sécurité culturelle**, d'**excellence** et de **saine gestion**.

Les Services médicaux soutiennent les travailleurs blessés et favorisent leur rétablissement et leur retour au travail en fournissant une expertise technique au personnel de la CSTIT. Le personnel des Services médicaux entre en contact avec des fournisseurs de soins de santé partout aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut pour mieux faire connaître les services de la CSTIT et appuyer une intervention rapide auprès des travailleurs blessés. Les services médicaux sont fournis avec **respect** et sous l'angle de la **sécurité culturelle**.

Les Services aux employeurs collaborent avec les employeurs afin d'assurer un classement précis des entreprises et le traitement des cotisations, en plus de fournir des

renseignements aux employeurs. L'équipe des Services aux employeurs joue un rôle de premier plan dans la réalisation du mandat de la CSTIT, qui est de maintenir le Fonds de protection des travailleurs tout en veillant à ce que les cotisations soient équitables et exactes, et à ce que les employeurs déclarent l'information correcte à temps. Les cotisations sont régulièrement auditées et vérifiées, et les Services aux employeurs s'acquittent de leurs fonctions avec **respect** et **intégrité**, en veillant à une saine **gestion**.

« Lorsqu'il s'agit de prestation des services, tous les secteurs de la CSTIT travaillent de concert dans le sens de notre succès collectif. Nous avons en commun la responsabilité de veiller à ce que les services que nous offrons aux intervenants soient efficaces, rapides et conformes à nos valeurs organisationnelles. Quotidiennement, nous œuvrons tous dans le sens de cette priorité commune que sont **la prestation de services et l'atteinte de résultats de qualité**. »

Représentante des services aux employeurs (Iqaluit)



Services financiers

La Division des services financiers comprend les sections des Finances et de la Trésorerie et approvisionnement qui, ensemble, assurent la viabilité du Fonds de protection des travailleurs.

La section des Finances est responsable du traitement des paiements aux travailleurs blessés et à leurs familles, de la paie des employés, des comptes créditeurs et débiteurs, et du budget annuel de la CSTIT. Il incombe aux Services financiers de faire le suivi des systèmes et des contrôles financiers internes, y compris les services bancaires et les budgets, et de surveiller les coûts d'indemnisation ainsi que la planification des budgets d'immobilisations et de fonctionnement, et la production de rapports connexes. La satisfaction aux exigences en matière de vérification et de production de rapports financiers est assurée par cette unité conformément à des valeurs d'**ouverture**, d'**excellence** et de **gestion**.

L'équipe de Trésorerie et approvisionnement administre les contrats, gère l'approvisionnement, veille au contrôle des risques et supervise les placements et passifs de la CSTIT. Elle veille à ce que les placements soient suivis de façon appropriée, et à ce que tous les contrats, propositions et appels d'offres soient gérés conformément aux procédures établies. Cette équipe exerce ses activités avec **intégrité** et souci d'une saine **gestion**.

Services à la haute direction

La Division des services à la haute direction se compose de la section de Politique et analyse des données ainsi que du Comité de révision. La section Politique et analyse des données collabore avec tout le personnel à l'identification et à la surveillance de mesures du rendement liées au processus de la CSTIT, fournissant une expertise sur la gestion de données et la collaboration dans l'ensemble de l'organisme pour appuyer la prise de décisions fondées sur des données. Elle veille également à la révision, à la rédaction et à la mise à jour de politiques et de procédures, fournissant un soutien et une expertise spécialisée à tout le personnel. Toutes les questions liées à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *protection de la vie privée* sont également traitées par l'équipe de Politique et analyse des données, qui suit les valeurs organisationnelles d'**engagement**, d'**ouverture** et d'**excellence**.

Le Comité de révision est l'organe de révision interne de la CSTIT. Il fournit le premier niveau de révision dans le cadre du processus d'appel prévu par les lois, et il est sollicité si un demandeur ou un employeur est insatisfait d'une décision de la CSTIT. Le Comité de révision exerce ses activités indépendamment des autres sections, conformément aux *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*. Le Comité de révision adhère aux valeurs d'**intégrité**, d'**engagement** et d'**excellence**.

Procédure de révision de la CSTIT

«s'appliquant aux employeurs et aux travailleurs blessés»

Procédure de révision de la CSTIT
Pour les employeurs et les travailleurs blessés

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), vous pouvez en faire une demande de révision. Vous devez envoyer cette demande dans les trois ans suivant la date de la décision originale.

Pour faire une demande de révision :

Avant de commencer, il est recommandé que vous demandiez une copie de la demande d'indemnisation ou du dossier de l'employeur auprès des Services des réclamations ou des Services aux employeurs.

Téléchargez le formulaire de Demande de révision à partir du site Web de la CSTIT ou envoyez une lettre au registraire du Comité de révision. Votre lettre devrait inclure :

- Votre numéro de demande ou d'employeur;
- La date de la lettre de la décision pour laquelle vous demandez une révision;
- La ou les raisons pour lesquelles vous n'êtes pas d'accord avec la décision;
- D'après vous, ce que la décision devrait être;
- Si vous désirez une audience ou un examen documentaire.

Pour une audience en personne, vous prenez en charge vos propres frais de voyage et d'hébergement.

Envoyez votre demande de révision à :

Registraire du Comité de révision
Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Case postale 8888, Yellowknife, TN X1A 2R3
Ou téléphonez sans frais au : 1-866-277-3677

Le Comité de révision se chargera de :

- Vous envoyer une lettre d'accusé de réception;
- Confirmer le type d'audience accordée;
- Fixer une date d'audience dans les 20 jours suivant la réception de votre demande;
- Prendre une décision dans les 30 jours ouvrables suivant l'audience;
- Vous envoyer la décision finale.

Le délai peut être de plus de 30 jours ouvrables en cas de reports de révision.

WSCC Workers' Safety | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
WSCC.ca 1.866.661.6792 | WSCC.ca 1.877.404.4607

WSCC Review Procedure for Employers & Injured Workers

If you disagree with a Workers' Safety and Compensation Commission (WSCC) decision, you can request a review. You must send this request within three years of the original decision date.

To request a review:

Before you begin, it is recommended that you request a copy of the claim or employer file from the Claims Services or Employee Services.

Download the Request for Review form from the WSCC website or send a letter to the Review Committee Registrar. Your letter should include:

- Your claim or employer number;
- The date of the decision letter you are requesting a review of;
- The reasons you disagree with the decision;
- In your opinion, what the decision should be;
- If you want a hearing or a documentary review.

For a personal hearing, you are responsible for your own travel and accommodation costs.

Send your request for review to:

Review Committee Registrar
Workers' Safety and Compensation Commission
Case Postage 8888, Yellowknife, NT X1A 2R3
Or call toll free: 1-866-277-3677

The Review Committee will:

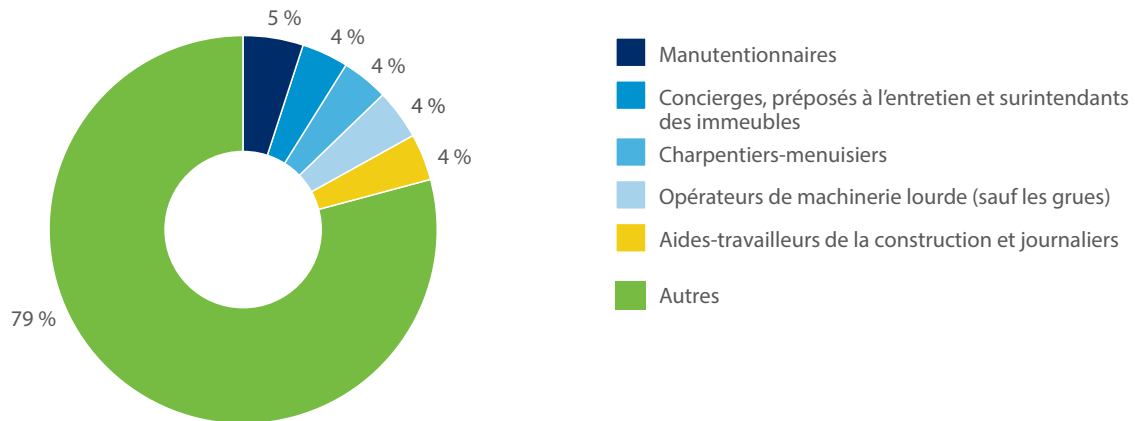
- Acknowledge your request with a receipt letter;
- Confirm the type of hearing you are eligible for;
- Set a hearing date within 20 business days of receiving your request;
- Make a decision within 30 business days of the hearing;
- Send you the final decision.

The deadline may be more than 30 business days in the case of a review postponement.

WSCC Workers' Safety | Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
WSCC.ca 1.866.661.6792 | WSCC.ca 1.877.404.4607

Statistiques de 2018 sur les blessures*

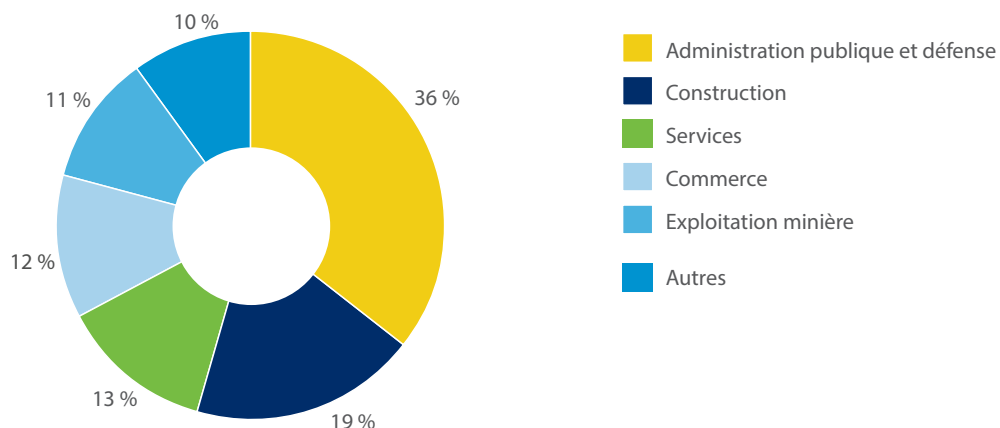
Les cinq professions présentant le plus de réclamations avec perte de temps en 2018



Les cinq professions présentant le plus de réclamations avec perte de temps en 2018 représentaient 21 % du total des réclamations avec perte de temps à la CSTIT. Ces professions sont les suivantes :

- 1) Manutentionnaires, 5 %
- 2) Concierges, préposés à l'entretien et surintendants des immeubles, 4 %
- 3) Charpentiers-menuisiers, 4 %
- 4) Opérateurs de machinerie lourde (sauf les grues), 4 %
- 5) Aide-travailleurs de la construction et journaliers en construction, 4 %

Les cinq industries présentant le plus de réclamations avec perte de temps en 2018

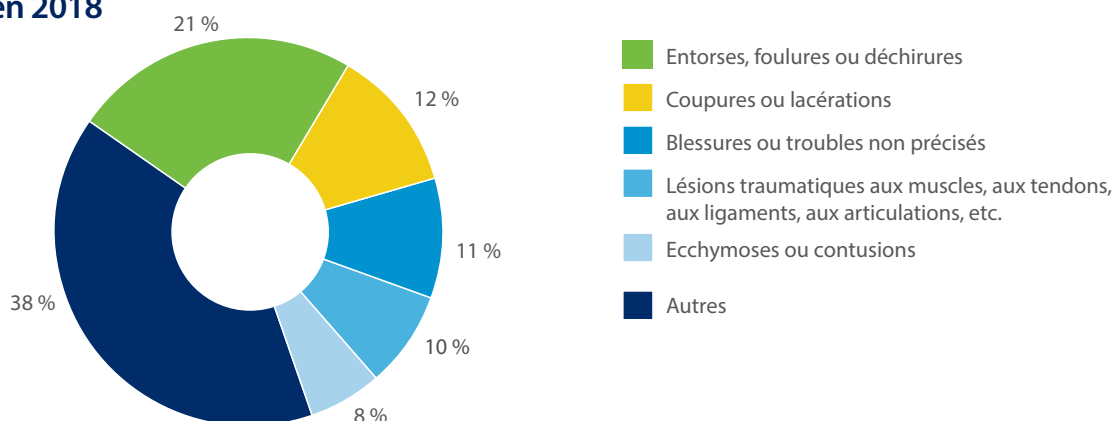


Les cinq industries présentant le plus de réclamations avec perte de temps en 2018 représentaient 91 % du total des réclamations avec perte de temps à la CSTIT. Ces professions sont les suivantes :

- 1) Administration publique et défense, 36 %
- 2) Construction, 19 %
- 3) Services, 13 %
- 4) Commerce, 12 %
- 5) Exploitation minière, 11 %

* Le total des graphiques peut ne pas équivaloir exactement à 100 % en raison de l'arrondissement des décimales.

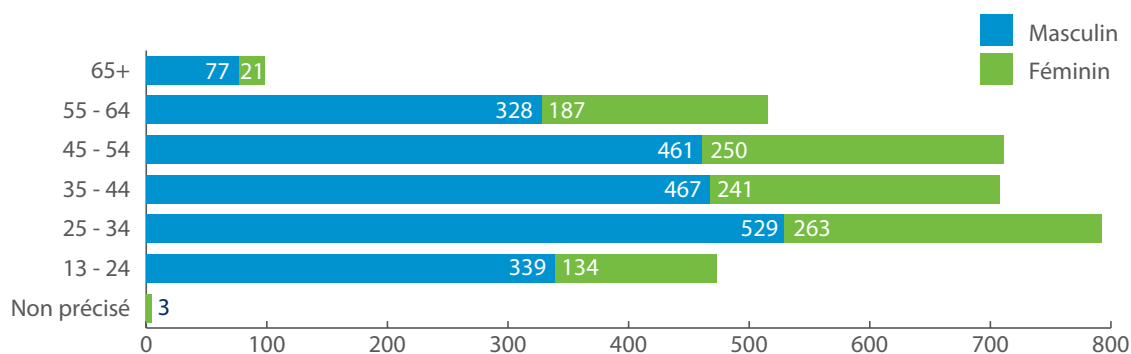
Les cinq plus importants types de blessures entraînant des réclamations avec perte de temps en 2018



Les cinq plus importants types de blessures entraînant des réclamations admises en 2018 représentaient 62 % du total des réclamations à la CSTIT. Ces blessures sont les suivantes :

- 1) Entorses, foulures ou déchirures, 21 %
- 2) Coupures ou lacérations, 12 %
- 3) Blessures ou troubles non précisés, 11 %
- 4) Lésions traumatiques aux muscles, aux tendons, aux ligaments, aux articulations, etc., 10 %
- 5) Ecchymoses ou contusions, 8 %

Blessures avec perte de temps selon l'âge et le sexe en 2018



En 2018, la majorité des réclamations avec perte de temps, soit 67 %, concernait les hommes. Les travailleurs âgés de 25 à 34 ans étaient les plus vulnérables, représentant 25 % du total des réclamations avec perte de temps.

* Le total des graphiques peut ne pas équivaloir exactement à 100 % en raison de l'arrondissement des décimales.

Caractéristiques démographiques territoriales en 2018

	T.N.-O.	Nunavut	Total
Population ¹	44 445	38 650	83 095
Personnes détenant un emploi ²	26 030	17 864	43 894
Moyenne pondérée de la rémunération hebdomadaire ³	1 416,38 \$	1 310,30 \$	1 373,47 \$

¹ Statistique Canada, *Tableau 17-10-0009-01*, Estimations de la population, trimestrielles (auparavant CANSIM 051-0005)

² Statistique Canada, *Tableau 14-10-0201-01*, Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (auparavant CANSIM 281-0023)

³ Statistique Canada, *Tableau 14-10-0203-01*, rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (auparavant CANSIM 281-0026)



MARK ABBOTT



BARB HEMING

Indicateurs de rendement clés en 2018

Indicateur de rendement clé	Critère de mesure	T1	T2	T3	T4	CDA	Cible	Évaluation
PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE SÉCURITÉ								
1. Fréquence des pertes de temps	+/- 0,05 pt par rapport à la moyenne de l'année précédente	2,37	2,12	1,97	2,21	2,17	1,99	
2. Employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST)	% de la hausse pendant les années 2 à 5	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	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.	S.O.	S.O.	Base de référence 2018	
4. Baisse du nombre moyen d'ordres par inspection	Moyenne pondérée du % de baisse	2,22	2,80	3,34	3,24	2,87	3,0	
5. Hausse de la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI)	% de la hausse pendant les années 2 à 5	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	Base de référence 2018	
PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 : FOURNIR DES SERVICES ET RÉSULTATS DE QUALITÉ								
6. Perte de temps à court terme	% de cas dont la durée était de moins de 10 jours	70,8 %	71,6 %	69,6 %	67,2 %	70,2 %	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 %	86,2 %	88,6 %	90 %	
8. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	73,0 %	77,6 %	73,9 %	69,3 %	73,4 %	70 %	
9. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	70,3 %	65,4 %	62,1 %	59,6 %	64,9 %	75 %	
10. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	84 %	77 %	88 %	78 %	82,0 %	80 %	
11. Niveau de capitalisation (chiffre final en 2018)	% du niveau de capitalisation	102 %	102 %	102 %	102 %	102 %	110 % à 140 %	
12. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	-5,5 %	-12,1 %	-10,6 %	-16,9 %	-7,6 %	+ -5 %	
13. Coûts d'indemnisation*	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	-8,0 %	16,5 %	9,9 %	-1,8 %	25,4 %	+ -10 %	
14. Rendement de l'investissement	% de rendement	0,34 %	2,28 %	0,28 %	-3,02 %	-0,20 %	5,85 %	

*Les mesures relatives aux réclamations CDA et trimestrielles n'incluent pas la répartition des coûts administratifs. Ces coûts sont saisis dans l'IRC 12 (budget de fonctionnement). La mesure relative aux réclamations CDA inclut un rajustement actuariel déterminé en fin d'exercice.

Rendement atteignant ou dépassant la cible Rendement légèrement inférieur à la cible Rendement hors cible



« La sécurité fait partie de ce que je suis; elle est indissociable de mon identité, dès mon premier emploi et tout au long de ma carrière professionnelle. »

Judy Kainz

Directrice, Services de prévention

La sécurité : la priorité des priorités

Les Pionniers de la sécurité – Judy Kainz, directrice des Services de prévention de la CSTIT

Judy Kainz avait déjà la sécurité dans le sang dès le départ. La directrice des Services de prévention de la CSTIT a amorcé sa carrière comme travailleuse d'usine à St. Mary's (Ontario), où elle faisait partie du comité de santé et sécurité au travail (SST). Plus elle percevait des lacunes de sécurité, plus elle sentait la nécessité de faire de la sécurité la grande priorité au travail.

C'est à partir de là que Judy a fait de la sécurité son métier, obtenant un certificat en SST et se lançant dans une carrière aux multiples ramifications en tant que professionnelle de la sécurité.

Dans le Nord, Judy a commencé à travailler au Nunavut. Le Nord, ce sont des défis bien uniques, des lieux de travail éloignés, des conditions extrêmes, un accès difficile aux soins médicaux et moins de possibilités en matière de formation, de fournisseurs et de matériaux. Faire appliquer les mesures législatives conçues pour gérer ces difficultés n'a pas été une chose facile, car les lois et règlements devaient rendre compte des contextes spécifiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et intégrer les conditions extrêmes dans lesquelles les travailleurs et les employeurs fonctionnent. En songeant à ce que les choses étaient, Judy estime que l'introduction de mesures législatives sur la sécurité aux Territoires est la

réalisation dont elle est la plus fière dans sa carrière; elle reconnaît par contre que tout n'est pas encore dit. « La sécurité, ce n'est jamais fini », note-t-elle, rappelant la nécessité d'examiner et d'actualiser les lois périodiquement.


« Ce qui posait problème, selon moi, c'était un milieu de travail où l'accent portait sur la production et non sur les personnes. »

Prouver comment faire de la sécurité la priorité des priorités, avant le profit, la rapidité ou les questions pratiques, peut être un défi de tous les jours. Les travailleurs migrants et les taux

de roulement élevés signifient que la formation à la sécurité et les messages à cet égard doivent être constamment renforcés. L'accès à l'information et aux communications peut être également difficile, car il faut veiller à la prise en compte des besoins liés à l'utilisation de diverses langues et surmonter le peu de fiabilité du téléphone et des liaisons Internet pour communiquer avec les travailleurs et les employeurs.

À titre de directrice des Services de prévention de la CSTIT, Judy applique les compétences et l'expertise acquises au cours de toute sa carrière en sécurité pour aider les travailleurs et les employeurs à surmonter ces défis. Judy a été une pionnière pour les femmes dans une industrie à prédominance masculine, devenant la première femme au poste d'agente principale de la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Elle est une chef de file reconnue à l'échelle du pays en matière de sécurité, défendant et représentant sans cesse les intérêts des intervenants du Nord dans les Territoires et partout au Canada.



A portrait of Bert Hausauer, a middle-aged man with glasses and a goatee, smiling. He is wearing a dark shirt with the WSC logo. The background is a solid grey color.

« Question sécurité au travail, *on ne rigole pas!* Cela a toujours été ma devise. Cela signifie qu'au travail, la sécurité vient en premier pour tous. Déceler et juguler les dangers, protéger la santé et la sécurité de chacun et ne jamais tenir cela pour acquis. »

Bert Hausauer

Inspecteur en chef, santé et sécurité au travail (SST)

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 qui fait partie de la culture générale d'un organisme. Elle influence particulièrement 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 s'impose dans les milieux de travail, dans les établissements d'enseignement, les milieux gouvernementaux et d'autres institutions qui agissent collectivement pour établir un ensemble de valeurs et de croyances communes.

La CSTIT a fait sienne la priorité stratégique de **faire progresser la culture de sécurité**, aspirant à la réalisation de sa vision ultime, **éliminer les maladies et les blessures professionnelles**. Soutenir les efforts des travailleurs et des employeurs pour promouvoir la sécurité comme la priorité des priorités demeure au cœur du présent plan stratégique de la CSTIT, tout au long de sa durée.

En 2018, la CSTIT a lancé diverses initiatives pour favoriser le rayonnement d'une culture de la sécurité. L'établissement d'une base de référence a beaucoup importé, car l'élaboration et la mise en œuvre de programmes exigent une compréhension approfondie des besoins des travailleurs et des employeurs lorsqu'il est question de sécurité ainsi que des droits et responsabilités de chacun en milieu de travail. Les données ainsi recueillies permettront à la CSTIT de suivre et surveiller efficacement les progrès au cours du plan quinquennal, et de s'assurer de la justesse des programmes et services offerts, aux bons destinataires, dans la langue appropriée et dans des mots bien compris.



Le saviez-vous? La CSTIT offre :



Des codes de pratique

Fournir des directives pratiques pour aider les employeurs et les travailleurs à comprendre et à respecter les normes de sécurité établies dans les lois



Une application mobile : Guide sur la SST

Donner accès à une mine de ressources sur la sécurité, sans frais et sans connexion Internet



Un guide de mise en œuvre de programmes de SST à l'intention des petites entreprises

Expliquer la marche à suivre pour élaborer un programme et proposer des modèles et exemples



Des causeries sur la boîte à outils

Discuter de divers sujets dans une formule pouvant être animée par un membre de l'équipe d'inspection en SST de la CSTIT



Des affiches

À poser dans votre milieu de travail (obtention et impression gratuites) dans quatre langues



Des alertes aux dangers

Analyser des incidents se produisant dans le Nord, en veillant à expliquer les dangers et en donnant des directives pour en réduire le risque

et bien plus encore!



Rapport sur les activités de 2018

Faire progresser la culture de sécurité

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

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

Les programmes de santé et de sécurité au travail (SST) en milieu de travail aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut sont cruciaux pour faire progresser la culture de sécurité et agir dans un tel climat. En 2018, la CSTIT a lancé diverses *mesures* et *initiatives* pour accroître le nombre global d’employeurs ayant doté leurs milieux de travail de programmes de SST complets.

Sur le plan législatif, les programmes de SST comportent un certain nombre d’exigences, notamment l’adoption d’une politique de santé et de sécurité, de règles d’entreprise générales en matière de sécurité et d’un programme de préparation aux situations d’urgence. Le développement de tels volets fait prendre conscience du fait que les besoins des employeurs, petits et grands, sont différents, et que l’une des grandes priorités de la CSTIT devait être d’établir des mesures de référence pour les programmes de SST et de visiter des grandes et petites entreprises. Cela signifiait qu’il fallait définir ce qui constitue une visite et en quoi consiste un point de contact pour assurer l’uniformité dans les efforts de suivi et de sensibilisation, en plus de confirmer la validité des données des intervenants et de mettre en place un mécanisme de suivi de l’engagement auprès des employeurs.

Établir les données de base d’un programme de SST pour les employeurs, grands ou petits, c’est un défi bien particulier. Il y a des employeurs qui disposent de certaines des composantes du programme, mais pas de toutes, tandis que d’autres n’étaient pas du tout au courant des exigences et des composantes des programmes. En intégrant la collecte des données du programme de SST au processus annuel des

« Je crois en la responsabilisation des personnes dans l’optique de la sécurité. Je crois aussi être un partenaire et une ressource pour les employeurs et les travailleurs. Nous offrons des outils afin d’aider les employeurs à définir et à atteindre leurs objectifs d’une manière protégeant leurs travailleurs et leur entreprise. »

Meta Antolin, gestionnaire des programmes de SST (Yellowknife)

rapports de la liste de paie des employeurs, la CSTIT a pu, en 2018, recueillir de l’information établissant les points forts et les perspectives d’élaboration de programmes de SST. À l’aide de ces données, le personnel a pu entreprendre une analyse des écarts et préciser les domaines de concentration prioritaires afin de mieux répondre aux besoins des employeurs dans les deux territoires.

L’étape suivante pour augmenter le nombre d’employeurs munis d’un programme de SST était l’élaboration d’une stratégie pour répondre aux divers besoins des employeurs. Nous avons créé un plan d’action fondé sur les données, notamment la préparation de ressources pour appuyer les employeurs et l’engagement avec ceux-ci de façon permanente afin de valider et de corriger les méthodes de vulgarisation.

Vers l’avenir

En 2019, la CSTIT continuera de mettre en place la stratégie visant à répandre la SST dans les milieux de travail, corrigeant la programmation si nécessaire d’après la collecte courante des données et à mesure que les employeurs avancent dans la mise en place de leurs besoins de SST.

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

Les travailleurs méritent tous d’avoir accès à l’information et aux ressources dont ils ont besoin pour travailler en toute sécurité. Parce que les travailleurs, les milieux de travail et les collectivités ne sont guère semblables, la CSTIT reconnaît qu’il est important d’offrir des ressources spécialisées aux travailleurs qui courent davantage de risques d’incident. Dans le contexte de cet objectif, les « travailleurs vulnérables » sont ceux qui sont nouveaux, ceux qui retournent au travail, les jeunes ou les étrangers et ils sont la priorité d’une année à l’autre pour la durée du cycle stratégique.

Selon l’approche échelonnée visant une meilleure information sur la SST à l’intention des groupes de travailleurs cibles en 2018, la CSTIT s’est concentrée sur les jeunes travailleurs. Dans ce cadre, elle a établi des données de base sur les activités actuelles disponibles pour ce secteur démographique, ainsi que sur le nombre de jeunes



COMPÉTENCES CANADA-TNO, ANGELA GZOWSKI PHOTOGRAPHY



JACQUELINE MO

Compétences Canada – penser d’abord sécurité

La CSTIT maintient une présence active aux compétitions territoriales de Compétences Canada, qui font la promotion de carrières dans des métiers spécialisés et les technologies auprès des jeunes du Nord. En collaborant étroitement avec Compétences Canada aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, elle bénéficie d’un accès à une plateforme interactive de mobilisation des jeunes par laquelle les messages sur la sécurité peuvent être transmis.

travailleurs qui profitent de l’accès à ces ressources. Le personnel des Services de prévention a également mené des recherches exhaustives pour dégager les ressources disponibles dans les autres administrations à l’intention des jeunes travailleurs, évaluant leur pertinence pour les intervenants des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. En plus de recherches inter-administrations, le personnel de la Commission a organisé des groupes de discussion et recueilli la rétroaction des intervenants pour s’assurer que leurs besoins étaient pleinement pris en compte dans les activités dont la mise en œuvre était prévue.

À la suite de la collecte de renseignements de base, la CSTIT a commencé à préparer et à déployer une stratégie d’information sur la SST à l’intention des jeunes travailleurs. L’un des éléments clés pour aider les jeunes travailleurs est de leur fournir des ressources éducatives avant leur arrivée sur le marché du travail en tirant parti des perspectives de

collaboration avec le ministère de l’Éducation, des concours de compétence et des conférences. En initiant les jeunes travailleurs aux concepts de sécurité avant leur entrée dans le marché du travail, la culture de la sécurité s’imprègne dans leur approche au travail. L’un des points saillants de 2018 a été le lancement d’un cours en ligne à l’intention des jeunes travailleurs, dans le but de leur communiquer des ressources pédagogiques pour les appuyer avant leur entrée dans la population active ou peu de temps après. Le travail sur ce cours se poursuit en 2019.

Vers l’avenir

En 2019, la CSTIT mettra en œuvre les activités élaborées au cours de l’exercice précédent et lancera des recherches sur la prochaine population cible, soit les travailleurs étrangers.

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

Grâce aux inspections dirigées, les employeurs qui travaillent dans les industries dans lesquelles les travailleurs sont exposés à un haut risque reçoivent le soutien requis pour pouvoir travailler de manière sécuritaire. La CSTIT s’assure que les services dirigés sont justes et efficaces et qu’ils fournissent de la valeur pour les intervenants dans les activités et les industries à haut risque. La prestation de tels services aide les employeurs à respecter les lois qui régissent le travail sécuritaire aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

En 2018, la CSTIT a mis sur pied un groupe de travail chargé des activités à haut risque, et elle a mis à jour avec succès les critères associés aux services dirigés à l’intention des employeurs, afin d’y inclure les activités à haut risque. Le groupe de travail a ensuite axé son attention sur les blessures psychologiques, ce qui l’a amené à élaborer un plan de projet, à définir les priorités et à identifier les travailleurs à haut risque qui avaient besoin d’un soutien supplémentaire ou unique pour atténuer le risque de blessure psychologique au travail. Pour appuyer ce plan de projet, les exigences relatives aux données ont été précisées et des mécanismes de collecte ont été introduits. On permettait ainsi d’assurer une surveillance et une évaluation constantes.

Sur le plan législatif, la CSTIT est mandatée de faire appliquer la *Loi sur l’indemnisation des travailleurs* et son règlement, la *Loi sur la sécurité* et son règlement, la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et son règlement et la *Loi sur l’usage des explosifs* et son règlement dans les deux territoires. Une part du soutien aux employeurs qui tentent de se conformer aux règlements en vigueur consiste à procéder à l’examen interne courant de ces textes législatifs pour repérer tout changement requis. Un tel changement serait soumis à un processus de consultation afin de saisir pleinement les répercussions, les avantages et les risques que cela représente pour les intervenants, et de veiller à l’atteinte en collaboration des meilleurs résultats qui soient.

À la fin de 2018, la CSTIT avait fait des progrès dans l’exécution de la *Loi sur l’indemnisation des travailleurs*, et un projet de loi visant à modifier celle-ci était soumis à l’examen de comités permanents aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La CSTIT a centré son attention sur des dispositions

législatives concernant les facultés affaiblies et l’aptitude au travail, les qualifications requises pour les inspecteurs des mines, le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* et la refonte proposée de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et de la *Loi sur la sécurité*.

Au fil des progrès dans ces secteurs, il a été déterminé que l’attention constamment apportée aux lois et règlements constitue une composante opérationnelle du travail entrepris par le personnel de la CSTIT, et que, par conséquent, elle n’est pas d’une nature stratégique. La décision a été prise de déplacer la *mesure 1.3.2 – Réaliser un examen législatif de toutes les lois et de tous les règlements que la CSTIT est chargée de régir* et la *mesure 1.3.3 – Développer et mettre en œuvre un plan pour l’incorporation des modifications législatives et réglementaires* vers les priorités opérationnelles, au lieu des volets stratégiques. Cependant, si une loi en particulier ou un certain règlement exigeait un examen stratégique plus exhaustif à l’avenir, la CSTIT pourrait l’ajouter à ses plans généraux annuels de nouveau.

Dans les deux territoires, la CSTIT est mandatée de régir :

- la *Loi sur l’indemnisation des travailleurs* et son règlement connexe;
- la *Loi sur la sécurité* et son règlement connexe;
- la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et son règlement connexe;
- la *Loi sur l’usage des explosifs* et son règlement connexe.

Faire en sorte que la sécurité en vaille la peine :

Chris Lahure, inspecteur débutant en SST, Iqaluit

Combien de fois pensez-vous à la sécurité dans votre vie quotidienne? Nous sommes entourés de rappels touchant la sécurité routière, la sécurité incendie, la sécurité au travail, mais encore trop souvent, la sécurité peut passer au second plan de nos pensées.

Pour Chris Lahure, inspecteur débutant en santé et sécurité au travail (SST) de la CSTIT, la sécurité est une façon de vivre. Dans cette interview, il nous parle de ce qui le motive, ainsi que de ses difficultés et récompenses quotidiennes tandis qu'il se forme au travail pour devenir inspecteur en SST. Il s'efforce également d'obtenir son agrément en santé et sécurité au travail par l'apprentissage en ligne et la télé-éducation.

Chris Lahure, inspecteur débutant en SST, bureau d'Iqaluit

Né à Winnipeg, au Manitoba, Chris Lahure a grandi à Baker Lake, au Nunavut – qui faisait alors partie des Territoires du Nord-Ouest. Ses parents ont créé une société contractuelle lorsqu'il était encore bébé. Chris a pu voir dès son jeune âge ce qu'il fallait à deux personnes pour exploiter une entreprise florissante et il a fini par entrer lui-même dans le métier.

Il travaillait comme charpentier-menuisier lorsqu'il a vu l'annonce d'un poste d'inspecteur débutant en SST à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs et a décidé de poser sa candidature. « J'étais prêt à relever un nouveau défi. Le programme d'inspecteur débutant en SST comporte un élément d'études auprès d'un établissement postsecondaire et j'aime apprendre. J'attache de l'importance à la sécurité, et mes compétences et mes antécédents dans l'industrie me semblaient un excellent point de départ. »

« Tout de go, j'ai commencé la formation et les cours de sécurité, y compris un cours d'enquêteur sur les accidents. Trouver l'équilibre entre les études et mes fonctions est devenu la règle du jeu. Au cours d'une journée habituelle, je peux être à l'extérieur et aider les inspecteurs en SST à donner des exposés sur la sécurité et, en même temps, aider les employeurs et les autres intervenants qui se posent des questions sur la façon de demeurer conforme aux mesures législatives sur la sécurité. Il y a aussi une certaine part de collecte de données et d'analyses statistiques. J'ai tout cela à faire, entouré de personnes avec lesquelles il est très facile de s'entendre et qui sont très bonnes dans ce qu'elles font. »

Chris se déplace également dans l'ensemble du Nord pour rencontrer des gens dans les collectivités éloignées. « Nous nous rendons par avion dans les collectivités avec des inspecteurs brevetés en SST afin d'apprendre d'eux directement

comment remplir nos fonctions et d'offrir de la valeur à tous nos intervenants par une participation positive. Nous devons veiller à planifier les voyages en même temps que les responsabilités universitaires, par exemple les devoirs et les examens, car la connectivité demeure un problème dans certaines collectivités, et les critères de surveillance des examens. »

Entrer à la CSTIT et travailler dans le domaine de la sécurité lui a ouvert les yeux sur certains faits étonnants.

« J'ai appris que l'âge auquel je suis passé de la menuiserie à la sécurité se trouve être l'âge moyen où les menuisiers tendent à avoir des maladies ou blessures professionnelles permanentes ou débilitantes. »

C'est en partie ce qui le motive à continuer et la raison pour laquelle il attache de l'importance à la sécurité. « À l'adolescence, en plein apprentissage d'un métier, je savais qu'il était très important pour mes employeurs (incidemment, mes parents) que nous travaillions tous de façon aussi sécuritaire que possible.

« Je veux que mon travail exerce une influence favorable sur les personnes et sur leur mieux-être. »

JON BENNETT

Maintenant que je suis marié et père, je comprends plus que jamais pourquoi ils pensaient ainsi. Je veux que mon travail exerce une influence favorable sur les personnes et sur leur mieux-être.

Les employeurs ayant plus de 20 travailleurs sont tenus de se doter d'un comité de SST.



62%

des membres de ce **GROUPE D'EMPLOYEURS** ont déclaré avoir un comité de SST.



Chris Lahure

inspecteur débutant en SST, Iqaluit

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

Le paysage de la sécurité au travail change constamment. La CSTIT reste engagée à comprendre et à traiter de façon adéquate les questions et les tendances émergentes en matière de sécurité au travail, et à adapter ses services en fonction de l'évolution de l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons. En 2018, la CSTIT a déterminé que les volets psychologiques de la santé et de la sécurité constitueraient dorénavant un domaine d'intérêt prioritaire. C'est une dimension prévalente dont tiennent compte les commissions d'indemnisation au Canada, et un enjeu clé pour fournir les meilleurs services qui soient aux intervenants.

Tout au long de l'année, la CSTIT a fait des recherches sur les cadres et les programmes relatifs aux indicateurs majeurs existants et émergents. Nous avons également conçu et mis en œuvre une stratégie pour traiter les blessures psychologiques, laquelle soutiendra les progrès réalisés dans l'intégration des volets psychologiques de la santé et de la sécurité à l'avenir. À la fin de l'année, la CSTIT avait mené à bien une collaboration avec un conseiller psychologique ainsi qu'avec l'Association des commissions des accidents du travail du Canada afin d'étudier et de comprendre les tendances courantes en matière de bien-être mental.

Fait important, une procédure opérationnelle a été établie pour la gestion, par le personnel de la CSTIT, de demandes d'indemnisation relatives à des troubles psychologiques. L'objectif est de guider le repérage et le traitement efficaces et uniformes de ces troubles, qui rendent des demandes

« Donner à notre personnel les moyens de gérer les volets psychologiques des demandes d'indemnisation demeure une grande priorité à la CSTIT. Nous travaillons avec les collègues de l'ensemble du Canada afin d'établir les pratiques exemplaires, d'offrir au personnel la formation appropriée et de trouver les moyens de mieux servir nos intervenants lorsqu'il s'agit de santé et bien-être psychologique. »

Kim Collins Riffel, vice-présidente, Services aux intervenants

d'indemnisation difficiles à gérer. Le personnel a aussi suivi des séances de formation sur les premiers soins en santé mentale et les traumatismes vicariants, afin de renforcer la capacité interne sur ce plan, pour le mieux-être des intervenants touchés par les éléments psychologiques d'une demande d'indemnisation.

La création en 2018 d'une stratégie pour traiter les blessures psychologiques a commencé avec l'établissement d'indicateurs appropriés et de points de repère autour desquels structurer le cadre. L'exercice a été fructueux, aidant le personnel à repérer les demandes d'indemnisation pour des blessures physiques risquant de se voir greffer des blessures psychologiques au dossier pendant la durée de son traitement. Il a été déterminé tout au long de ce processus qu'un groupe de travail sur les dangers élevés aiderait à recenser et à concevoir des outils à l'intention des travailleurs, des employeurs et du milieu médical lorsque se posent des enjeux liés à un risque psychologique plus élevé. À la fin de l'année, un plan d'action officiel pour réduire les blessures psychologiques avait été créé et approuvé.

Vers l'avenir

En 2019, la CSTIT mettra en œuvre le plan d'action visant à réduire les blessures psychologiques et s'efforcera d'intégrer la réaction stratégique aux tendances naissantes dans nos Services gérés. En même temps, nous mettrons en place un mécanisme d'évaluation de façon à garantir une réaction efficace et constante à l'endroit des activités à risque élevé en matière de santé et de bien-être psychologique.

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

En vertu du Système de responsabilité interne (SRI), chaque personne est responsable de la santé et de la sécurité dans un milieu de travail. Il s'agit d'un élément essentiel de la culture de sécurité, grâce auquel les intervenants comprennent leur responsabilité partagée à l'égard de leur propre sécurité et de celle des autres au travail.

En 2018, la CSTIT a déterminé qu'une première étape à franchir pour faire mieux connaître le SRI serait d'établir une base de référence. Le personnel a effectué une recherche sur ce qui se faisait dans d'autres administrations au chapitre de

la sensibilisation publique et de la promotion du SRI, et a évalué les outils de données disponibles pour établir la mesure dans laquelle ce système était connu.

Il a été conclu qu'il existait une forte correspondance entre l'*initiative stratégique 1.5.1 – Établir une base de référence sur la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI)* et l'*initiative stratégique 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*. Par conséquent, il a été décidé d'établir une base de référence pour ces deux aspects conjointement au moyen d'une enquête administrée à l'externe qui mesurerait en même temps la sensibilisation du public à l'égard de concepts en matière de sécurité, dont le SRI, et la connaissance de la CSTIT.

À la fin de 2018, une demande de propositions (DP) avait été lancée, et le soumissionnaire retenu devait mener à bien le travail, soit la production de l'enquête requise, au début de 2019. L'information tirée de l'enquête permettra d'établir la base de référence requise, en plus de fournir une direction claire pour la prochaine phase de sensibilisation du public à l'égard du SRI et de la CSTIT. La CSTIT s'appuiera sur les conclusions de l'enquête pour adapter les programmes et le matériel de communication afin de favoriser et d'améliorer la compréhension du SRI, et faire davantage connaître les services et les ressources que nous offrons aux intervenants.

Vers l'avenir

En 2019, la CSTIT utilisera l'information tirée de l'enquête pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie organisationnelle relativement au SRI. L'amélioration de la sensibilisation à l'égard du SRI sera mesurée tout au long du cycle stratégique, et une collecte constante de données favorisera l'exploitation des forces existantes et des possibilités d'amélioration, en plus d'aider à combler les lacunes dans la compréhension.

Que sont vos droits?

1. Le **droit de savoir** quels dangers existent dans votre lieu de travail et comment y faire face
2. Le **droit de participer** pour conserver un milieu de travail sécuritaire
3. Le **droit de refuser** un travail dangereux



Quelles sont les valeurs qui influent sur la priorisation de la santé et de la sécurité au travail?

- La santé et la sécurité au travail sont des attentes exprimées.
- Les personnes composant l'effectif constituent la ressource la plus précieuse d'une organisation.
- La valorisation de la santé et de la sécurité se fait parallèlement à celle de la productivité, de la qualité et de la rémunération.
- Il est considéré que les blessures et les maladies professionnelles peuvent être prévenues.

Le sauvetage minier : **la sécurité avant tout**

Aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, l'industrie des ressources est un moteur économique essentiel à l'origine d'un nombre important d'emplois dans les secteurs des mines, de la construction et de l'administration pour les résidents du Nord.

Garantir le déroulement des tâches en toute sécurité pour toutes les parties de l'industrie est une priorité pour la CSTIT, les travailleurs et les employeurs, et l'ensemble des intervenants des deux territoires. Outre leurs responsabilités quotidiennes dans les sites miniers, un certain nombre de travailleurs s'entraînent volontairement pour se parfaire dans divers domaines du sauvetage minier. Ces employés dévoués consacrent au moins 40 heures à cette formation pour être prêts à répondre sur-le-champ à un incident nécessitant des opérations de sauvetage, souvent dans des conditions extrêmes dans des régions éloignées.

Chaque année, la Compétition de sauvetage minier a lieu à Yellowknife, offrant aux spectateurs la chance de voir à l'œuvre des équipes de l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et d'ailleurs, et d'admirer leurs techniques de sauvetage minier dans différentes épreuves testant leurs habiletés. La 61^e Compétition de sauvetage minier a eu lieu le 2 juin dernier. Elle mettait en vedette des équipes souterraines et d'autres opérant à ciel ouvert qui provenaient de huit mines.

En plus de favoriser des joutes amicales, de telles compétitions sont importantes parce qu'elles permettent à des mines d'évaluer et de comparer l'efficacité et la qualité de leurs programmes de formation en sauvetage minier. Les compétitions de sauvetage minier amènent des équipes à apprendre les unes des autres, à échanger des pratiques exemplaires, à découvrir de nouveaux équipements de l'industrie et à assurer toujours mieux la sécurité des travailleurs. Si une catastrophe se produisait, la présence d'une équipe de sauvetage minier compétente constituerait la meilleure « bouée » pour s'en sortir, voir survivre.



« Le sauvetage minier est indissociable de l'exploitation minière et offre une réponse à tous les types d'urgences susceptibles de se produire à la surface ou sous la terre. La constitution d'équipes nécessite beaucoup de temps et d'efforts pour la formation permanente et l'intervention. Cela prouve l'engagement à la fois des membres de l'équipe de sauvetage minier et des employeurs pour fournir une réponse efficace et assurer constamment la sécurité des sauveteurs et des travailleurs touchés dans une mine. »



TRUDY HAUSE PHOTOGRAPHY

HEIDI HELD



« La Compétition annuelle de sauvetage minier est un volet important de la formation et permet aux équipes de l'ensemble du Nord de collaborer afin de parfaire leurs habiletés et compétences et de partager l'information sur les pratiques exemplaires et les leçons retenues pour maintenir la sécurité dans les mines. Si un incident devait se produire, ces équipes ont les compétences voulues et sont prêtes à réagir. »

HEIDI HELD



HEIDI HELD





Rapport sur les activités de 2018

Fournir des services et résultats de qualité

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

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

La CSTIT a donné le coup d'envoi à la stratégie des services en ligne dans le cadre du cycle stratégique 2013-2017, et il a été convenu de continuer d'accorder la priorité à cet objectif dans le Plan stratégique 2018-2022. Un accès accru à Internet et à des connexions plus rapides et plus fiables aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut a facilité l'utilisation des services en ligne par les intervenants de la CSTIT. Par conséquent, le besoin de mettre à jour et de parfaire les services existants, et d'introduire plus d'options en ligne pour les intervenants, continue de croître. La CSTIT mesure la satisfaction des intervenants à l'égard des services en ligne de façon continue, s'étant fixé une cible de 80 % dans l'ensemble des services offerts aux utilisateurs.

En 2018, la CSTIT a réalisé un certain nombre d'activités pour améliorer et accroître les services offerts aux intervenants dans la foulée d'une stratégie de commerce électronique. Le personnel des Services d'information a réussi le déploiement du service de notification de projets relatifs à l'amiante, qui a nécessité l'élaboration d'exigences au moyen d'entrevues, d'ateliers et de discussions avec des unités opérationnelles pour s'assurer que les attentes et les besoins des intervenants sont comblés. Ce service, qui permet à des employeurs de procéder en ligne à des notifications de projets relatifs à l'amiante, est passé par une phase de mise à l'essai avant de devenir opérationnel pour les intervenants. Un accès en ligne aux résumés des coûts d'indemnisation pour les employeurs a également été planifié, élaboré, mis à l'essai et lancé en 2018. Le travail a commencé en vue de la préparation d'outils en ligne pour le Rapport de l'employeur sur un incident, et il se poursuivra en 2019.

Le personnel de la CSTIT a aussi veillé particulièrement à faire en sorte que les systèmes internes et l'effectif permettent la poursuite du déploiement de la stratégie de services en ligne. On a relevé un certain nombre de projets d'infrastructure en vue de leur amélioration ou de leur expansion, dont la consolidation de bases de données du serveur SQL, la consolidation d'applications IIS et la mise en place d'un pare-feu pour les applications Web. Ces projets s'inscriront dans un examen global de l'infrastructure technique de la CSTIT, prévu en 2019. L'analyse, l'élaboration et le renforcement des projets liés au volet en ligne visent à s'assurer que les services offerts par la CSTIT sont fonctionnels, sécuritaires et fiables.

48,6 %



HAUSSE DE L'UTILISATION DES SERVICES EN LIGNE DE 2016 À 2017

Les besoins en ressources humaines évoluent au rythme des progrès technologiques. La CSTIT a élaboré un cadre de préparation à la transformation des activités pour les ressources humaines, d'abord en menant une recherche, puis en rédigeant un guide. La version provisoire de celui-ci a été approuvée et lancée en 2018. Elle appuiera et éclairera la démarche de la CSTIT en matière de ressources humaines.

Parallèlement à la redéfinition des besoins liés aux services en ligne au cours de l'année, les priorités ont été revues en ce qui a trait à quelques projets pour répondre aux initiatives plus urgentes. En 2018, à cause de priorités concurrentes, l'élaboration de services en ligne pour les employeurs désireux d'obtenir une protection personnelle facultative avait été reportée à 2019.

Vers l'avenir

La CSTIT poursuivra la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne en 2019, mènera à bien tout projet de l'exercice précédent visé par une redéfinition des priorités et continuera le travail amorcé pour le projet lié au Rapport de l'employeur sur un incident. Les Services d'information centreront leur attention sur l'amélioration du système et de l'architecture réseau afin de réduire les interruptions tout en donnant la priorité à la sécurité.

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

La CSTIT s'efforce de réaliser la vision qu'elle a énoncée, *éliminer les maladies et les blessures professionnelles*. Toutefois, lorsque des travailleurs se blessent ou tombent malades, le retour au travail (RAT) en temps opportun et de manière sécuritaire est une priorité pour la CSTIT. Les travailleurs et les employeurs bénéficient tous du RAT, et deux facteurs clés influent sur les résultats : l'intervention précoce et le maintien d'une relation travailleur-employeur. En 2018, la CSTIT a commencé à suivre le RAT comme un indicateur de rendement clé (IRC), et elle suit régulièrement à la fois les tendances liées au RAT et les taux de participation des employeurs à de tels programmes. Les données de référence concernant la participation des employeurs seront confirmées au début de 2019, et cela facilitera l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies pour accroître la participation au RAT.

En 2018, la CSTIT a élaboré une stratégie d'engagement et d'éducation à l'intention des fournisseurs de soins de santé. L'objectif est de renforcer les liens avec ces fournisseurs par de meilleures communications et de favoriser une collaboration constante au bénéfice des travailleurs blessés. Les fournisseurs de soins de santé agissent comme premier point de contact auprès des intervenants après une blessure au travail. En leur permettant de mieux comprendre la CSTIT et de se familiariser avec ses services, la collaboration nécessaire au rétablissement des travailleurs blessés et au retour au travail s'installe plus rapidement. La mobilisation des fournisseurs de soins de santé a d'autres avantages : renforcer l'engagement individuel par l'intermédiaire du conseiller médical en chef de la CSTIT et mieux informer les centres de soins de santé du Nord pour familiariser leur personnel avec les processus de la Commission.

Le personnel de la CSTIT a également travaillé auprès d'employeurs pour accroître leur participation aux programmes de RAT au cours de l'année. Il a misé sur la collaboration pour saisir les besoins divers des petits et grands employeurs. La CSTIT a réalisé des activités de rayonnement auprès de groupes, et son expert en matière de RAT a tenu un atelier à l'intention des professionnels des ressources humaines dans les industries minières pour échanger au sujet des processus de RAT, en plus de recevoir des commentaires sur l'expérience vécue par des travailleurs de retour et les obstacles surmontés. D'autres efforts de communication ont été déployés auprès du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, qui emploie un bon nombre

de travailleurs dans le territoire. Cette mobilisation et d'autres initiatives de rayonnement auprès de groupes se poursuivent en 2019.

En plus de s'adresser directement et individuellement aux employeurs pour favoriser une meilleure compréhension des options offertes pour le retour de travailleurs blessés à leurs postes, la CSTIT a procédé à l'évaluation interne de divers cas de RAT. Grâce à cela, le personnel comprend mieux les difficultés et les possibilités auxquelles font face à la fois les travailleurs et les employeurs. Tout au long de l'année, un groupe de travail responsable de l'assurance de la qualité a évalué les demandes d'indemnisation visées par le RAT des points de vue de la durée et du coût, relevant les lacunes à combler en matière de formation du personnel. Il a aussi veillé à proposer des occasions d'apprentissage de façon constante.

Vers l'avenir :

Les prochaines étapes consistent à intensifier le retour au travail opportun et sécuritaire, ce qui comprend mettre en œuvre de stratégies d'intervention précoce et faire en sorte que le personnel de la CSTIT et les intervenants disposent de la formation et des ressources appropriées pour appuyer une intervention rapide auprès des travailleurs blessés. Le travail avec les employeurs se poursuivra aussi, dans le but d'explorer les perspectives originales et concertées pour favoriser des résultats favorables en matière de retour au travail. Le personnel recevra la formation sur les diverses solutions de retour au travail et nous évaluerons et enrichirons les ressources disponibles pour les cas de retour au travail.

« Par une participation précoce avec les fournisseurs de soins de santé et en veillant à ce qu'ils soient familiers avec les services de la CSTIT, nous pouvons coopérer et faire en sorte que les travailleurs blessés retrouvent la santé et un travail valable dès que cela est sécuritaire. Il n'est plus nécessaire de prouver les avantages du retour au travail, tant pour les travailleurs que pour les employeurs; ainsi, les travailleurs demeurent engagés dans leur milieu de travail, occupés et concentrés dans le cadre de leur rétablissement et de leur santé globale. »

LeeAnna Carson, infirmière conseillère (Yellowknife)



Qu'est-ce que la sécurisation culturelle?

La sécurisation culturelle est un concept qui tire son origine du secteur des soins de santé, dans un contexte de prestation de services dans une démarche interculturelle. Il a été déterminé que, pour être efficace, l'offre de soins à une personne de culture différente nécessitait que les services soient fournis en tenant compte des valeurs et des normes de la personne bénéficiaire. Afin de pouvoir comprendre ce besoin et d'assurer une prestation efficace des soins, un processus de réflexion orienté vers la sensibilisation aux cultures, la sensibilité culturelle et la compétence doit être suivi. C'est essentiel à la sécurisation culturelle.

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

La Commission de vérité et réconciliation du gouvernement du Canada a publié un rapport qui traite de l'héritage du colonialisme et des pensionnats indiens au Canada, qui ont causé un traumatisme historique profond et une perte de cohésion culturelle pour les peuples autochtones. Aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, où les intervenants autochtones représentent 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 sécuritaire sur le plan culturel.

Dans le Plan stratégique 2018-2022, la CSTIT a déterminé que la sécurité culturelle était une valeur organisationnelle, s'inscrivant dans un engagement à reconnaître et à respecter la dignité culturelle, et à enrichir les connaissances à cet égard. Nous avons aussi entrepris d'améliorer la sécurité culturelle dans la façon dont nous travaillons et dans les services que nous offrons aux intervenants. En 2018, la CSTIT a évalué la sensibilisation culturelle et la sensibilité culturelle à l'interne et en a fait la promotion de, introduisant auprès du personnel le concept de sécurité culturelle. La façon dont seraient suivis les progrès à l'avenir a alors été redéfinie.

Un plan de mesure pour évaluer les progrès en vue de la sécurisation culturelle a été établi, notamment pour fournir un mécanisme de suivi des formations et des activités destinées au personnel. Les données de référence sur la sensibilisation aux cultures et la compétence culturelle ont été recueillies, et des cibles ont été fixées pour suivre les progrès futurs à cet égard. La CSTIT a sondé des perspectives de partenariat avec des chefs de file locaux et d'autres organismes gouvernementaux, et des séances de formation sur les valeurs communautaires, l'approche de guérison et la médecine pratiquée dans les communautés autochtones du Nord ont été tenues à l'intention du personnel. Des possibilités de formation susceptibles d'aider le personnel à comprendre la notion de compétence culturelle et à réfléchir aux préjugés personnels et systémiques influant sur la prestation de soins ont été cernées, et la planification de telles options pour 2019 a commencé.

Vers l'avenir :

L'une des principales priorités pour 2019 sera d'offrir au personnel de la CSTIT une formation susceptible de renforcer leur compétence culturelle. Cela s'accompagnera par une participation des dirigeants locaux dans le sens de l'application pratique de la sécurité et de l'unité culturelle, y compris parvenir à une meilleure connaissance des cultures autochtones du Nord.

MARK ABBOTT



La CSTIT a déterminé que la prestation de services favorisant la sécurisation culturelle est une valeur organisationnelle et s'est engagée à cet égard dans le cadre d'une orientation stratégique de cinq ans.

HEIDI HELD





Pleins feux : la gestion des cas

La CSTIT travaille à l'élimination des maladies et des blessures professionnelles; par contre, si un travailleur est blessé au travail, les gestionnaires de cas de la CSTIT assument un rôle dont on ne saurait négliger l'importance, à savoir prendre les mesures pour que le travailleur blessé reçoive des soins.

Dans le cas de Phil Hebert, gestionnaire de cas établi à Yellowknife, l'objectif initial est de limiter les dommages de la blessure professionnelle proprement dite. La prestation efficace de soins sans délai est la grande priorité, pour veiller à ce que les besoins médicaux des intervenants soient satisfaits immédiatement. « La pire chose qui peut arriver, c'est d'être blessé au travail et ma priorité est toujours d'offrir à l'intervenant le soutien dont il a besoin pour recouvrer la santé et retourner au travail le plus rapidement possible », de dire Phil.

Sachant qu'une blessure professionnelle peut avoir des effets non seulement sur la condition physique du travailleur, mais également des retombées sur sa santé mentale et affecter des aspects comme les finances, la famille et la qualité de vie globale, Phil insiste sur la nécessité d'aborder la gestion de cas d'un point de vue holistique. « Mon désir est d'offrir un soutien tout au long du processus de rétablissement, et cela comprend gérer divers éléments qui se situent au-delà de la blessure proprement dite. Il est important de veiller à ce que les demandeurs reçoivent les soins dont ils ont besoin et l'information appropriée et, en même temps, de les aider à conserver un point de vue positif tout au long de leur rétablissement. »

Aider les demandeurs d'indemnisation au fil du processus de rétablissement exige des solutions adaptées et des approches originales en matière de gestion des cas. Phil constate que l'équipe de gestion de cas de la CSTIT possède de nombreux points forts, chacun apportant ses compétences et son expérience propres dans les cas complexes. Par cette approche concertée, la Commission peut pleinement prendre soin des intervenants, leur offrir un diagnostic adéquat et leur obtenir des traitements appropriés de fournisseurs de soins de santé.

La gestion de cas comprend aussi le processus de retour au travail, qui consiste à veiller à ce que les employeurs bénéficient d'un soutien pour répondre aux besoins d'un

demandeur qui revient au travail. Apporter les ajustements nécessaires au lieu de travail ou modifier la nature du travail pour rendre compte des capacités au cours de la période de rétablissement, voilà quelques-unes des possibilités que Phil explore avec les employeurs et les travailleurs qui retournent au travail. La collaboration est essentielle dans ce processus, pour veiller à ce que le travail puisse s'effectuer en toute sécurité et contribuer de façon positive au rétablissement global du travailleur.

Mobiliser les ressources appropriées, veiller à établir des communications et à renforcer les relations, et étudier des solutions originales pour les demandeurs afin qu'ils se rétablissent et retournent au travail de façon sécuritaire et dans les meilleurs délais, voilà autant d'éléments essentiels de la gestion de cas. Cependant, Phil insiste aussi sur l'importance de l'empathie à l'endroit des travailleurs blessés. « Je me mets à leur place, peu importe la situation. Je réfléchis à la façon dont je me sentirais en tant que travailleur blessé et, de la sorte, je fais tout ce que je peux pour appuyer les demandeurs et les mener là où ils veulent être, de façon aussi rapide et sécuritaire que possible. »

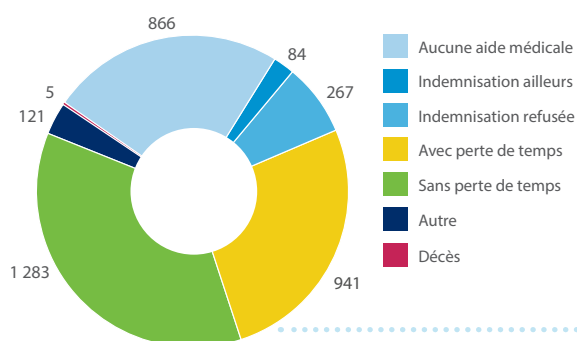
« Mon désir est d'offrir un soutien tout au long du processus de rétablissement, et cela comprend gérer divers éléments qui se situent au-delà de la blessure proprement dite. Il est important de veiller à ce que les demandeurs reçoivent les soins dont ils ont besoin et l'information appropriée et, en même temps, de les aider à conserver un point de vue positif tout au long de leur rétablissement. »

Phil Hebert, gestionnaire de cas (Yellowknife)

Statistiques sur les activités en bref

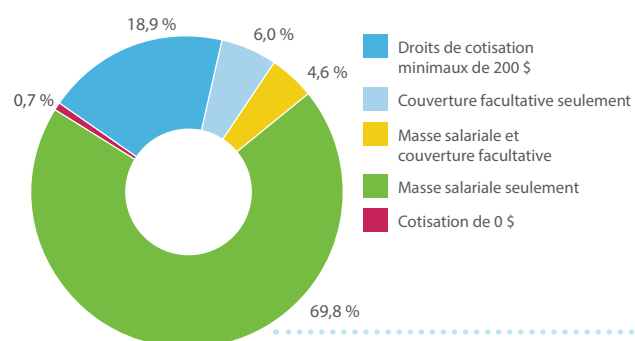
3 567

NOMBRE DE DEMANDES DÉCLARÉES QUE LA CSTIT A REÇUES EN 2018



3 902

DES 4 353 EMPLOYEURS INSCRITS DE LA CSTIT SONT RESTÉS ACTIFS EN 2018



« Mon objectif, dans la gestion des cas, est de faciliter le meilleur cheminement vers le rétablissement du travailleur blessé. Des communications assidues, l'établissement d'une relation avec les demandeurs tout en veillant à ce qu'ils connaissent la situation et les prochaines étapes de leur rétablissement, ce sont des aspects que j'estime importants. Je veux que les travailleurs blessés se rétablissent et retournent au travail, et m'assurer qu'ils sont soutenus dans leurs périodes de difficulté. »

» **Cherie Gillard**, gestionnaire de cas (Yellowknife)



2018, une année marquée par cinq décès

Le 28 avril de chaque année, nous observons le Jour de deuil national en mémoire de ceux et celles qui sont tués ou blessés au travail, ou affligés d'une maladie découlant d'un incident au travail. Cette journée sert de rappel du fait que tous les travailleurs ont le droit de rentrer chez eux sains et saufs après une journée de travail, en plus de mettre en relief la vision de la CSTIT, *Éliminer les maladies et les blessures professionnelles*. Une seule blessure, un seul décès, c'est déjà trop.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYEURS
VERSANT DES COTISATIONS :

4 485

MASSE SALARIALE COTISABLE :

3 126 M\$

RECETTES COTISABLES :

67,2 M\$

TAUX DE COTISATION
PROVISOIRE MOYEN :

2,05 \$

(par tranche de 100 \$ de la masse salariale cotisable)

Le taux de cotisation provisoire moyen est le taux que les employeurs paieraient s'il n'y avait qu'un taux pour tous les employeurs. Il s'agit du taux que la CSTIT utilise comme point de départ au moment d'établir les taux de chacune des sous-catégories.

« Pouvoir aider les employeurs et faire en sorte qu'ils puissent plus facilement obtenir ce dont ils ont besoin, c'est ce qui m'apporte le plus de satisfaction dans mon travail. Lorsque je collabore avec un employeur, il est important que je sois à l'écoute et que je comprenne la situation et ses besoins, de manière à pouvoir lui fournir le service le meilleur possible. Aider les employeurs à comprendre leurs obligations et responsabilités en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les aider à avoir accès aux services en ligne ou les guider dans un processus de rapport annuel sur la liste de paie, voilà quelques façons dont j'offre au quotidien mes services aux employeurs. »

Brayden Pitt, représentant en évaluation (Yellowknife)

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

La CSTIT est financée par les cotisations d'employeurs, lesquelles sont gérées avec précaution par le personnel des Services aux employeurs, ainsi qu'au moyen du rendement des placements. La gestion financière de ce fonds est l'une des responsabilités de la CSTIT, qui doit veiller à ce que les activités se poursuivent et à ce que les demandeurs reçoivent les paiements et les services requis à la suite d'une blessure professionnelle. La gestion du Fonds de protection des travailleurs est une composante essentielle de la prestation de services de qualité et de l'atteinte de résultats pour les intervenants. La CSTIT y attache une grande importance.

102 % NIVEAU DE CAPITALISATION

En gardant à l'esprit les valeurs organisationnelles de l'excellence et d'une saine gestion, l'équipe de la CSTIT a entrepris en 2018 un examen exhaustif de ses facteurs financiers. Les Services financiers ont relevé des facteurs financiers, les ont classés par ordre de priorité et ont passé en revue les principales caractéristiques des coûts, en plus d'analyser les dépenses et de concevoir un document de discussion à partir des résultats de cet examen. Les Services financiers ont aussi progressé dans l'élaboration d'un plan de mise en œuvre pour la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17. Le personnel a pris part à l'engagement, à l'échelle nationale, à harmoniser l'application de cette norme entre commissions des accidents du travail, à dégager des possibilités de formation appropriées et à établir les étapes à franchir pour appuyer la mise en œuvre. Il est vraisemblable que le Conseil des normes comptables internationales retarde la mise en œuvre jusqu'en 2022, mais la CSTIT continuera d'enquêter sur les exigences et évaluera toute répercussion éventuelle.

La CSTIT s'est engagée à effectuer un examen du programme des pensions à vie pour assurer l'harmonisation avec les politiques et les lignes directrices en vigueur au Canada dans son ensemble. La CSTIT a proposé de faire une présentation à ce sujet auprès du Comité permanent du développement économique et de l'environnement du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, et les prochaines étapes de l'examen dépendront de l'issue de cette proposition, de même que de la capacité interne d'obtenir l'appui des intervenants, qui est requis, et de déterminer la voie à suivre.

12 DES LEADERS DE L'INITIATIVE
EXCELLENCE CONTINUE ONT ÉTÉ RECRUTÉS
DANS L'ENSEMBLE DE LA CSTIT EN
2018



Excellence continue : arrimer les valeurs aux opérations

La CSTIT poursuit son engagement stratégique d'amélioration continue, engagement adopté pour la première fois en 2013. Depuis, le programme Excellence continue a favorisé l'affirmation des valeurs d'**excellence** et de saine **gestion** par l'application systématique de la méthodologie allégée aux processus de la CSTIT. Le programme a évolué au fil de trois cycles stratégiques, d'une part pour répondre aux besoins particuliers de la CSTIT et de son personnel et, d'autre part, pour déterminer les processus à améliorer. Le but ultime du programme Excellence continue, administré par l'Unité des rapports, est de garantir que les services aux intervenants sont de la plus grande qualité et de la plus grande efficacité possible.

L'amélioration continue constitue une priorité pour la CSTIT. L'amélioration des processus et l'élimination du gaspillage permettent d'accroître l'efficacité et l'efficience des services offerts à nos intervenants. Depuis un certain nombre d'années, le programme Excellence continue (EC) de la CSTIT permet d'entreprendre des activités d'amélioration des processus dans plusieurs unités opérationnelles. En 2018, la CSTIT a évalué ce programme à l'échelle de l'organisation. Elle l'a réaménagé complètement en se fondant sur les résultats de l'évaluation. L'engagement de tout le personnel a concrétisé l'actualisation du programme, à présent conforme aux principes régissant l'approche Lean (gestion allégée); ces derniers visent à optimiser les processus, à maximiser l'efficacité et à éliminer tout gaspillage.

Parallèlement au réaménagement du programme EC, la CSTIT a procédé au recrutement actif des responsables de ce programme dans l'ensemble de l'organisation. Véritables ambassadrices et têtes pensantes du programme, ces

personnes possèdent une expertise en gestion allégée; elles familiarisent le personnel avec le programme et l'incitent à entreprendre des activités visant l'amélioration des processus. Pour encore mieux concourir à la réussite du programme EC, ses responsables ont reçu au cours de l'année une formation spécialisée adaptée à leurs compétences et à leurs champs d'intérêt.

Vers l'avenir

En 2019, les Services financiers continueront de mobiliser les principaux éléments moteurs financiers et intégreront une stratégie d'évaluation dans un modèle de projection et de planification. Le travail sur la Norme comptable IFRS 17 se poursuivra avec la formulation de recommandations et d'un plan de mise en œuvre pour la CSTIT. Le programme de pensions viagères progressera au rythme des facteurs internes et externes liés à la législation et à la capacité; les systèmes internes seront évalués pour évaluer la nécessité d'apporter des changements. Un programme de formation sur le programme Excellence continue sera créé à l'intention du personnel de la CSTIT; des activités d'amélioration des processus seront entreprises au besoin dans le cadre du programme remanié.

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

Un engagement renouvelé en faveur de décisions fondées sur des données dans le Plan stratégique 2018-2022 incite la CSTIT à lancer diverses activités visant à lui permettre de mieux s'aligner sur les 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. De meilleures données se traduisent par une meilleure compréhension des forces et des possibilités apportées par les services de la CSTIT, et par la détermination de tendances et enjeux dans nos administrations et à l'échelle du Canada.

La classification type des professions (CTP) est utilisée pour classer les professions des demandeurs, alors que la Classification type des industries (CTI) fait référence à l'approche suivie pour classer les employeurs selon l'industrie. En 2018, la CSTIT a fait des progrès considérables dans la mise à jour des codes CTP et CTI en fonction des normes actuelles. Un examen et une évaluation ont été effectués à l'échelle organisationnelle. Cela a permis de

mieux connaître l'utilisation actuelle des codes et fait ressortir les répercussions possibles, en aval, d'une éventuelle conversion. Afin d'atténuer tout effet négatif entraîné par la conversion de codes, des organismes pairs ont été sollicités pour comprendre les leçons à tirer et être aiguillés vers des pratiques exemplaires. L'état futur des normes de classification à la CSTIT a été présenté dans deux documents de décision approuvés par le groupe de travail sur l'intégrité des données. Cette séance d'information a été présentée à la haute direction, et des groupes de travail intersectoriels seront mis sur pied. La création de ces groupes constitue une première étape pour guider le projet. Il faudra vérifier l'échéancier approprié et analyser toute répercussion des changements apportés aux normes de codage ou de conversion des réclamations et des dossiers d'antécédents.

Les codes du Programme national de statistiques sur les accidents du travail (PNSAT), qui suivent les détails des incidents pour les réclamations acceptées par les commissions des accidents du travail, ont recours à des définitions et à des normes reconnues à l'échelle nationale. En 2018, la CSTIT a commencé à élaborer un plan de formation et d'assurance de la qualité pour uniformiser les codes utilisés et ainsi obtenir des données exactes et cohérentes. La portée du projet PNSAT s'est élargie avec la conclusion qu'un outil de vérification des erreurs permettrait d'obtenir une valeur supérieure pour la CSTIT, d'où la poursuite du projet en 2019.

Les outils d'informatique décisionnelle sont essentiels à la prise de décisions fondées sur des données, et l'éventail des besoins de la CSTIT a mené à l'élaboration d'une stratégie particulière en 2018. La recherche et l'analyse des outils disponibles et des programmes existants dans l'ensemble des administrations canadiennes plaident en faveur de la création d'une solide stratégie, adaptée aux besoins de la CSTIT. La stratégie axée sur l'informatique décisionnelle a été soumise à l'attention de la haute direction, et alignée sur le travail des principales unités opérationnelles. Elle sera adaptée et améliorée en fonction des commentaires obtenus à son égard alors que la CSTIT se tourne vers l'avenir et explore de nouvelles possibilités axées sur le concept de l'informatique décisionnelle.

Des tableaux de bord de données permettent la surveillance en temps réel de l'information pour le personnel de la CSTIT. Tout au long de 2018, la CSTIT a planifié, élaboré et lancé un projet pilote axé sur un tel tableau de bord pour les Services

87,5 %



LE PROJET PILOTE DE TABLEAU DE BORD DES DONNÉES OBTIENT UN TAUX DE SATISFACTION GLOBAL DE 87,5 % CHEZ LES UTILISATEURS.

des réclamations. Poursuivant sur la lancée de ce projet couronné de succès, un deuxième projet pilote au sein des Services aux employeurs a été mené à bien, fournissant un puissant outil pour visualiser, analyser et suivre les données. Ces projets continueront en 2019, ce qui renforcera les capacités et soutiendra la prise de décisions futures relativement au personnel.

En plus des activités centrées sur l'uniformité et l'alignement des données, et des décisions fondées sur les données, l'intégrité des données en soi a été une priorité pour la CSTIT en 2018. La stratégie relative à l'intégrité des données a été établie pour s'assurer que les données liées aux intervenants sont exactes, complètes et cohérentes, et que leur nature a été déterminée par un comité directeur responsable de l'intégrité des données. Ce comité a été établi afin de se pencher sur les diverses exigences relatives aux données de multiples unités opérationnelles, et d'assurer un alignement entre les différentes activités stratégiques intersectorielles. Depuis sa création en 2018, le comité se réunit toutes les deux semaines pour faire le point, formuler des recommandations et revoir les priorités. Il poursuivra ses activités en 2019 pour répondre aux besoins constants en données de la CSTIT. Par l'intermédiaire de ce comité, la CSTIT a accordé la priorité à des données particulières

pour en assurer la qualité, et la plus grande partie de son analyse avait été réalisée vers la fin de l'exercice. Des procédures ont été élaborées pour appuyer la conformité à un objectif d'intégrité élevé en matière de données. En outre, pour assurer l'harmonisation avec d'autres homologues canadiens, des employés de la CSTIT ont suivi un cours sur la classification dans le cadre du Programme national de statistiques sur les accidents du travail (PNSAT).

Vers l'avenir

Le travail se poursuit en 2019 pour un certain nombre de projets liés aux données. Un plan de gestion du changement sera établi pour guider l'introduction de nouveaux codes, qui seront répercutés dans tous les systèmes touchés. Un outil de validation des données sera déployé pour le codage dicté dans le cadre du PNSAT, et toute initiative visant à assurer l'uniformité des codes du PNSAT sera mise en œuvre. La stratégie relative à l'informatique décisionnelle continue de guider les besoins en données de la CSTIT. Tout projet interne lié à l'intégrité des données sera maintenu.

2.6 – Améliorer la communication

La CSTIT est résolue à améliorer les communications au profit des travailleurs et des employeurs, et à sensibiliser davantage le public quant à notre organisation et aux services que nous offrons.

Avant de lancer de nouvelles activités pour mieux faire connaître la CSTIT, nous avons revu nos priorités en matière de sensibilisation du public en 2018. Parallèlement à ces priorités, l'établissement d'outils de données et d'une base d'information comme point de départ devait être mené à bien en 2018. Il serait ensuite possible de cerner les éléments prioritaires en vue de faire connaître davantage la CSTIT auprès du public. À la fin de l'exercice, la CSTIT avait défini avec succès ses priorités en matière de sensibilisation du public dans ses différentes unités opérationnelles, et aligné les activités de communication sur ses objectifs stratégiques.

La CSTIT a conclu que l'établissement d'une base de référence était requis au moyen d'une enquête administrée à l'externe pour bien mesurer, de façon impartiale, la sensibilisation du public à l'égard de la Commission et de services. Il a en outre été déterminé que cette enquête permettrait d'accomplir quelques-uns des buts liés à la promotion du système de responsabilité interne (SRI)



ONT DIT QUE LA CSTIT DEVRAIT AMÉLIORER LES COMMUNICATIONS AU SUJET DE SES SERVICES.

Sondage auprès des intervenants de 2017

en élargissant sa portée de façon à inclure les attitudes concernant la sécurité en milieu de travail, la prévention des blessures et la compréhension du SRI.

En 2018, la CSTIT a lancé une demande de propositions (DP) et octroyé un contrat pour l'élaboration et l'administration d'une enquête sur la sensibilisation du public à l'égard de la CSTIT et du SRI, dont la mise en œuvre doit avoir lieu en 2019. À partir de l'information en découlant, il devient possible d'établir des données de référence et de déterminer les prochaines étapes, ce qui contribuera à l'élaboration d'une stratégie de communication et de mesures clés pour améliorer et mesurer la sensibilisation du public à l'avenir.

Une communication plus efficace de l'information concernant les Services aux intervenants est aussi une priorité pour la CSTIT. Aussi avons-nous veillé en 2018 à ce que les intervenants reçoivent de l'information en temps opportun et dans un langage clair et facile à comprendre. Le personnel de la CSTIT a suivi une formation interne pour apprendre à réviser les documents et les procédures de communication, et fourni son avis pour en améliorer le contenu en fonction de ses domaines d'expertise et de son expérience auprès des intervenants. Des documents de communication normalisés ont été passés en revue au cours de l'année, pour en extraire le jargon et rendre le contenu plus clair et cohérent. En raison du nombre élevé de documents de communication dont a besoin la CSTIT, ce processus se poursuivra en 2019. Par ailleurs, la CSTIT s'est

dotée de règles efficaces et a exprimé clairement ses attentes à son personnel en ce qui concerne les normes de service s'appliquant aux communications avec les intervenants.

Vers l'avenir

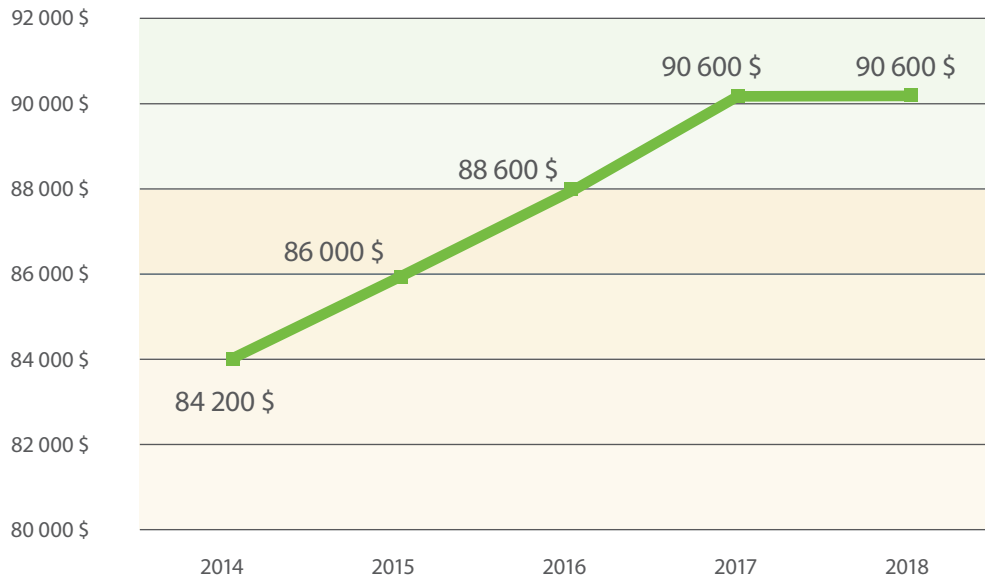
Les données recueillies lors des sondages sur la sensibilisation du public détermineront les cibles d'amélioration pour l'année 2019 et celles à venir. Elles orienteront la mise au point d'activités stratégiques destinées à mieux faire connaître la CSTIT et le SRI auprès du public. La CSTIT entend continuer à évaluer comment améliorer ses communications. Elle envisage divers moyens de recueillir les appréciations, suggestions et commentaires et de suivre les progrès des intervenants externes en 2019. Les considérations relatives aux compétences culturelles joueront un rôle pivot dans la revue des documents et des procédures de communication.

« En 2017, la CSTIT a été informée par ses intervenants de la possibilité d'améliorer la communication des services qu'elle fournit. Pour répondre à ce besoin, nous voulons tout d'abord mieux connaître nos publics cibles, leurs besoins et leurs préférences de réception de l'information. »

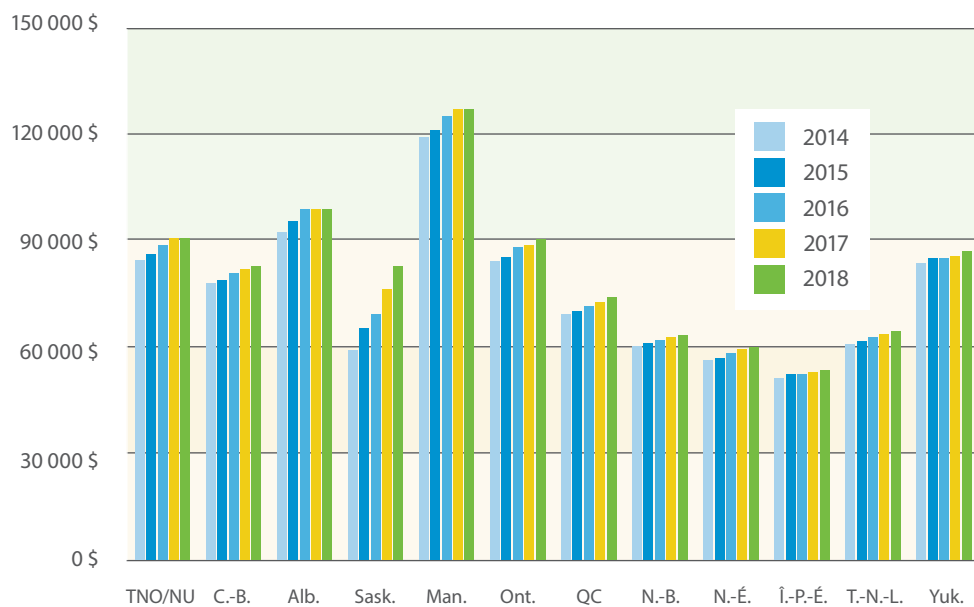
Maggie Collins, gestionnaire des communications (Yellowknife)



Maximum annuel de rémunération assurable Territoires du Nord-Ouest et Nunavut, 2014 à 2018



Maximum annuel de rémunération assurable Provinces et territoires du Canada, 2014 à 2018





Nos finances

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

Commentaire de la direction

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018



Le commentaire de la direction fournit des données et des renseignements additionnels concernant les activités et les affaires financières de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT). Les états financiers audités suivants font partie intégrante du présent commentaire et doivent être lus parallèlement.

Une mesure financière clé utilisée par la CSTIT et les organismes d'indemnisation des travailleurs au Canada est le niveau de capitalisation global ou le ratio. La stratégie de financement actuelle de la CSTIT et la politique résultante, mise en œuvre en mars 2014 et actualisée en décembre 2018, prévoient un coefficient de capitalisation (éléments d'actif/éléments de passif) cible de 125 %, qui comprend les fonds de réserve.

Au 31 décembre 2018, le niveau de capitalisation de la CSTIT, ou son ratio de financement, tel que défini dans la politique, est de 102 %. Ce niveau de 102 % place la CSTIT dans la catégorie ne requérant « aucune action » dans le cadre de la politique, d'où l'application d'une majoration forfaitaire qui sera intégrée dans le modèle d'établissement des taux pour le prochain exercice, 2020.

Information prospective

Le présent rapport renferme de l'information prospective qui peut différer des résultats réels. Cette information contient des hypothèses sur l'avenir et est donc soumise à des risques et à des incertitudes. Cette information couvre entre autres les priorités, les objectifs, les mesures et les projections de la CSTIT.

Les risques et les incertitudes au sujet des hypothèses futures peuvent comprendre : les marchés financiers changeants, la conjoncture économique générale et la situation de l'industrie, les dispositions législatives, les normes comptables, les appels et les décisions judiciaires et d'autres risques, qu'ils soient connus ou non. Le lecteur doit faire preuve de prudence et ne doit pas accorder trop de poids à l'information prospective fournie dans le présent document.

Niveau de capitalisation

En vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, le conseil de gouvernance de la CSTIT doit assurer une saine gestion du Fonds de protection des travailleurs (le « Fonds »). Pour ce faire, le conseil de gouvernance doit maintenir suffisamment d'éléments d'actif pour répondre à ses engagements au titre du passif. La politique 10.05 de la CSTIT, *Stratégie de financement*, vise à assurer la sécurité et la stabilité financières à long terme de la CSTIT et du Fonds en établissant un objectif de financement et des méthodes pour atteindre cet objectif.

Vue d'ensemble des résultats financiers de 2018

L'année 2018 a été difficile pour la CSTIT. Dès le départ, le coefficient de capitalisation de la CSTIT est resté à 110 % – inchangé par rapport à l'exercice précédent et à l'extrémité inférieure de la catégorie ne requérant « aucune action », conformément à la politique sur la stratégie de financement. Compte tenu de ce niveau, il n'a pas été nécessaire d'intégrer un élément de mesure corrective aux taux de cotisation de 2018 ou 2019.

Le budget de 2018, tel qu'établi par le conseil de gouvernance, avait prévu un résultat étendu total de 499 000 \$ pour 2018, avec : 62,6 millions de dollars en recettes de cotisations; 22,3 millions de dollars en revenus de placement; 61,8 millions de dollars en coûts d'indemnisation; 22,6 millions de dollars en frais d'administration et frais généraux.

Les recettes de cotisations pour l'exercice ont dépassé celles prévues au budget de 4,6 millions de dollars, clôturant l'année à 67,2 millions, en hausse par rapport à 61,2 millions en 2017. Les revenus de placement, par contre, ont eu un impact négatif sur la CSTIT en 2018. La volatilité des marchés et les baisses de valeur, surtout au quatrième trimestre, se sont soldées par un rendement d'investissement négatif de 0,2 %, bien en deçà du taux cible de 5,85 % requis de la CSTIT. L'apport négatif en placements affectés de 1,7 million a été hors budget de 24 millions de dollars et sous le retour total de 2017 (29,2 millions).

L'escalade des coûts d'indemnisation s'est poursuivie tout au long de 2018, dépassant le budget de 14,3 millions de dollars, en hausse de 6,2 millions de dollars par rapport au total de 2017 (69,9 millions). Du côté des coûts d'indemnisation, les paiements pour une indemnité totale temporaire ou permanente pour l'exercice en cours ont augmenté de 16,7 % par rapport à 2017. Les coûts liés à l'aide médicale se sont accrus de 8 % en 2018, alors que les pensions sont restées relativement stables.

Les frais d'administration et frais généraux sont demeurés à peu près inchangés en 2018 par rapport à 2017, n'augmentant que de 44 000 \$.

L'absence totale de rendement des placements et les coûts d'indemnisation à la hausse en 2018 ont été les principaux dérivés d'une perte globale de 29 millions de dollars.

Le passif au titre des prestations a augmenté de 22,8 millions de dollars en 2018, totalisant désormais 384,8 millions. La provision pour les réclamations de l'exercice en cours ainsi que la modification des facteurs de liquidation des sinistres (à la fois pour l'indemnisation et les soins médicaux) sont les principaux éléments qui ont contribué à la croissance du passif au titre des prestations. Comme le démontre une expérience plus récente, plus particulièrement au cours des trois derniers exercices, les coûts connaissent une tendance à la hausse, ce qui nous oblige à mettre à jour les estimations pour qu'elles reflètent plus précisément la situation actuelle.

Les évaluations du passif au titre des prestations comprennent une provision pour toutes les réclamations liées à des maladies professionnelles latentes reconnues qui devraient survenir dans l'avenir en raison d'expositions antérieures. L'Institut canadien des actuaires impose comme norme l'inclusion de cet élément particulier. Le passif total au titre des prestations inclut une somme de 35,8 millions de dollars comme provision pour les maladies professionnelles latentes. Cela représente 9,3 % du passif total au titre des prestations, ce qui correspond à 2017.

Les réserves ont diminué en 2018, avec une provision nette établie à 8,4 millions de dollars, comparativement à 37,4 millions à la fin de 2017. Le déclin à ce chapitre et le niveau de réserves en résultant exigeront l'adoption de mesures correctives et l'inclusion d'une composante pour rétablir les réserves en vue de la fixation d'un taux provisoire pour le prochain exercice 2020, conformément à la politique 10.05 de la CSTIT, Stratégie de financement.

Le maximum annuel de rémunération assurable (MARA) de 2018 est resté inchangé par rapport à celui de 2017, (90 600 \$). Le MARA représente le niveau maximal du salaire couvert des employés, qui est utilisé pour déterminer les prestations. Il est fixé chaque année conformément à la politique 00.04 de la CSTIT, Maximum annuel de rémunération assurable.

Information prospective

La CSTIT a lancé un plan stratégique quinquennal qui a commencé en 2018. Ce plan s'inscrit dans la suite logique du plan précédent de la CSTIT, qui couvrait la période 2015-2017. Les priorités stratégiques sont les suivantes :

- Faire progresser la culture de sécurité;
- Fournir des services et résultats de qualité

La sécurisation culturelle et une saine gestion ont été ajoutées comme valeurs dans le plan stratégique 2018-2022. Une saine gestion, en tant que valeur, reflète un cadre global de reddition de comptes et de responsabilité financière qui est essentiel à l'atteinte des priorités susmentionnées.

Le conseil de gouvernance et la direction sont au courant des répercussions qu'a la CSTIT sur l'environnement commercial des territoires, et ils tentent de maintenir des taux stables, tout en tenant compte des attentes, des coûts et des demandes croissantes des intervenants. La hausse continue des coûts d'indemnisation est particulièrement préoccupante, et elle restera à surveiller de près à l'avenir.

Les économies des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont intrinsèquement liées à l'industrie d'extraction des ressources, notamment les mines, et l'instabilité liée à cette industrie demeure préoccupante.

Le chemin à parcourir sera jalonné de défis. Les milieux de travail changent, de même que la nature des blessures. Bien que les lésions physiques continuent de se produire, on observe l'essor d'une certaine réalité avec la présence accrue de blessures et de maladies liées aux traumatismes et aux problèmes de santé mentale. Si, sur le plan organisationnel, c'est somme toute une évolution positive pour les milieux de travail, l'adaptation que cela requiert constitue un défi à la fois pour la CSTIT et les employeurs.



Len MacDonald, FCPA, CMA, CPHR
Vice-président, Services financiers

Responsabilité de la direction à l'égard de l'information financière

Le 26 avril 2019

Les présents états financiers de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (la « Commission »), ainsi que tous les renseignements du présent rapport annuel, relèvent de la direction de la Commission et ont été révisés et approuvés par le conseil de gouvernance. Les états financiers ont été préparés conformément aux Normes internationales d'information financière et comprennent certains montants, comme le passif au titre des prestations, qui se fondent nécessairement sur les meilleures estimations et jugements de la direction. L'information financière que l'on retrouve ailleurs dans le rapport annuel concorde avec celle des états financiers.

Afin de s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de l'intégrité et de la fidélité des états financiers, la direction maintient des systèmes et des pratiques de contrôle financier et de gestion conçus pour fournir l'assurance raisonnable que les opérations sont autorisées et conformes aux dispositions législatives particulières, que les actifs sont protégés, et que les dossiers appropriés sont tenus.

Le conseil de gouvernance veille à ce que la direction s'acquitte de ses responsabilités à l'égard de l'information financière et du contrôle interne. Il est composé de membres qui ne sont pas des employés de la Commission, qui rencontrent régulièrement la direction et les vérificateurs externes. Les vérificateurs externes bénéficient d'un accès libre et entier au conseil de gouvernance.

Le vérificateur général du Canada effectue annuellement un audit indépendant et objectif des états financiers de la CSTIT dans le but d'exprimer son opinion sur ceux-ci. Il s'assure également que les opérations dont il a pris connaissance dans le cadre de l'audit sont, à tous égards importantes et conformes aux dispositions législatives particulières.

Morneau Shepell, une société indépendante d'actuaire-conseils, a réalisé une évaluation actuarielle et émis un avis quant au caractère adéquat du passif au titre des prestations de la Commission.



Dave Grundy
Président-directeur général



Len MacDonald, FCPA, CMA, CPHR
Vice-président, Services financiers

Opinion actuarielle



40, allée Crowther, bureau 300, parc du Savoir
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3C 0J1

J'ai réalisé l'évaluation actuarielle sur le passif au titre des prestations de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (la « Commission ») en date du 31 décembre 2018 (la « date de l'évaluation »). Les renseignements relatifs aux données, aux hypothèses actuarielles, aux méthodes et aux résultats de l'évaluation sont compris dans le rapport de l'évaluation actuarielle à la date de l'évaluation, dont fait partie la présente opinion actuarielle.

À mon avis :

1. Les données sur lesquelles cette évaluation est fondée ont été fournies par la Commission conformément aux spécifications que nous avons fournies. Nous avons vérifié la vraisemblance des données selon ce qui nous semblait approprié et sommes arrivés à la conclusion que les données sont suffisantes et fiables et permettent une évaluation réaliste du passif de la Commission.
2. Les hypothèses actuarielles adoptées lors du calcul du passif sont adéquates et appropriées aux fins de l'évaluation. Les hypothèses économiques sont compatibles avec les politiques en matière de financement et de placement de la Commission.
3. Les méthodes utilisées sont appropriées aux fins de l'évaluation et conformes aux normes actuarielles acceptées pour les organismes d'indemnisation des travailleurs au Canada.
4. L'estimation du passif actuariel à la date de l'évaluation est de 384 812 000 \$. Ce montant comprend les provisions pour les prestations et les frais d'administration futurs que l'on s'attend à payer après la date de l'évaluation pour les réclamations survenues avant ou à la date de l'évaluation. Cette évaluation comprend une provision pour les réclamations futures découlant des maladies professionnelles à longue période de latence. Ce passif comprend le groupe des chasseurs et des trappeurs, mais pas les employeurs tenus individuellement au paiement des prestations.
5. Le montant du passif actuariel constitue une provision appropriée pour l'ensemble des obligations en matière d'indemnisation pour préjudice corporel et les états financiers présentent de façon équitable les résultats de l'évaluation.
6. Le présent rapport a été préparé, et mes opinions ont été partagées, conformément aux normes actuarielles acceptées au Canada.
7. L'évaluation est fondée sur les dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, L.T.N.-O. de 2007, ch. 21, de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*, L.Nun. 2007, ch. 15, ainsi que des politiques et pratiques de la CSTIT en vigueur à la date de l'évaluation.

Thane MacKay, F.I.C.A.

Le 31 mars 2019

Ce rapport a été soumis au processus d'évaluation par les pairs et a été examiné par Mark Simpson, F.I.C.A.

Rapport de l'auditeur indépendant



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (la « Commission »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2018, et l'état du résultat global, l'état des variations des capitaux propres et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 décembre 2018, ainsi que de sa performance financière et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS).

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de la Commission conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent des informations contenues dans le rapport annuel, mais ne comprennent pas les états financiers et notre rapport de l'auditeur sur ces états.

Notre opinion sur les états financiers ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

En ce qui concerne notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que nous avons acquise au cours de l'audit, ou encore si les autres informations semblent autrement comporter une anomalie significative. Si, à la lumière des travaux que nous avons effectués, nous concluons à la présence d'une anomalie significative dans les autres informations, nous sommes tenus de signaler ce fait. Nous n'avons rien à signaler à cet égard.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux IFRS, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de la Commission à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider la Commission ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de la Commission.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et

mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;

- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de la Commission;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de la Commission à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener la Commission à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Rapport relatif à la conformité aux autorisations spécifiées

Opinion

Nous avons effectué l'audit de la conformité aux autorisations spécifiées des opérations de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut dont nous avons pris connaissance durant l'audit des états financiers. Les autorisations spécifiées à l'égard desquelles l'audit de la conformité a été

effectué sont les suivantes : la partie IX de la *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut et ses règlements, la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et ses règlements ainsi que la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs* du Nunavut et ses règlements.

À notre avis, les opérations de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut dont nous avons pris connaissance durant l'audit des états financiers sont conformes, dans tous leurs aspects significatifs, aux autorisations spécifiées susmentionnées. De plus, conformément aux exigences de la *Loi sur la gestion des finances publiques* du Nunavut, nous déclarons qu'à notre avis les principes comptables des IFRS ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Responsabilités de la direction à l'égard de la conformité aux autorisations spécifiées

La direction est responsable de la conformité de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut aux autorisations spécifiées indiquées ci-dessus, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la conformité de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut à ces autorisations spécifiées.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit de la conformité aux autorisations spécifiées

Nos responsabilités d'audit comprennent la planification et la mise en œuvre de procédures visant la formulation d'une opinion d'audit et la délivrance d'un rapport sur la question de savoir si les opérations dont nous avons pris connaissance durant l'audit des états financiers sont en conformité avec les exigences spécifiées susmentionnées.

Pour le vérificateur général du Canada par intérim,

A handwritten signature in blue ink that reads "David Irving".

David Irving, CPA, CA
Directeur principal

Edmonton, Canada
Le 26 avril 2019

États financiers

État de la situation financière

Au 31 décembre (en milliers de dollars canadiens)

	2018 \$	2017 \$
BIENS		
Espèces et quasi-espèces (note 4)	11 643	4 339
Placements (notes 5 et 18)	381 607	394 365
Cotisations à recevoir (note 6.a)	4 355	5 186
Autres créances (note 6.b)	712	2 065
Charges payées d'avance	273	115
Immobilisations corporelles (note 7)	7 199	7 843
Actifs incorporels (note 8)	2 889	2 976
	<hr/>	<hr/>
	408 678	416 889
PASSIF ET CAPITAUX PROPRES		
PASSIF		
Comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif (notes 9 et 15)	5 747	5 631
Salaires et traitements payables (note 15)	2 235	2 135
Cotisations à rembourser (note 15)	6 297	8 469
Passif au titre des prestations (note 10)	384 812	362 027
Avantages postérieurs à l'emploi (note 11.b)	1 204	1 207
	<hr/>	<hr/>
	400 295	379 469
Capitaux propres (note 12)		
Réserve d'exploitation	(9 757)	19 280
Réserve pour remplacement des immobilisations	133	133
Réserve pour catastrophes	18 007	18 007
	<hr/>	<hr/>
	8 383	37 420
	<hr/>	<hr/>
	408 678	416 889

Engagements (note 13), Éventualités (note 14)

Approuvé par le conseil de gouvernance



David Tucker
Président du conseil de gouvernance

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État du résultat global

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars canadiens)

	2018	2017
	\$	\$
Produits et revenus		
Cotisations	67 064	61 581
Plus : pénalités Safe Advantage	1 044	580
Moins : remboursements Safe Advantage	(875)	(922)
Recettes de cotisations nettes	67 233	61 239
Placements		
Intérêts	4 073	3 666
Dividendes	9 398	13 759
Gains (pertes) de placement (note 5.d)	(14 029)	11 212
Frais de placement	(1 170)	(1 184)
Revenus nets (perte) des placements	(1 728)	27 453
Amendes et revenus divers	171	-
	65 676	88 692
Dépenses		
Coûts d'indemnisation		
Coûts des réclamations, blessures de l'exercice en cours (note 10.b)	47 607	43 664
Coûts des réclamations, blessures des exercices antérieurs (note 10.b)	29 856	28 119
Recouvrements pour réclamations juridiques de tiers	(942)	(1 974)
(Recouvrements) pour chasseurs et trappeurs (note 17)	(393)	90
	76 128	69 899
Frais d'administration et frais généraux (note 16)	18 427	18 383
	94 555	88 282
Revenus (pertes) avant autres éléments du résultat global	(28 879)	410
Autres éléments du résultat global		
Éléments qui ne seront pas reclassés en résultat au cours de périodes ultérieures :		
Pertes de réévaluation sur régime à prestations déterminées (note 11.b)	(158)	(34)
Total du résultat global (pertes)	(29 037)	376

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des variations des capitaux propres

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars canadiens)

	RÉSERVE D'EXPLOITATION	RÉSERVE POUR REMPLACEMENT DES IMMOBILISATIONS	RÉSERVE POUR CATASTROPHES	Total
	\$	\$	\$	\$
Solde au 1^{er} janvier 2017	18 765	272	18 007	37 044
Total du résultat global de l'exercice				
Revenus avant autres éléments du résultat global	410	-	-	410
Pertes de réévaluation sur régime à prestations déterminées	(34)	-	-	(34)
Transfert de la réserve pour remplacement des immobilisations	139	(139)	-	-
Solde au 31 décembre 2017	19 280	133	18 007	37 420
Total de la perte globale de l'exercice				
Perte avant autres éléments du résultat global	(28 879)	-	-	(28 879)
Pertes de réévaluation sur régime à prestations déterminées	(158)	-	-	(158)
Solde au 31 décembre 2018	(9 757)	133	18 007	8 383

Gestion des capitaux et réserves (note 12)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars canadiens)

	2018	2017
	\$	\$
Activités d'exploitation		
Encaissements de :		
Cotisations des employeurs	66 734	61 422
Décaissements de :		
Paiements aux demandeurs ou à des tiers en leur nom	(53 692)	(52 813)
Achat de biens et de services	(15 934)	(18 521)
Remboursement de cotisations	(875)	(922)
Sorties de fonds liées aux activités d'exploitation	(3 767)	(10 834)
Activités d'investissement		
Produit de la vente de placements	124 538	483 603
Dividendes	9 398	13 759
Intérêts	4 073	3 666
Variation de l'encaisse détenue par les gestionnaires de placements	(1 008)	526
Achat d'actifs incorporels	(736)	(496)
Achat d'immobilisations corporelles	(394)	(270)
Achat de placements	(124 800)	(495 474)
Flux de trésorerie provenant d'activités d'investissement	11 071	5 314
Augmentation (diminution) de la trésorerie et d'équivalents (quasi-espèces)	7 304	(5 520)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début de l'exercice	4 339	9 859
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin de l'exercice	11 643	4 339

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

1. Nature des activités

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (la Commission) est domiciliée au Canada. La Commission, une entité territoriale, a été établie et mène ses activités en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (les Lois). De plus, elle est responsable de l'application des *Lois sur la sécurité*, des *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines* et des *Lois sur l'usage des explosifs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La Commission n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ni à la taxe sur les produits et services.

La Commission a son bureau principal à Yellowknife, aux Territoires du Nord-Ouest, ainsi que des bureaux régionaux à Inuvik, aux Territoires du Nord-Ouest, et à Iqaluit, au Nunavut (tous au Canada).

Le mandat de la Commission est de fournir aux travailleurs une indemnisation en cas d'accident et de percevoir des cotisations auprès des employeurs pour couvrir le coût actuel et futur des réclamations existantes et des réclamations liées aux maladies professionnelles latentes. La Commission a également la responsabilité d'établir des programmes de sensibilisation à la sécurité ainsi que de surveiller et de faire appliquer les pratiques de sécurité en milieu de travail.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Nunavut ont signé une entente intergouvernementale prévoyant une Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs commune afin de permettre à la Commission de demeurer la seule entité au service des deux territoires. Pour annuler cette entente, l'une ou l'autre des parties doit donner un préavis minimal correspondant à un exercice complet.

2. Déclaration de conformité, base de préparation et sommaire des principales méthodes comptables

Les états financiers de la Commission ont été préparés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS) publiées par le Conseil des normes comptables internationales (IASB).

Le conseil de gouvernance a autorisé la publication des états financiers le 26 avril 2019.

Les états financiers ont été préparés d'après les coûts historiques, sauf pour les placements détenus à des fins de transaction évalués à leur juste valeur. Les états financiers sont présentés en dollars canadiens et sont arrondis au millier près (000 \$), sauf indication contraire. Les principales méthodes comptables sont les suivantes :

a) Classement de la liquidité

La Commission présente les éléments d'actif et de passif dans l'état de la situation financière en ordre de liquidité. Lorsque des éléments contiennent à la fois une composante à court terme et une composante à long terme, la Commission présente les deux composantes dans les notes complémentaires.

Un actif est à court terme dans les cas suivants : il doit être réalisé ou vendu ou consommé au cours du cycle normal d'exploitation; il est détenu essentiellement à des fins de transaction; il doit être réalisé dans les douze mois qui suivent la période de présentation de l'information financière; ou il constitue un élément de trésorerie ou un équivalent de trésorerie, sauf s'il ne peut être échangé ou utilisé pour régler un passif pendant au moins douze mois après la période de présentation de l'information financière. La trésorerie et les équivalents de trésorerie, les cotisations à recevoir, les autres créances et les charges payées d'avance sont des éléments d'actif à court terme. Tous les autres éléments d'actif sont classés à long terme, sauf les placements qui ont à la fois une composante à court terme et une composante à long terme.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Un passif est désigné comme un passif à court terme dans les cas suivants : il doit être réglé au cours du cycle normal d'exploitation; il est détenu essentiellement à des fins de transaction; il doit être réglé dans les douze mois qui suivent la période de présentation de l'information financière; ou il n'existe aucun droit inconditionnel de différer le règlement du passif pendant au moins douze mois après la période de présentation de l'information financière. Les salaires et traitements payables et les cotisations à rembourser sont classés comme des éléments de passif à court terme. Tous les autres éléments de passif ont à la fois des composantes à court terme et des composantes à long terme.

b) Instruments financiers

Placements

Les placements sont classés comme détenus à des fins de transaction et sont évalués à leur juste valeur puisqu'ils sont acquis aux fins de vente à court terme. Les gains ou les pertes découlant des variations de la juste valeur sont comptabilisés comme des revenus de placement dans l'état du résultat global.

Les intérêts et les dividendes sont comptabilisés comme des revenus dans la période au cours de laquelle ils sont gagnés. Les frais de transaction sont passés en charges dans la période au cours de laquelle ils sont engagés. Les achats et les ventes de placements sont comptabilisés à la date de transaction.

Les placements libellés en devises sont convertis en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les intérêts, les dividendes ainsi que les gains et pertes réalisés sont convertis aux taux de change en vigueur à la date de l'opération. Les gains et les pertes de change découlant de la conversion des soldes en devises à la fin de l'exercice et des opérations en devises au cours de l'exercice sont comptabilisés comme des revenus de placement dans l'état du résultat global.

Autres actifs et passifs financiers

La trésorerie et les équivalents de trésorerie sont classés comme détenus à des fins de transaction et sont évalués à leur juste valeur dans les résultats lors de leur comptabilisation initiale, et les frais de transaction sont passés en charges au moment où ils sont engagés. Les cotisations à recevoir et les autres créances sont classées comme des prêts et des créances et sont initialement évaluées à leur juste valeur, puis évaluées au coût amorti selon la méthode des intérêts effectifs. Les comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif, les cotisations à rembourser et les salaires et traitements payables sont classés comme d'autres passifs financiers et sont initialement évalués à leur juste valeur, puis évalués au coût amorti selon la méthode des intérêts effectifs. En raison de la nature à court terme de la trésorerie et des équivalents de trésorerie, des cotisations à recevoir, des autres créances, des cotisations à rembourser, des comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif, et des salaires et traitements payables, leur valeur comptable se rapproche de leur juste valeur.

Décomptabilisation des actifs financiers et des passifs financiers

Un actif financier est décomptabilisé lorsque les droits contractuels sur les flux de trésorerie de cet actif arrivent à expiration, ou que les droits de réception des flux de trésorerie sont transférés dans le cadre d'une transaction au cours de laquelle la quasi-totalité des risques et des avantages inhérents à la propriété de l'actif financier est transférée. La Commission décomptabilise un passif financier lorsque ses obligations contractuelles sont remplies, sont annulées ou expirent.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Hiérarchie de la juste valeur

Tous les éléments d'actif et de passif pour lesquels la juste valeur est évaluée ou indiquée dans les états financiers sont classés selon la hiérarchie des données d'entrée pour les techniques d'évaluation suivantes :

- Le niveau 1 est utilisé lorsqu'il y a des prix (non ajustés) cotés sur des marchés actifs pour des actifs identiques, par exemple :
 - a) des titres négociés en bourse;
 - b) des unités de fonds distincts dont la valeur théorique est établie quotidiennement.
- Le niveau 2 est utilisé lorsqu'il y a d'autres techniques pour lesquelles toutes les données qui ont une incidence importante sur la juste valeur comptabilisée sont observables, directement ou indirectement, par exemple :
 - a) les évaluations fondées sur des évaluations des biens, elles-mêmes fondées sur des mesures de marché observables telles que les taux de capitalisation, les taux de croissance ou les taux de location;
 - b) des obligations négociées hors cote plutôt qu'en bourse.
- Le niveau 3 est utilisé lorsqu'il y a des techniques qui utilisent des données ayant une incidence importante sur la juste valeur comptabilisée et qui ne sont pas fondées sur des données de marché observables.

En raison de la nature à court terme des différents actifs et passifs financiers, la valeur comptable se rapproche de la juste valeur.

Un changement dans la méthode d'évaluation peut entraîner des transferts vers ou depuis le niveau attribué à un actif. La politique de la Commission est de comptabiliser les transferts vers ou depuis les niveaux de la hiérarchie de la juste valeur à la date de l'événement ou du changement de situation qui a occasionné le transfert. Il n'y a eu aucun transfert entre niveaux en 2018 (aucun transfert en 2017).

c) Trésorerie et équivalents (quasi-espèces)

Aux fins de l'état des flux de trésorerie et de l'état de la situation financière, la trésorerie et les équivalents de trésorerie comprennent l'encaisse et les instruments du marché monétaire ayant une durée de trois mois ou moins au moment de leur acquisition et qui sont facilement convertibles en espèces. L'encaisse et les placements à court terme détenus par les gestionnaires de placement à des fins de placement sont exclus de la trésorerie et des équivalents de trésorerie.

d) Cotisations à recevoir et cotisations à rembourser

Au début de chaque exercice, la Commission impose des cotisations aux employeurs en appliquant le taux de cotisation de leur secteur d'activité à leur masse salariale pour l'exercice. Les cotisations sont payables par versements au cours de l'exercice. À la fin de l'exercice, les employeurs déposent un état de la masse salariale cotisable réelle, et l'écart entre les cotisations estimatives et les cotisations réelles est constaté soit comme une augmentation du produit de cotisation et comptabilisé dans les cotisations à recevoir, soit comme réduction du produit de cotisation et comptabilisé dans les cotisations à rembourser. Lorsqu'un employeur ne fournit pas de masse salariale estimative, la Commission fait une estimation et impose des cotisations en se fondant sur ses expériences antérieures avec l'employeur et dans ce secteur d'activité.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Le produit de cotisation est comptabilisé dans l'exercice au cours duquel l'employeur a payé la masse salariale cotisable réelle à ses employés.

La recouvrabilité des créances est revue de manière continue en faisant preuve de jugement. Une provision pour créances douteuses est comptabilisée pour les cotisations à recevoir en présence de preuves tangibles que les montants exigibles ne seront pas recouverts conformément aux modalités initiales des créances. Le montant de la provision représente l'écart entre la valeur comptable de l'actif et les flux de trésorerie futurs estimés. Le montant de la provision comptabilisée ou décomptabilisée est inscrit dans l'état du résultat global. Le conseil de gouvernance doit approuver toutes les radiations de cotisations à recevoir.

e) Recouvrements pour réclamations juridiques de tiers

En vertu de l'article 64 des Lois, la Commission est considérée comme un cessionnaire d'une cause d'action en ce qui touche la blessure d'un demandeur. Dans le cas d'un règlement, ou en raison d'une décision du tribunal, le montant du règlement, moins les recouvrements des dépens et les frais associés à la réclamation qui ont été engagés par la Commission, est distribué au demandeur.

Les recouvrements de tiers sont comptabilisés lorsque la perception des sommes est pratiquement certaine et que le montant peut être évalué de façon fiable. Les recouvrements pour les frais des réclamations sont comptabilisés dans l'état du résultat global, déduction faite des frais juridiques conditionnels. Les frais juridiques non conditionnels sont comptabilisés dans les services professionnels et les recouvrements subséquents de ces frais sont comptabilisés dans les recouvrements au sein des frais d'administration et des frais généraux.

f) Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont évaluées au coût moins l'amortissement cumulé et les moins-values. L'amortissement est comptabilisé selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée de vie estimative :

- Bâtiment 15 à 25 ans
- Équipement 2 à 10 ans
- Ameublement 5 à 15 ans
- Véhicules 5 ans
- Améliorations locatives Le moindre de la vie utile de l'amélioration ou de la durée du bail

Lorsque les immobilisations corporelles comprennent des composantes importantes ayant des durées de vie utile différentes, ces dernières sont comptabilisées séparément. Les méthodes d'amortissement, les durées de vie utile et les valeurs résiduelles sont revues à la fin de chaque exercice financier et rajustées au besoin. La charge d'amortissement est comptabilisée dans les frais d'administration et les frais généraux dans l'état du résultat global.

g) Actifs incorporels

Les frais de recherche sont passés en charges au moment où ils sont engagés. Les frais de développement des systèmes logiciels créés à l'interne sont capitalisés lorsque les systèmes sont techniquement réalisables, que les ressources sont disponibles, que les frais peuvent être évalués de façon fiable, que la direction envisage d'utiliser l'actif et que des avantages économiques futurs sont probables. L'actif est décomptabilisé lorsqu'il ne répond plus à ces critères. Lorsque l'actif est essentiellement terminé et prêt à être utilisé, la capitalisation des frais de développement prend fin, et les coûts sont transférés à la catégorie d'actifs correspondante et sont amortis.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

L'amortissement est comptabilisé selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la vie utile estimative (2 à 15 ans) de l'actif. La charge d'amortissement est comptabilisée dans les frais d'administration et les frais généraux dans l'état du résultat global.

h) Passif au titre des prestations

Le passif au titre des prestations représente la valeur actualisée des paiements futurs prévus pour les soins médicaux, les indemnités et les pensions pour les réclamations découlant d'accidents qui ont eu lieu avant la fin de l'exercice. Il comprend aussi une provision pour toutes les réclamations pour maladies professionnelles latentes reconnues qui devraient apparaître dans l'avenir en raison d'expositions antérieures. Les maladies professionnelles diffèrent des autres types d'accidents du travail, car un délai considérable peut avoir lieu entre l'exposition, la manifestation de la maladie et l'identification de l'incapacité qui en découle faisant l'objet d'une réclamation. De plus, il peut être difficile d'établir un lien entre une maladie professionnelle et un lieu de travail. Une partie du passif total est détenue en fonction de l'exposition cumulée à la date d'évaluation par rapport à l'exposition totale avant la manifestation de la maladie professionnelle. Le passif au titre des prestations comprend également une provision pour les frais de gestion des réclamations futures.

Le passif au titre des prestations comprend une provision pour l'ensemble des prestations prévues par les lois, les politiques et les pratiques administratives actuelles. De nombreuses hypothèses entrent dans le calcul du passif au titre des prestations, notamment des estimations de l'inflation, des taux d'intérêt et des taux de mortalité futurs. Le passif au titre des prestations est déterminé tous les ans par un actuaire indépendant. L'opinion de l'actuaire indépendant sur le caractère adéquat et approprié du passif au titre des prestations est jointe aux présents états financiers.

Une partie des frais d'administration et des frais généraux est répartie en tant que frais de gestion des réclamations entre les réclamations de l'exercice en cours et celles des exercices antérieurs. Le caractère raisonnable du montant imputé aux réclamations est examiné par l'actuaire indépendant dans le cadre de l'évaluation actuarielle annuelle du passif au titre des prestations.

i) Avantages du personnel

Régime de pension

Une très grande partie des employés de la Commission participent au régime de pension de retraite de la fonction publique (le Régime), un régime de pension contributif à prestations déterminées établi par voie législative et parrainé par le gouvernement du Canada. Les employés et la Commission doivent cotiser pour couvrir le coût des services rendus au cours de l'exercice. Conformément aux dispositions législatives actuellement en vigueur, la Commission n'a aucune obligation légale ou implicite de verser des cotisations additionnelles pour des services passés ou pour un quelconque déficit de capitalisation du Régime. Par conséquent, les cotisations sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel les employés ont rendu des services, et représentent l'obligation totale de la Commission au titre des prestations de retraite.

Avantages postérieurs à emploi

En vertu de leurs conditions d'emploi, les employés peuvent avoir droit à des avantages de départ autres que des prestations de retraite dans le cas d'une démission, ou à une pension établie en fonction du nombre d'années de service et du salaire en fin d'emploi, et à une aide au déménagement basée sur le nombre d'années de service. L'obligation est calculée à l'aide de la méthode de répartition des prestations au prorata des services sur une base actuarielle. Le passif au titre des avantages du personnel constitués est fondé sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2018 telle qu'elle a été calculée par l'actuaire de la Commission. Les gains et pertes actuariels sont comptabilisés en résultat dans les autres éléments du résultat global de l'exercice au cours duquel ils sont engagés et les réévaluations ne sont pas reclassées en résultat au cours de périodes ultérieures. Les montants comptabilisés dans les autres éléments du résultat global pour l'exercice sont immédiatement transférés dans la réserve d'exploitation.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Avantages du personnel à court terme

Les avantages du personnel qui doivent être réglés dans les douze mois qui suivent la date de clôture sont évalués sur une base non actualisée. Ils comprennent les traitements et salaires payables, ainsi que les vacances annuelles qui ont été accumulées mais pas encore utilisées.

Autres avantages du personnel à long terme

Les avantages qui doivent être réglés dans plus de douze mois sont déterminés sur la base d'une évaluation actuarielle comme étant la meilleure estimation des flux de trésorerie futurs actualisés, les gains et les pertes actuariels étant comptabilisés en résultat au moment où ils sont engagés. Ils comprennent les congés de maladie et les congés spéciaux qui ont été accumulés, mais pas utilisés.

j) Contrats de location

On fait preuve de jugement pour classer les contrats de location comme contrats de location-financement ou contrats de location-exploitation selon leurs modalités. Le coût des actifs acquis en vertu des contrats de location-financement est amorti selon la méthode linéaire sur la durée du contrat de location. Les obligations comptabilisées en vertu de contrats de location-financement sont réduites des paiements de location, déduction faite des intérêts implicites. Les frais engagés en vertu des contrats de location-exploitation sont passés en charges dans l'état du résultat global selon la méthode linéaire sur la durée du contrat de location.

k) Dépréciation d'actifs non financiers

À chaque date de clôture, la Commission détermine s'il y a des signes indiquant qu'un actif pourrait avoir subi une dépréciation. Si de tels signes sont présents, la Commission détermine la valeur recouvrable de l'actif concerné. La valeur recouvrable d'un actif est la plus élevée de la juste valeur d'un actif ou d'une unité génératrice de trésorerie (UGT), moins les coûts de vente, et de sa valeur d'usage. Cette valeur est déterminée pour un actif individuel, à moins que l'actif ne génère pas de rentrées de fonds largement indépendantes de celles des autres actifs ou groupes d'actifs. Lorsque la valeur comptable d'un actif ou d'une UGT dépasse sa valeur recouvrable, l'actif est considéré comme déprécié et est réduit à sa valeur recouvrable.

À la suite d'une analyse des flux de trésorerie, la Commission a établi que l'UGT appropriée aux fins d'examen de la dépréciation est l'entité. En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par les Lois, la Commission peut augmenter les primes ou imposer un supplément de primes afin d'assurer la pleine capitalisation dans un avenir prévisible et le maintien d'un risque de dépréciation faible sur le plan de l'entité.

l) Normes comptables nouvelles et révisées et interprétations publiées, mais qui ne sont pas encore en vigueur

Application de la norme IFRS 9 — Instruments financiers assujettis à la norme IFRS 4 - Contrats d'assurance

En septembre 2016, l'IASB a publié des modifications à la norme IFRS 4 — *Contrats d'assurance*, qui permettent à des assureurs répondant à certains critères de demander une exemption temporaire de l'application de la norme IFRS 9 — *Instruments financiers* pour les périodes annuelles ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2018. La Commission est admissible à l'exemption temporaire et appliquera cette modification pour des périodes annuelles ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2018, jusqu'à ce que l'exemption temporaire expire pour les périodes annuelles ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2021. L'incidence de l'adoption de cette modification sur les états financiers de la Commission n'est pas connue ni raisonnablement estimable à l'heure actuelle.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Norme IFRS 9 — Instruments financiers

En juillet 2014, l'IASB a publié la version définitive de la norme IFRS 9 — *Instruments financiers*, qui remplacera l'IAS 39 — *Instruments financiers: Comptabilisation et évaluation*. Les modifications s'appliquent aux périodes annuelles ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2018. La norme IFRS 9 fournit un modèle révisé de comptabilisation et d'évaluation des instruments financiers ainsi qu'un modèle unique et prospectif de dépréciation fondé sur les pertes attendues. Cette norme comprend également une approche considérablement modifiée à l'égard de la comptabilité de couverture. La Commission est admissible à l'exemption temporaire et l'utilisera en fonction des modifications à la norme IFRS 4 publiées en septembre 2016. L'incidence de l'adoption de cette modification sur les états financiers de la Commission n'est pas connue ni raisonnablement estimable à l'heure actuelle.

Norme IFRS 16 — Contrats de location

L'IASB a publié une nouvelle norme, la IFRS 16 — *Contrats de location*. La nouvelle norme prévoit l'inscription de la majorité des contrats de location dans l'état de la situation financière pour les preneurs au moyen d'un modèle unique, et élimine la distinction entre les contrats de location-financement et les contrats de location simples. Les contrats de location d'une durée de 12 mois ou moins ou dont l'actif sous-jacent a une faible valeur pourront être exemptés des exigences. La comptabilisation par le bailleur reste largement inchangée. La norme IFRS 16 remplace l'IAS 17 — *Contrats de location* et les interprétations qui s'y rapportent, et elle s'applique aux périodes ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2019. L'adoption anticipée est permise si l'IFRS 15 — *Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients* est également appliquée. La Commission n'a pas encore procédé à l'adoption anticipée. Elle a évalué l'incidence de la nouvelle norme et conclu que celle-ci sera négligeable sur les résultats d'exploitation annuels. En se fondant sur l'information actuellement disponible, la Commission estime qu'elle reconnaîtra un droit d'utilisation supplémentaire de l'actif de 4 248 \$ et un contrat-location d'une valeur de 4 248 \$ sans impact sur les capitaux propres au 1^{er} janvier 2019.

Norme IFRS 17 — Contrats d'assurance

La norme IFRS 17 — *Contrats d'assurance*, publiée en mai 2017, est en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022, avec application rétrospective. Si une application rétrospective complète est irréalisable, la méthode axée sur une application rétrospective modifiée ou sur la juste valeur peut être utilisée. La norme IFRS 17 remplacera la IFRS 4 — *Contrats d'assurance*, et on s'attend à ce que cela modifie la façon dont le passif des contrats d'assurance est comptabilisé et évalué. Cela changera aussi la présentation et les divulgations des états financiers de la Commission. L'incidence de l'adoption de cette norme pourrait être importante pour la Commission. Les principaux changements découlant de cette norme touchent entre autres le taux d'actualisation et l'ajustement des risques. L'incidence de l'adoption de cette norme sur les états financiers de la Commission n'est pas connue ni raisonnablement estimable à l'heure actuelle. La Commission est en train d'évaluer l'incidence de la norme IFRS 17.

3. Estimations et jugements comptables critiques

La Commission procède à des estimations et à des jugements en ce qui concerne certains actifs et passifs clés. Les estimations et les jugements sont constamment évalués et sont fondés sur l'expérience acquise et d'autres facteurs, notamment les prévisions d'événements futurs considérées comme étant raisonnables compte tenu des circonstances. Les révisions des estimations comptables sont constatées dans la période au cours de laquelle les estimations sont passées en revue ainsi que dans les périodes futures concernées.

Plus particulièrement, les renseignements concernant les principaux domaines dans lesquels des estimations incertaines risquent fort d'entraîner des rajustements importants au cours du prochain exercice figurent dans les notes suivantes :

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

- Note 10 — Passif au titre des prestations; l'incertitude de l'estimation porte sur la détermination des hypothèses, tel que cela est indiqué à la note 10.i);
- Note 11.b) — Détermination des taux d'actualisation et d'autres hypothèses concernant les avantages postérieurs à l'emploi.

Plus particulièrement, les renseignements sur l'exercice du jugement critique quant aux méthodes comptables qui ont le plus grand effet sur les montants comptabilisés dans les états financiers sont décrits dans les notes suivantes :

- Notes 2.b) et 5 — Placements, classement et évaluation des instruments financiers;
- Note 2.d) – Cotisations à recevoir, détermination de la masse salariale estimative;
- Notes 2.f) et 7 – Immobilisations corporelles, subdivision en composantes;
- Note 2.g) – Actifs incorporels, détermination des frais de développement.

4. Trésorerie et équivalents de trésorerie

La Commission fait des placements dans des instruments du marché monétaire à court terme. Le rendement du marché de ce portefeuille pour l'exercice était de 1,90 % (2017 – 1,23 %). Tous les instruments qui composent la trésorerie et les équivalents de trésorerie sont facilement convertibles en espèces et sont des titres de créance de premier ordre émis ou garantis par le gouvernement du Canada, d'une province ou d'un territoire, par des banques à charte du Canada ou par des sociétés de prêt ou de fiducie enregistrées au Canada.

	2018	2017
	\$	\$
Placements à court terme	8 048	1 071
Encaisse	3 595	3 268
Total	11 643	4 339

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

5. Placements

Le portefeuille de placements de la Commission est composé d'instruments à revenu fixe, d'actions et de placements de portefeuille en biens immobiliers. L'objectif de placement de la Commission est d'obtenir un taux de rendement à long terme suffisant pour financer le règlement de son passif au titre des prestations, couvrir ses charges d'exploitation et établir des taux de cotisation raisonnables et stables pour les employeurs. Les placements, y compris la trésorerie et les équivalents de trésorerie gérés par des gestionnaires de placement, sont classés comme détenus à des fins de transaction. La Commission s'attend à une réduction des placements au cours de l'exercice à venir, correspondant au paiement des réclamations anticipées s'élevant à 34 903 \$

	2018		2017	
	Juste valeur	Coût	Juste valeur	Coût
	\$	\$	\$	\$
Instruments à revenu fixe	170 765	157 066	167 834	154 336
Actions	153 456	151 310	172 608	149 737
Biens immobiliers	57 386	51 295	53 923	49 758
Total	381 607	359 671	394 365	353 831

a) Instruments à revenu fixe

Juste valeur et coût des placements en instruments à revenu fixe :

	2018		2017	
	Juste valeur	Coût	Juste valeur	Coût
	\$	\$	\$	\$
Titres à revenu fixe	65 166	64 754	64 088	63 072
Fonds communs				
Fonds d'obligations indexées	70 417	70 147	69 449	69 099
Fonds de placement hypothécaires	35 182	22 165	34 297	22 165
Total	170 765	157 066	167 834	154 336

La Commission fait preuve de jugement pour le classement des titres détenus dans un fonds commun en se fondant sur les actifs qui composent la majeure partie du fonds commun.

Les montants ci-dessus comprennent des placements dans des obligations de parties liées qui sont des sociétés fermées, comme cela est indiqué à la note 17. Les gains non réalisés cumulés des instruments de sociétés fermées en 2018 étaient de 479 \$ (2017 – 533 \$).

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Gains non réalisés cumulés des placements en instruments à revenu fixe :

	2018	2017
	\$	\$
Instruments à revenu fixe — coût	157 066	154 336
Gains non réalisés cumulés	13 699	13 498
Instruments à revenu fixe — juste valeur	170 765	167 834

Termes à court des titres à revenu fixe (compte non tenu des fonds communs) :

	Moins d'un an \$	1 à 2 ans \$	2 à 5 ans \$	5 à 10 ans \$	Plus de 10 ans \$	Juste valeur au 31 décembre 2018 \$	Juste valeur au 31 décembre 2017 \$
Encaisse, placements à court terme et montant net à payer dans les comptes des gestionnaires de placement	228	-	-	-	-	228	477
Obligations d'État	3 686	1 534	18 233	12 109	14 847	50 409	46 213
Obligations de sociétés	1 238	1 266	5 492	1 490	5 043	14 529	17 398
Total	5 152	2 800	23 725	13 599	19 890	65 166	64 088

b) Actions

Juste valeur et coût des placements en actions :

	2018		2017	
	Juste valeur	Coût	Juste valeur	Coût
	\$	\$	\$	\$
Actions américaines	55 391	46 481	53 974	41 749
Actions canadiennes	59 581	52 269	69 868	52 414
Actions internationales	38 484	52 560	48 766	55 574
Total	153 456	151 310	172 608	149 737

Les actions internationales comprennent une encaisse de 1 374 \$ (2017 - 341 \$) en dollars canadiens.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Gains non réalisés cumulés des placements en actions :

	2018	2017
	\$	\$
Placements en actions — coût	151 310	149 737
Gains non réalisés cumulés	2 146	22 871
Placements en actions — juste valeur	153 456	172 608

c) Biens immobiliers

La Commission fait le classement des titres détenus dans un fonds commun en se fondant sur les actifs qui composent la majeure partie de ce fonds commun.

Gains non réalisés cumulés des placements de portefeuille en biens immobiliers :

	2018	2017
	\$	\$
Biens immobiliers canadiens — coût	51 294	49 758
Biens immobiliers canadiens — gains non réalisés	6 092	4 165
Biens canadiens — juste valeur	57 386	53 923

d) Gains et pertes de placement

Gains et pertes de placement comptabilisés dans le résultat global :

	2018	2017
	\$	\$
Gains réalisés	4 571	4 835
Variation des gains non réalisés	(18 600)	6 377
Gains (pertes) de placement — nets	(14 029)	11 212

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

e) Rendement des placements

Les placements sont gérés par neuf gestionnaires de placement indépendants. Les rendements du marché du portefeuille pour les exercices terminés le 31 décembre sont les suivants :

	2018	2017
	%	%
Actions américaines	2,17	18,82
Actions internationales	(9,15)	21,84
Trésorerie et équivalents de trésorerie	7,22	(4,18)
Biens immobiliers	6,42	5,92
Titres à revenu fixe et fonds d'obligations indexées	1,53	2,23
Fonds de placement hypothécaires	2,58	1,54
Actions canadiennes	(6,65)	7,73

La trésorerie et les équivalents de trésorerie ont généré un léger rendement positif, mais une perte dans la conversion sur le marché des devises étrangères a entraîné une baisse nette de la valeur en dollars canadiens.

f) Activité de placement

Variation des placements de la Commission pendant les exercices terminés le 31 décembre :

	2018	2017
	\$	\$
Solde au début de l'exercice	394 365	371 808
Gains (pertes) de placement — nets	(14 029)	11 212
Dividendes	9 398	13 759
Intérêts	4 073	3 666
Transferts aux placements à court terme	(200)	(80)
Transferts aux comptes de trésorerie d'exploitation	(12 000)	(6 000)
Solde à la fin de l'exercice	381 607	394 365

6. Cotisations et autres créances

a) Cotisations à recevoir

	2018	2017
	\$	\$
Cotisations à recevoir actuelles	4 377	5 269
Cotisations à recevoir en souffrance	273	268
Provision pour créances douteuses	(295)	(351)
Cotisations à recevoir nettes	4 355	5 186

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Au cours de l'exercice, la Commission a perçu 185 \$ (2017 – 162 \$) en pénalités prévues par la loi, applicables sur les créances. La pénalité prévue par la loi applicable est imputée à un taux de 2 % par mois sur le solde impayé. Aucune des cotisations à recevoir, sauf celles de la provision, n'est considérée comme ayant subi une perte de valeur. Le montant total des créances estimées irrécouvrables comptabilisé pendant l'exercice est de 34 \$ (2017 – 252 \$), qui est constaté dans les frais d'administration et les frais généraux.

b) Autres créances

	2018	2017
	\$	\$
Sommes à recevoir des demandeurs	188	258
Sommes à recevoir d'autres gouvernements	78	20
Sommes à recevoir des employés	87	75
Sommes à recevoir des chasseurs et des trappeurs	418	-
Recouvrements pour réclamations juridiques à recevoir	-	1 744
Autres	42	41
Moins la provision pour créances douteuses — autres	(63)	(55)
Moins la provision pour créances douteuses — demandeurs	(38)	(18)
Total	712	2 065

Les autres créances ne portent pas intérêt.

c) Rapprochement de la provision pour créances douteuses et analyse chronologique

	2018	2018	2017	2017
	Employeurs	Autres	Employeurs	Autres
	\$	\$	\$	\$
Valeur comptable au début de l'exercice	351	73	148	130
Dettes nettes radiées pendant l'exercice	(45)	(29)	(58)	(55)
Provision pendant l'exercice	191	88	296	51
Recouvrements et ajustements	(202)	(31)	(35)	(53)
Valeur comptable à la fin de l'exercice	295	101	351	73

Classement par échéance des cotisations et des autres créances en souffrance n'ayant subi aucune perte de valeur

	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total en souffrance
	\$	\$	\$	\$
2018	40	24	528	592
2017	206	25	280	511

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

7. Immobilisations corporelles

	Bâtiment \$	Équipement \$	Ameublement \$	Véhicules \$	Améliorations locatives \$	Total \$
<i>Coût</i>						
Au 1 ^{er} janvier 2017	8 244	1 641	2 185	317	1 155	13 542
Ajouts	68	159	28	-	10	265
Cessions	-	(355)	(19)	(95)	-	(469)
Au 31 décembre 2017	8 312	1 445	2 194	222	1 165	13 338
Ajouts	277	59	46	-	-	382
Cessions	-	(300)	(182)	(51)	(5)	(538)
Au 31 décembre 2018	8 589	1 204	2 058	171	1 160	13 182
<i>Amortissement</i>						
Au 1 ^{er} janvier 2017	2 772	1 060	387	282	578	5 079
Amortissement annuel	420	156	176	17	110	879
Cessions	-	(355)	(13)	(95)	-	(463)
Au 31 décembre 2017	3 192	861	550	204	688	5 495
Amortissement annuel	431	118	163	17	110	839
Cessions	-	(200)	(99)	(51)	(1)	(351)
Au 31 décembre 2018	3 623	779	614	170	797	5 983
Valeur comptable nette						
Au 31 décembre 2018	4 966	425	1 444	1	363	7 199
Au 31 décembre 2017	5 120	584	1 644	18	477	7 843

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

8. Actifs incorporels

	Systèmes logiciels achetés \$	Systèmes logiciels développés à l'interne \$	Total \$
<i>Coût</i>			
Au 1 ^{er} janvier 2017	882	6 920	7 802
Ajouts	86	529	615
Cessions	(29)	29	-
Au 31 décembre 2017	939	7 478	8 417
Ajouts	280	311	591
Cessions et ajustements	(278)	(5)	(283)
Au 31 décembre 2018	941	7 784	8 725
<i>Amortissement</i>			
Au 1 ^{er} janvier 2017	554	4 338	4 892
Amortissement annuel	94	455	549
Au 31 décembre 2017	648	4 793	5 441
Amortissement annuel	135	540	675
Cessions	(278)	(2)	(280)
Au 31 décembre 2018	505	5 331	5 836
Valeur comptable nette			
Au 31 décembre 2018	436	2 453	2 889
Au 31 décembre 2017	291	2 685	2 976

On retrouve dans les systèmes logiciels développés à l'interne le Compensation, Assessment and Accident Prevention System (CAAPS), dont se sert la Commission pour traiter et maintenir l'information sur les réclamations et les renseignements concernant les employeurs, y compris les réclamations, les cotisations et les rapports sur la sécurité. La valeur comptable nette et la période d'amortissement restante de cet élément d'actif sont respectivement de 494 \$ et de deux ans (2017 - 713 \$ et trois ans).

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

9. Comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif

	À court terme	À long terme	Total 2018	Total 2017
	\$	\$	\$	\$
Comptes créditeurs	2 507	-	2 507	2 129
Charges à payer	3 137	-	3 137	3 364
Autres	103	-	103	138
Total	5 747	-	5 747	5 631

10. Passif au titre des prestations

a) Passif au titre des réclamations futures et des prestations de retraite approuvées

Le passif au titre des prestations est constitué de deux parties : le passif au titre des réclamations futures et le passif au titre des prestations de retraite approuvées.

Le passif au titre des réclamations futures représente la valeur actualisée des versements de prestations futurs prévus pour des réclamations relatives à des accidents survenus au plus tard à la date de fin d'exercice pour des services hospitaliers et médicaux (« soins médicaux »), des prestations de revenu à court terme et des indemnités de subsistance (« indemnisation »), des prestations de retraite pour capitalisation future (« capitalisation future ») et les frais d'administration connexes. La capitalisation future représente une estimation du passif au titre des prestations de retraite futures prévues qui se rapportent à des accidents déjà survenus et n'ont pas encore été approuvées. La provision pour les maladies professionnelles latentes, indiquée séparément, représente le coût futur prévu des réclamations qui n'ont pas encore été déposées, mais qui devraient l'être dans l'avenir en raison d'une exposition à un agent étiologique dans le milieu de travail.

La Commission inclut une provision pour le coût des réclamations futures prévues pour les chasseurs et les trappeurs en accord avec les protocoles d'entente sur les cueilleurs de ressources renouvelables (avril 2015 pour les Territoires du Nord-Ouest et avril 2009 pour le Nunavut) (note 17).

Le passif au titre des soins médicaux et des prestations d'indemnisation a été établi suivant la méthode fondée sur l'évolution des sinistres. On appelle également cette méthode l'« approche de liquidation des sinistres ». Le passif au titre de la capitalisation future a été établi à partir d'une version modifiée de la méthode fondée sur l'évolution des sinistres.

Le passif au titre des prestations de retraite approuvées représente la valeur actualisée des versements de prestations de retraite futurs prévus et des frais connexes pour les prestations de retraite approuvées à la fin de l'exercice.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

b) Historique et rapprochement au titre des prestations

Composition du passif au titre des prestations :

	Soins médicaux \$	Indemnisation \$	Capitalisation future \$	Prestations de retraite \$	Réclamations liées à des maladies professionnelles \$	Total 2018 \$
Solde au début de l'exercice	70 459	34 774	35 955	187 181	33 658	362 027
Plus : Coût des réclamations (recouvrement)						
Exercice en cours	13 991	23 701	9 781	134	-	47 607
Exercices antérieurs	8 912	7 056	3 531	8 239	2 118	29 856
Transfert du passif, capitalisation	-	-	(5 521)	5 521	-	-
	22 903	30 757	7 791	13 894	2 118	77 463
Moins : Indemnités versées						
Blessures — exercice en cours						
Indemnités versées	3 334	4 454	32	-	-	7 820
Gestionnaire des réclamations	1 500	2 005	3	-	-	3 508
Blessures — exercices antérieurs						
Indemnités versées	6 908	11 131	2 000	13 631	-	33 670
Gestionnaire des réclamations	3 108	5 009	200	1 363	-	9 680
	14 850	22 599	2 235	14 994	-	54 678
Solde à la fin de l'exercice	78 512	42 932	41 511	186 081	35 776	384 812
	Soins médicaux \$	Indemnisation \$	Capitalisation future \$	Prestations de retraite \$	Réclamations liées à des maladies professionnelles \$	Total 2017 \$
Solde au début de l'exercice	55 545	38 976	32 954	185 323	32 062	344 860
Plus : Coût des réclamations (recouvrement)						
Exercice en cours	12 950	20 321	9 457	936	-	43 664
Exercices antérieurs	19 428	(4 790)	3 366	8 519	1 596	28 119
Transfert du passif, capitalisation	-	-	(6 323)	6 323	-	-
	32 378	15 531	6 500	15 778	1 596	71 783
Moins : Indemnités versées						
Blessures — exercice en cours						
Indemnités versées	3 788	4 242	83	-	-	8 113
Gestionnaire des réclamations	1 705	1 909	8	-	-	3 622
Blessures — exercices antérieurs						
Indemnités versées	8 256	9 367	3 098	12 655	-	33 376
Gestionnaire des réclamations	3 715	4 215	310	1 265	-	9 505
	17 464	19 733	3 499	13 920	-	54 616
Solde à la fin de l'exercice	70 459	34 774	35 955	187 181	33 658	362 027

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Les indemnités prévues pour le passif au titre des prestations en 2019 sont de 34 903 \$ (2018 - 30 835 \$).

La Commission fonde ses prédictions concernant les coûts des prestations de retraite accordées et le coût permanent des versements d'indemnisation et pour soins médicaux selon la sinistralité des exercices antérieurs. Les principales sources de pertes ou de gains actuariels et le rapprochement actuariel des variations du passif au titre des prestations au cours des exercices terminés le 31 décembre sont les suivants :

	2018	2017
	\$	\$
Solde au début de l'exercice	362 027	344 860
Ajustement pour les effets des éléments suivants :		
Provision pour les réclamations de l'exercice en cours	36 280	31 928
Antécédents de l'inflation, qui était de 1,88 % par rapport à la prévision de 2,25 % (1,46 % par rapport à 2,25 % en 2017)	(667)	(1 435)
Antécédents des réclamations	365	8 343
Modification des facteurs de liquidation des sinistres pour les indemnisations et les soins médicaux	4 365	(339)
Modification des facteurs pour le passif des soins médicaux	-	(280)
Provision pour les réclamations liées à des maladies professionnelles latentes	149	-
Changement de méthode	-	(208)
Intérêts imputés	20 164	19 231
Autres modifications d'hypothèse	5 466	2 807
	66 122	60 047
Déduction :		
Indemnités versées pour des réclamations d'exercices antérieurs	(43 337)	(42 880)
Solde à la fin de l'exercice	384 812	362 027

c) Objectifs de gestion des risques découlant des Lois et politiques d'atténuation de ces risques

La Commission a comme objectif de contrôler le risque d'assurance, réduisant ainsi la volatilité des résultats d'exploitation. En plus de son incertitude inhérente, le risque d'assurance peut entraîner une variabilité considérable des pertes ou des gains actuariels. Les résultats d'exploitation de la Commission sont touchés par des facteurs du marché, plus particulièrement les variations des valeurs nues.

Principaux aspects des processus établis pour atténuer le risque d'assurance :

- L'utilisation et l'entretien de systèmes d'information de gestion qui fournissent des données sur les risques auxquels s'expose la Commission à tout moment.
- Les modèles actuariels, qui utilisent l'information du système d'information de gestion, servent à faire le suivi des tendances relatives aux réclamations et à calculer les primes. Les antécédents et les méthodes statistiques sont utilisés dans le cadre du processus.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

- On détermine la composition des actifs dans lesquels la Commission investit dans le but d'atteindre un taux de rendement à long terme qui suffit à financer le passif au titre des prestations. La gestion des actifs et des passifs est surveillée de près dans le but d'harmoniser les actifs avec le modèle prévu de paiement des réclamations.

d) Modalités des Lois

Les modalités des Lois influencent le niveau de risque d'assurance accepté par la Commission. Toutes les opérations d'assurance conclues ont la même forme standard et sont soumises à presque toutes les mêmes modalités en vertu des Lois.

e) Concentration du risque d'assurance

L'exposition de la Commission au risque d'assurance est attribuable aux blessures en milieu de travail découlant d'un événement ou d'une catastrophe ayant lieu pendant la période de présentation de l'information financière, ou aux maladies professionnelles diagnostiquées pendant cette période. Le passif au titre des prestations de la Commission comprend un montant estimé visant à couvrir de telles situations. Ce chiffre est révisé chaque année. Le risque de la Commission est concentré par type d'industrie puisque les coûts liés à la sinistralité sont plus élevés pour certaines industries que pour d'autres. Le risque est atténué par des primes plus élevées imputées aux industries ayant des coûts plus élevés.

f) Évolution des réclamations

Il est possible qu'il y ait des changements au chapitre de l'estimation des obligations de la Commission avec le temps. Les tableaux de la partie k) de la présente note indiquent les estimations de la Commission sur le plan du total net et brut des réclamations à régler pour chaque année de souscription à la fin d'exercices consécutifs.

g) Risque de taux d'intérêt

La Commission est exposée au risque que les variations des taux d'intérêt puissent avoir une incidence importante sur la valeur du passif au titre des prestations. On s'attend à ce que les répercussions financières des variations des taux d'intérêt sur le passif au titre des prestations soient compensées à long terme par des variations semblables de l'inflation des réclamations.

Les taux d'actualisation en vigueur pour les paiements de réclamations futures lorsque l'on détermine la valeur du passif au titre des prestations sont présentés à la partie (i) de la présente note.

L'exposition au risque lié aux taux d'intérêt pour les classes d'actifs financiers est indiquée à la note 15.d).

h) Risque lié aux liquidités

L'exposition de la Commission au risque lié aux liquidités est indiquée à la note 15.a).

Le tableau suivant donne une estimation des montants et de l'échéancier des versements de prestations futurs aux fins de la provision pour réclamations à régler. L'échéancier prévu des paiements faits à partir de cette provision comporte une grande part d'incertitude. Les projections présentées ci-dessous ne comprennent pas de provision pour frais d'administration futurs ou maladies professionnelles latentes.

Échéancier prévu du paiement futur des réclamations à régler :

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

	2018	2017
	%	%
Jusqu'à 1 an	5,60	5,10
Plus de 1 an et jusqu'à 5 ans	15,60	15,10
Plus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	14,60	14,80
Plus de 10 ans	64,20	65,00
Total	100,00	100,00

i) Méthodes et hypothèses actuarielles

L'approche d'évaluation globale est conçue pour refléter les nouvelles tendances sans trop mettre l'accent sur les fluctuations temporaires. Les facteurs utilisés pour l'évaluation ont été élaborés en fonction de la meilleure estimation en tenant compte de la sinistralité historique de la Commission ainsi que des tendances récentes dans cette sinistralité. La philosophie générale est d'éviter de trop réagir aux fluctuations temporaires jusqu'à ce que l'on dispose de suffisamment de preuves pour justifier la modification d'une hypothèse.

Le passif au titre des soins médicaux et de l'indemnisation représente la valeur actualisée au 31 décembre 2018 des versements de prestations futurs prévus pour les services hospitaliers et de médecine, des paiements d'indemnisation du revenu de courte durée, des frais de déplacement, des prestations de réadaptation et d'autres services médicaux admissibles en vertu des Lois. Le passif au titre des soins médicaux et de l'indemnisation est calculé au moyen de la méthode fondée sur l'évolution des sinistres, également appelée l'« approche de liquidation des sinistres ». Cette méthode fait en sorte que les données historiques relatives aux réclamations versées sont résumées par année de survenance et année de paiement dans le but d'observer les relations entre les paiements pour différentes durées pour chaque année de survenance. Les facteurs historiques, pour chaque durée, sont élaborés à partir d'années de survenance antérieures et s'appliquent aux années de survenance qui ne sont pas encore de pleine application, et ce, afin d'estimer le moment et le montant futurs des prestations d'invalidité restantes.

Le passif au titre de la capitalisation future représente la valeur actualisée des prestations de retraite futures prévues qui n'ont pas encore été approuvées au 31 décembre 2018. Cette capitalisation de prestations de retraite futures concerne l'ensemble des réclamations découlant d'accidents s'étant produits au plus tard le 31 décembre 2018. Le nombre et le moment estimés des capitalisations futures ont été établis en se fondant sur l'émergence historique des antécédents des réclamations capitalisées par année de survenance pour la Commission. De plus, le coût prévu de chaque réclamation capitalisée a été élaboré en se fondant sur les prestations de retraite réelles approuvées avant le 31 décembre 2018.

Le passif au titre des prestations de retraite approuvées représente la valeur actualisée au 31 décembre 2018 de l'ensemble des versements de prestations de retraite futurs prévus, y compris les rajustements inflationnistes futurs, aux personnes dont les prestations de retraite ont été approuvées au 31 décembre 2018. Le passif au titre des prestations de retraite approuvées est calculé dossier par dossier à l'aide de la méthode de la valeur actualisée des flux de trésorerie. Les prestations de retraite sont indexées le 1^{er} janvier de chaque année; le taux d'indexation annuel est désigné comme le taux d'augmentation supplémentaire de la pension (ASP). On détermine l'ASP en tenant compte de la variation mensuelle moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Canada pour la période de juillet à juin la plus récente. Les taux de mortalité servent à déterminer l'espérance de vie future des personnes qui reçoivent des prestations de retraite. Le sexe et la date de naissance des bénéficiaires de prestations sont utilisés dans l'évaluation. Les prestations de retraite sont payables aux enfants à charge jusqu'à 19 ans, ou 25 ans s'ils fréquentent l'école. La probabilité qu'un enfant à charge puisse continuer à recevoir une prestation de retraite de 19 à 25 ans est fondée sur l'expérience réelle de la Commission. Une prévision des versements de prestations de retraite futurs exige qu'une hypothèse explicite soit émise concernant le taux d'inflation des prestations. La valeur actualisée des versements de prestations de retraite futurs prévus utilise un taux d'actualisation brut de 5,85 % provenant de l'hypothèse d'inflation finale de 2,25 % et d'un taux d'actualisation net de 3,50 % pour 2020 et les exercices suivants. L'utilisation du taux d'inflation réel de 1,88 % pour 2019 donne un taux d'actualisation net de 3,90 % pour cet exercice uniquement.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

On se sert des hypothèses économiques suivantes pour l'évaluation du passif au titre des prestations de retraite futures : taux d'actualisation – 5,85 % (2017 – 5,85 %), taux d'inflation – i) capitalisation future : 1,88 % en 2019 et 2,25 % par année par la suite (2017 – 1,46 % et 2,25 %); ii) indemnisation : 2,25 % (2017 – 2,25 %) et soins médicaux : 4,75 % (2017 – 4,75 %).

On se sert des hypothèses économiques suivantes pour l'évaluation du passif au titre des prestations de retraite approuvées : taux d'actualisation – 5,85 % (2017 – 5,85 %), taux d'inflation – 1,88 % en 2019 et 2,25 % par la suite (2017 – 1,46 % et 2,25 %). L'hypothèse pour la mortalité est déterminée au moyen de la table de mortalité de 2005-2007 de Statistique Canada (2017 – même table).

La provision pour les maladies professionnelles représente une partie de la valeur actualisée du coût futur prévu des réclamations qui n'ont pas encore été déposées, mais qui devraient l'être dans l'avenir en raison d'une exposition cumulative à un agent étiologique dans le lieu de travail (c.-à-d. les cas à longue période de latence). Seulement une partie de la provision totale est détenue en fonction de l'exposition cumulée à la date d'évaluation par rapport à l'exposition totale avant la manifestation de la maladie professionnelle. Les maladies professionnelles diffèrent des accidents du travail, car un délai considérable peut avoir lieu entre l'exposition, la manifestation de la maladie et l'identification de l'incapacité qui en découle faisant l'objet d'une réclamation d'indemnisation. De plus, les circonstances d'une blessure permettent habituellement de déterminer clairement si elle est liée au travail ou non, mais le lien entre une maladie professionnelle et un lieu de travail peut être difficile à déterminer.

j) Sensibilité du passif

L'hypothèse la plus importante quand vient le temps de déterminer le passif au titre des prestations est le taux d'actualisation net. Ce taux correspond à l'écart entre le taux d'actualisation hypothétique et le taux d'inflation hypothétique. Une réduction du taux d'actualisation net hypothétique entraînerait une augmentation de la valeur actuarielle actualisée du passif au titre des prestations ainsi qu'une diminution du résultat global.

Les prestations médicales représentent environ 20 % du passif au titre des prestations. Une augmentation du taux d'inflation hypothétique du secteur médical en excédent (qui dépasse le taux d'inflation hypothétique) entraînerait une augmentation du passif au titre des prestations pour les prestations médicales ainsi qu'une diminution du résultat global.

Le passif au titre des prestations de retraite approuvées tient compte de l'espérance de vie future de chaque pensionné, conjoint survivant ou enfant à charge selon son âge et son sexe. Une amélioration des statistiques de mortalité hypothétiques entraînerait une augmentation de l'espérance de vie des prestataires, haussant de ce fait la valeur actuarielle actualisée du passif au titre des prestations de retraite approuvées et diminuant le résultat global.

2018	+ 1 %	- 1 %
+/- % de variation des taux hypothétiques	\$	\$
Taux d'actualisation net	(31 350)	40 368
Taux d'inflation du secteur médical en excédent	9 692	(8 100)
2017	+ 1 %	- 1 %
+/- % de variation des taux hypothétiques	\$	\$
Taux d'actualisation net	(31 445)	39 869
Taux d'inflation du secteur médical en excédent	8 445	(7 132)

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

2018	+ 10 %	- 10 %
+/- % de variation des taux de mortalité	\$	\$
Taux de mortalité	(4 597)	5 455
2017	+ 10 %	- 10 %
+/- % de variation des taux de mortalité	\$	\$
Taux de mortalité	(4 882)	5 369

k) Évolution des réclamations

Le tableau suivant présente l'évolution des coûts estimatifs des réclamations pour les dix années de survenance les plus récentes :

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Estimation des coûts cumulatifs des réclamations :											
À la fin de l'année de survenance	43 007	44 356	77 715	43 254	41 977	35 923	39 130	43 611	51 245	53 044	
Un an plus tard	39 782	44 743	70 852	39 738	38 252	35 719	40 675	50 823	55 576		
Deux ans plus tard	37 745	39 278	69 454	36 183	36 866	34 764	39 862	50 979			
Trois ans plus tard	36 584	37 733	62 086	35 775	40 264	33 925	41 039				
Quatre ans plus tard	36 581	38 090	68 546	43 454	39 922	34 784					
Cinq ans plus tard	33 865	37 433	73 899	49 595	39 296						
Six ans plus tard	32 057	39 857	74 659	52 874							
Sept ans plus tard	32 401	40 454	72 737								
Huit ans plus tard	31 466	41 053									
Neuf ans plus tard	31 005										
Estimation actuelle des coûts de réclamations finaux	31 005	41 053	72 737	52 874	39 296	34 784	41 039	50 979	55 576	53 044	472 387
Paiements cumulatifs	15 433	18 349	26 452	18 639	19 627	15 382	18 316	19 282	13 840	6 343	171 663
Estimation des paiements futurs	15 572	22 704	46 285	34 235	19 669	19 402	22 723	31 697	41 736	46 701	300 724
Réclamations de 2008 et des exercices antérieurs											325 893
Effet des frais d'administration											58 380
Effet de la provision pour les maladies professionnelles latentes											35 776
Total partiel											720 773
Effet de l'actualisation											(335 961)
Montant comptabilisé dans l'état de la situation financière											384 812

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

11. Avantages du personnel

a) Régime de pension

Une très grande partie des employés de la Commission participent au Régime, un régime de pension contributif à prestations déterminées établi par voie législative et parrainé par le gouvernement du Canada. Les employés comme la Commission doivent y cotiser. Le président du Conseil du Trésor du Canada établit les cotisations requises des employeurs selon un multiple de la cotisation requise des employés. Les taux de cotisation généraux en vigueur à la fin de l'exercice pour les employés s'étant joints au Régime avant 2013 et après le 1^{er} janvier 2013 étaient de 12,25 % et de 10,46 % respectivement (2017 – 11,80 %; 9,94 %). Le total des cotisations de 1 473 \$ (2017 - 1 445 \$) a été passé en charges dans l'exercice en cours et, de ce montant, 643 \$ (2017 - 547 \$) sont liés aux cotisations faites selon les nouveaux taux. Pour les employés qui se sont joints au Régime après le 1^{er} janvier 2013, l'âge normal de la retraite est passé de 60 à 65 ans.

Le gouvernement du Canada a une obligation imposée par la loi de verser des prestations en lien avec le Régime. En général, les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux annuel de 2 % par année de service ouvrant droit à pension, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et sont indexées à l'inflation.

b) Avantages postérieurs à l'emploi

La Commission fournit d'autres avantages à ses employés en fonction des années de service et du salaire en fin d'emploi. Ce régime d'avantages n'est pas préalablement capitalisé et n'a donc pas d'actif, ce qui entraîne un déficit correspondant à l'obligation au titre des prestations constituées. Le coût de ces prestations est constitué au fur et à mesure que les employés exécutent les services nécessaires pour y avoir droit. Le passif au titre des indemnités de départ en cas de démission, de retraite ou de déménagement mesuré à la date de clôture est le suivant :

	2018	2017
	\$	\$
Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	1 207	1 279
Total de la charge au titre des avantages du personnel :		
Coût des services rendus au cours de l'exercice	53	65
Coût financier (intérêt)	35	37
Pertes actuarielles (gains actuariels)	183	45
Différence dans les paiements estimés	-	27
Prestations versées	(274)	(246)
Solde à la fin de l'exercice	1 204	1 207

Le coût financier (intérêts) et des services rendus au cours de l'exercice, qui s'élève à 230 \$ (2017 - 230 \$), a été comptabilisé dans la part des avantages assumée par l'employeur au sein des frais d'administration et des frais généraux dans l'état du résultat global. En 2018, un gain supplémentaire de 25 \$ (2017 - perte de 11 \$) au titre des pertes actuarielles (gains actuariels) relatives aux congés de maladie et congés spéciaux est enregistré dans les salaires et traitements payables.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Les principales hypothèses utilisées pour calculer les avantages constitués du personnel sont un taux d'actualisation du passif de 3,50 % (2017 – 3,00 %) et un accroissement général des salaires de 1,40 % pour 2019, de 1,7 % pour 2020 et de 2,0 % pour 2021 et les exercices subséquents (2017 – 1,00 % pour 2018 à 2019 et 2,00 % pour 2020 et les exercices subséquents).

Les cotisations prévues pour 2019 sont de 349 \$ (2018 - 204 \$). La durée moyenne pondérée de l'obligation au titre des prestations déterminées est de 4,3 ans (2017 – 4,6 ans).

Les hypothèses importantes pour la détermination des avantages postérieurs à l'emploi sont le taux d'actualisation et le taux d'inflation des salaires.

Le taux d'actualisation est choisi par référence à une courbe au comptant à la date d'évaluation de titres de créance de première qualité de sociétés, dont les flux de trésorerie correspondent à l'échéancier et au montant des paiements de prestations prévus. La méthode recommandée qu'a adoptée l'Institut canadien des actuaires à compter du 30 novembre 2016 utilise des obligations provinciales pour extrapoler les taux à long terme de la courbe de rendement, mais l'ajustement de l'écart de crédit est maintenant fondé sur les écarts moyens du rendement des obligations de sociétés (cotées AA) et des obligations provinciales ayant des échéances de 5 à 10 ans par rapport aux rendements des obligations canadiennes. Selon cette méthode, le taux d'actualisation choisi au 31 décembre 2018 est de 3,50 % (2016 – 3,00 %). Une réduction du taux d'actualisation hypothétique entraînerait une augmentation de la valeur actuarielle actualisée du passif ainsi qu'une diminution du résultat global.

L'inflation des salaires est déterminée par les augmentations de taux prévues par les conventions collectives négociées et est de 1,40 % pour 2019, de 1,7 % pour 2020 et de 2,0 % pour 2021 et les exercices subséquents (2017 – 1,00 % pour 2018 à 2019 et 2,00 % pour 2020 et au-delà). L'hypothèse d'inflation des salaires à long terme de 2,00 % pour 2020 et au-delà est considérée comme la meilleure estimation de la direction pour la croissance à long terme des traitements. Une hausse du taux d'inflation des salaires hypothétique entraînerait une augmentation du passif ainsi qu'une augmentation du résultat global.

2018	+ 1 %	-1 %
+/- % de variation des taux hypothétiques	\$	\$
Taux d'actualisation	(69)	76
Taux d'inflation des salaires	57	(53)
<hr/>		
2017	+ 1 %	-1 %
+/- % de variation des taux hypothétiques	\$	\$
Taux d'actualisation	(69)	77
Taux d'inflation des salaires	57	(53)

c) Autres avantages du personnel à long terme

Les employés reçoivent des crédits pour six jours de congé spéciaux pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 30 jours. Les crédits pour congés spéciaux inutilisés ne sont pas payables à la cessation d'emploi ou au départ à la retraite.

Les employés reçoivent des crédits pour quinze jours de congés de maladie pour chaque année de service. Les crédits pour congés de maladie inutilisés s'accumulent et sont reportés pendant la durée de vie active d'un employé. Les crédits pour congés de maladie inutilisés ne sont pas payables à la cessation d'emploi ou au départ à la retraite.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Le passif à long terme pour l'utilisation future excédentaire des congés spéciaux ou de maladie est défini comme les congés futurs, dépassant l'affectation annuelle normale acquise pendant l'exercice, qui seront utilisés par les employés.

Le solde du passif pour les prestations de congés spéciaux ou de maladie était de 432 \$ au 31 décembre 2018 (2017 - 412 \$).

12. Gestion des capitaux et réserves

En vertu de l'article 83 de chacune des Lois, le conseil de gouvernance a la responsabilité d'approuver les budgets de fonctionnement et d'immobilisations de la Commission, d'approuver les taux de cotisation des employeurs et les prestations versées aux travailleurs, et de veiller à la bonne gestion du Fonds de protection des travailleurs. L'objectif du conseil de gouvernance est d'assurer la viabilité financière de la Commission, tout en maintenant des taux de cotisation et des prestations aux travailleurs blessés stables.

La Commission compte trois réserves au sein du Fonds de protection des travailleurs. Ces réserves sont établies par le conseil de gouvernance et ne sont pas grevées d'affectations externes.

Comme le Fonds de protection des travailleurs comprend l'ensemble des cotisations des employeurs et des montants à verser aux travailleurs accidentés, ainsi que les coûts d'application des Lois, le conseil de gouvernance estime que les capitaux comprennent toutes les réserves de la Commission.

La Commission détermine le niveau de capitalisation en divisant l'actif total par le passif total. Ce niveau de capitalisation (ou actifs nets) représente la situation de capitalisation actuelle du Fonds de protection des travailleurs. L'objectif à long terme du Conseil de gouvernance est de demeurer entièrement capitalisé avec un coefficient de capitalisation cible de 125 %, qui comprend les fonds de réserve.

Au 31 décembre 2018, le niveau de capitalisation de la Commission était de 102 % (2017 - 110 %), d'où l'action requise qui est précisée à la section a) ci-dessous.

Le conseil de gouvernance gère les capitaux en faisant le suivi de tous les produits et de toutes les charges au moyen de ses processus budgétaires et de rapports financiers, ainsi qu'en établissant des taux de cotisation et une politique en matière de placement qui maintiennent la capitalisation de la Commission et qui assurent que l'on puisse s'occuper des travailleurs blessés.

a) Réserve d'exploitation

La réserve d'exploitation vise à protéger la Commission contre les fluctuations défavorables au chapitre des coûts des réclamations et des résultats des placements.

Le niveau cible de la réserve d'exploitation est de 20 % du passif total, soit 80 059 \$ pour 2018 (2017 - 75 894 \$). Si le coefficient de capitalisation de la Commission, excluant la réserve pour catastrophes plafonnée à 5 %, devait baisser à :

- moins de 105 %, une majoration forfaitaire sur 15 ans serait mise en œuvre pour revenir au taux cible de la réserve d'exploitation;
- moins de 95 %, une majoration forfaitaire sur 10 ans serait mise en œuvre pour revenir au taux cible de la réserve d'exploitation.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Une exception aux recouvrements forfaitaires serait appliquée si le coefficient de capitalisation de la Commission descendait à moins de 95 % pendant la période de recouvrement sur 15 ans originalement mise en œuvre à l'atteinte du niveau de 105 %; un recouvrement forfaitaire sur 10 ans serait alors entamé.

Si le coefficient de capitalisation de la Commission, excluant la réserve pour catastrophes plafonnée à 5 %, dépassait 135 % pendant deux exercices consécutifs, un ajustement ponctuel pourrait être effectué par le conseil de gouvernance pour ramener le coefficient de capitalisation à 135 %. Ce rajustement ponctuel serait limité à un maximum de 100 % des revenus annuels provenant des cotisations pour la deuxième année consécutive.

b) Réserve pour remplacement des immobilisations

Cette réserve permet une planification sur plusieurs années et sert à réserver des fonds pour l'achat d'immobilisations corporelles et d'actifs incorporels. Elle est capitalisée annuellement à l'aide d'un montant forfaitaire approuvé par le conseil de gouvernance.

c) Réserve pour catastrophes

La réserve pour catastrophes vise à atténuer les répercussions potentielles d'un événement catastrophique sur le coefficient de capitalisation de la Commission. La Commission a établi des critères précis pour déterminer si un accident ou un événement répond à la définition d'une demande d'indemnisation pour catastrophe. Le niveau cible de la réserve pour catastrophes est établi à 5 % du passif total, soit 20 015 \$ pour 2018 (2017 - 18 007 \$). Des fonds peuvent être transférés de la réserve d'exploitation pour combler une insuffisance dans la réserve pour catastrophes tant que cela n'entraîne pas une insuffisance dans la réserve d'exploitation, une insuffisance étant définie comme moins de 5 % du passif total. Si la réserve pour catastrophes tombait à moins de 4 % du passif total, une majoration forfaitaire sur 15 ans serait mise en œuvre pour ramener la réserve pour catastrophes au taux cible.

13. Engagements

Paiements contractuels futurs minimaux au 31 décembre sur les contrats de biens et de services :

	Contrats de location d'équipement	Locaux loués	Contrats	Total
	\$	\$	\$	\$
2019	79	1 659	4 251	5 989
2020	34	1 395	2 010	3 439
2021	13	1 291	1 227	2 531
2022	-	687	404	1 091
2023	-	508	404	912
Exercices subséquents	-	421	-	421
Total	126	5 961	8 296	14 383

Chaque contrat de location conclu par la Commission permet le renouvellement du contrat au prix courant du marché. Les contrats de location ne comprennent pas d'option d'achat, de loyer conditionnel ou de clause d'indexation.

Tous les contrats sont des ententes de service et d'entretien standard.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

14. Éventualités

Dans certaines circonstances, en vertu des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, la Commission est considérée comme un cessionnaire d'une cause d'action en ce qui a trait à l'incapacité d'un demandeur. Le montant d'un règlement excédant le coût de l'action, y compris l'administration et le droit futur à des prestations, est payé au travailleur ou aux personnes à sa charge. Les montants reçus dans le cadre de recouvrements auprès de tiers sont comptabilisés dans l'exercice pendant lequel le règlement a eu lieu. Aucune provision n'est inscrite dans le passif au titre des prestations pour des recouvrements futurs possibles auprès de tiers en raison de leur nature éventuelle.

En raison de la nature des activités de la Commission, diverses autres questions juridiques sont en cours d'instance. De l'avis de la direction, ces questions n'auront pas d'effets importants sur la situation financière ou les résultats d'exploitation de la Commission.

15. Gestion des risques financiers

Le conseil de gouvernance est responsable de l'examen et de l'approbation du plan et de la politique de placement de la Commission. Le plan et la politique de placement indiquent les types et les catégories de placements dans lesquels la Commission pourrait investir, ainsi que la façon dont elle envisage d'atteindre son objectif en matière de placement et de gérer son risque de placement. La Commission gère le risque associé à ses placements en maintenant un portefeuille judicieusement diversifié et en faisant appel à des gestionnaires de placement externes possédant différents styles et objectifs en matière de placement. En général, les placements sont détenus jusqu'à ce que les conditions du marché offrent de meilleures possibilités de placement. La Commission examine régulièrement le rendement de son portefeuille de placement par rapport aux références établies de l'industrie.

La Commission s'expose aux risques financiers suivants par son utilisation d'instruments financiers :

- Risque lié aux liquidités
- Risque lié au crédit
- Risque lié au marché
 - Risque lié au taux d'intérêt
 - Risque lié à l'immobilier
 - Risque lié au change

L'exposition de la Commission à ces risques est principalement liée à son portefeuille de placement, mais également à ses autres actifs et passifs financiers. Les parties qui suivent présentent de l'information sur l'exposition de la Commission à chacun des risques ci-dessus ainsi que sur les objectifs, les politiques et les processus de la Commission au chapitre de la mesure et de la gestion de ses risques.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

a) Risque lié aux liquidités

Ce risque aussi dit le risque d'illiquidité est celui que la Commission ait de la difficulté à s'acquitter des obligations liées à ses passifs financiers. Il est considéré comme étant faible. La Commission maintient des dépôts et des placements à court terme dans des banques dans le but de combler ses besoins de liquidité. Au 31 décembre 2018, la trésorerie et les équivalents de trésorerie étaient de 11 643 \$, ce qui constitue un coefficient de 0,80 des passifs à court terme (2017 - 4 339 ou 0,27).

	1 an ou moins \$	2 à 3 ans \$	4 à 5 ans \$	6 ans ou plus \$	Total 2018 \$
Comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif	5 675	64	8	-	5 747
Salaires et traitements payables	2 235	-	-	-	2 235
Cotisations à rembourser	6 297	-	-	-	6 297
Total	14 207	64	8	-	14 279

	1 an ou moins \$	2 à 3 ans \$	4 à 5 ans \$	6 ans ou plus \$	Total 2017 \$
Comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif	5 528	64	39	-	5 631
Salaires et traitements payables	2 135	-	-	-	2 135
Cotisations à rembourser	8 469	-	-	-	8 469
Total	16 132	64	39	-	16 235

b) Risque lié au crédit

Le risque lié au crédit en ce qui a trait aux instruments financiers découle de la possibilité que le client ou la contrepartie d'un instrument ne respecte pas ses obligations. L'exposition maximale à ce risque est représentée par la valeur comptable des actifs financiers telle qu'elle est présentée dans l'état de la situation financière.

Afin de gérer ce risque, la Commission a adopté la politique de placement suivante : les placements à court terme, au moment de l'achat, doivent respecter la cote de crédit minimale de R-1 (faible) ou son équivalent, et 90 % ou plus des placements en instruments à revenu fixe doivent avoir une cote de crédit minimale d'A- ou son équivalent. Ces cotes sont établies par une agence de cotation indépendante.

La Commission gère le risque de crédit associé à la trésorerie et aux équivalents de trésorerie en faisant affaire avec des institutions financières réputées et de premier ordre.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

L'exposition de la Commission au risque de crédit associé à ses autres créances et à ses cotisations à recevoir est le risque qu'un employeur ou un client de recouvrement des coûts ne soit pas en mesure de payer les montants qu'il doit à la Commission. L'exposition maximale au risque de crédit est de 5 067 \$ (2017 – 7 251 \$). Les provisions pour créances douteuses sont fournies pour les pertes potentielles encourues à la date de clôture. Les montants indiqués dans l'état de la situation financière sont présentés après déduction de ces provisions pour créances douteuses. Les autres créances et cotisations à recevoir sont soumises à un test de dépréciation au cas par cas lorsqu'elles sont en souffrance ou lorsqu'il existe des preuves tangibles qu'un client sera en défaut. La Commission tient compte des antécédents de paiement du client, de sa solvabilité et de son environnement économique au sein duquel il mène ses activités afin d'évaluer la dépréciation. La Commission comptabilise une provision particulière pour créances douteuses lorsque la direction considère le recouvrement prévu comme inférieur à la créance réelle. Les créances irrécouvrables sont imputées aux frais d'administration et aux frais généraux.

La Commission croit que le risque de crédit des autres créances et des cotisations à recevoir est atténué par les éléments suivants :

- Le bassin d'employeurs, dont le gouvernement représente un fort pourcentage, est réparti dans différentes industries.
- Au 31 décembre 2018, la majorité des autres créances et cotisations à recevoir était impayée depuis moins de 90 jours. La Commission n'exige pas de sûreté accessoire ou d'autre forme de sûreté des employeurs ou des clients pour les comptes débiteurs.
- La Commission a le pouvoir et les recours requis pour faire respecter les paiements exigibles.

Les autres créances et cotisations à recevoir de la Commission sont examinées chaque année pour déceler des indicateurs de dépréciation.

Le tableau suivant indique l'exposition de la Commission au risque de crédit pour chacune des principales catégories de placements en instruments à revenu fixe au 31 décembre 2018 :

	R-1 (élevé) \$	R-1 (moyen) \$	R-1 (faible) \$	Total \$
Placements à court terme	8 048	-	-	8 048
Titres à revenu fixe	228	-	-	228
Total	8 276	-	-	8 276

	AAA \$	AA \$	A \$	BBB \$	Total \$
Placements à court terme	-	-	-	-	-
Titres à revenu fixe	18 298	33 235	12 427	977	64 937
Total	18 298	33 235	12 427	977	64 937

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Le tableau suivant indique l'exposition de la Commission au risque de crédit pour chacune des principales catégories de placements en instruments à revenu fixe au 31 décembre 2017 :

	R-1 (élevé) \$	R-1 (moyen) \$	R-1 (faible) \$	Total \$
Placements à court terme	1 071	-	-	1 071
Titres à revenu fixe	477	-	-	477
Total	1 548	-	-	1 548

	AAA \$	AA \$	A \$	BBB \$	Total \$
Placements à court terme	-	-	-	-	-
Titres à revenu fixe	17 506	31 322	13 408	1 375	63 611
Total	17 506	31 322	13 408	1 375	63 611

c) Risque lié au marché

Le risque lié au marché est celui que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs des instruments financiers de la Commission varient en raison de la fluctuation des prix. La Commission investit dans des instruments à revenu fixe et des placements en actions négociés sur le marché des bourses nationales et étrangères ainsi que dans des placements de sociétés fermées. Le risque du marché est géré au moyen de la diversification entre différentes catégories d'actifs et de la diversification géographique, ainsi qu'en limitant la concentration dans une unité à 5 % ou moins de la juste valeur du fonds de placement. La seule exception à cette règle est un placement dans un fonds retenu immobilier, Bentall Kennedy Prime Canadian Property Fund Ltd., à 15,04 % (2017 - 13,67 %) du total du fonds. Ce fonds est diversifié par type de placement et par emplacement géographique. En 2018, le fonds détenait des biens dans quatre provinces : 47 % en Ontario, 26 % en Colombie-Britannique, 21 % en Alberta et 6 % au Québec. Les types de biens détenus par le fonds peuvent être classés comme des locaux de commerce au détail (29 %), des bureaux (31 %), des locaux de distribution et d'entreposage (25 %), des résidences multifamiliales (9 %) et autres (6 %). Le conseil de gouvernance est au courant de cette exception à sa politique de placement.

Cibles de placement et composition réelle de l'actif de la Commission à la juste valeur au 31 décembre 2018 :

	Cible Maximum %	Cible Minimum %	Réel %
Titres à revenu fixe et fonds d'obligations indexées	45,00	25,00	35,43
Actions canadiennes	21,00	11,00	15,70
Biens immobiliers	20,00	10,00	15,03
Actions américaines	19,00	9,00	13,54
Actions internationales	15,00	5,00	10,61
Fonds de placement hypothécaires	15,00	5,00	9,21
Trésorerie et équivalents de trésorerie	5,00	-	0,48

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Les placements en actions sont particulièrement sensibles au risque du marché. Puisque les actions sont comptabilisées comme détenues à des fins de transaction, les variations de leur juste valeur découlant des mouvements des marchés ont d'importantes répercussions sur le résultat global et les valeurs des réserves. Le tableau qui suit constitue une analyse de sensibilité qui indique les conséquences d'une variation de 15,50 % à 16,70 %, selon le type d'actif, sur les valeurs marchandes moyennes de chaque portefeuille, qui équivaut à un écart-type du portefeuille dans l'indice boursier respectif.

Portfeuille	Index	Exposition au 31 déc. 2018 \$	Écart-type de la variation %	Variation du résultat global de 2018 \$
Actions canadiennes	TSX 300	59 581	16,30	9 712
Actions américaines	Russell 3000	55 391	15,50	8 586
Actions internationales	MSCI EAEO	38 484	16,70	6 427

d) Risque lié au taux d'intérêt

Le risque lié au taux d'intérêt est celui que la juste valeur ou les flux de trésorerie des instruments financiers de la Commission varient en raison de la fluctuation des taux d'intérêt. La Commission est exposée au risque de taux d'intérêt principalement par l'intermédiaire de ses placements en instruments à revenu fixe. Les fluctuations des taux d'intérêt peuvent avoir des incidences sur la juste valeur des placements en instruments à revenu fixe, et amener les investisseurs à réorienter leurs préférences pour certaines catégories d'actif. Le risque de taux d'intérêt est minimisé au moyen d'une gestion active de la durée des placements en instruments à revenu fixe, comme cela est expliqué à la note 5a).

Le tableau qui suit fournit une analyse de sensibilité des conséquences d'une variation de 1,00 % des taux d'intérêt nominaux au 31 décembre, en presumant que la variation est uniforme dans l'ensemble du secteur et que les autres variables restent constantes.

	Variation des taux d'intérêt %	Variation du résultat global de 2018 \$
Variation des taux d'intérêt nominaux	+1,00	10 048
	Variation des taux d'intérêt %	Variation du résultat global de 2017 \$
Variation des taux d'intérêt nominaux	+1,00	9 897

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

e) Risque lié à l'immobilier

Le risque lié à l'immobilier provient des variations de la valeur des biens immobiliers attribuables aux marchés locaux et aux taux d'inoccupation. Ce risque est géré par une diversification des types et des emplacements des biens immobiliers. Les incidences défavorables de tout segment du marché ou emplacement géographique sont réduites par la diversification des biens détenus parmi les marchés résidentiel, commercial, industriel et du développement.

Le tableau ci-dessous présente l'effet estimé d'une modification négative importante des évaluations des placements dans des biens immobiliers nationaux pour l'exercice terminé le 31 décembre. La variation du résultat global reflète une modification de l'évaluation de 12,50 % (2017 – 12,50 %) qui, fondée sur dix ans de résultats, constituerait un écart-type de la modification de l'évaluation.

	Exposition au 31 décembre 2018	Variation %	Variation du résultat global de 2018 \$
Portfeuille	\$		\$
Biens immobiliers	57 387	+12,50 %	7 173

	Exposition au 31 décembre 2017	Variation %	Variation du résultat global de 2017 \$
Portfeuille	\$		\$
Biens immobiliers	53 923	+12,50	6 740

f) Risque lié au change

Le risque lié au change est celui que la valeur des actifs financiers et des passifs financiers libellés en devises varie en raison des fluctuations de leurs cours de change respectifs par rapport au dollar canadien. La Commission a des placements libellés en devises qui sont ainsi exposés au risque de change. Pour atténuer ce risque, les gestionnaires de placements sont autorisés à conclure des contrats de change à terme, qui représentent des engagements à échanger deux devises à une date ultérieure particulière à un taux prédéterminé par les deux parties au commencement du contrat, dans le seul but de couvrir les transactions en devises. Il ne s'agit pas d'une pratique générale des gestionnaires de placement. Il n'y avait aucun contrat de change à terme en cours en date du 31 décembre 2018 (2017 – aucun).

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Montant total des placements, à la juste valeur, exposés au risque de change :

	Juste valeur des investissements totaux en 2018	Juste valeur des investissements totaux en 2017
	\$	\$
Pays étranger		
États-Unis	55 391	53 976
Europe	10 987	16 283
Royaume-Uni	9 244	9 353
Japon	6 115	8 919
Suisse	4 564	4 618
Hong Kong	1 855	2 682
Chine	577	1 390
Corée	416	1 205
Australie	750	1 034
Inde	620	614
Danemark	616	614
Taiwan	373	405
Afrique du Sud	119	395
Singapour	527	639
Indonésie	-	273
Brésil	346	-
Total partiel	92 500	102 400

Les tableaux suivants offrent une analyse de sensibilité qui illustre l'incidence d'une appréciation de 10 % du dollar canadien par rapport aux cinq grandes devises auxquelles la Commission est exposée pour l'exercice se terminant le 31 décembre. Cette analyse suppose que toutes les autres variables demeurent constantes.

	Exposition au 31 décembre 2018	Variation	Variation du résultat global de 2018
	\$	%	\$
États-Unis	55 391	+10,00	(5 539)
Europe	10 987	+10,00	(1 099)
Japon	6 115	+10,00	(612)
Royaume-Uni	9 244	+10,00	(924)
Suisse	4 564	+10,00	(456)

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

	Exposition au 31 décembre 2017 \$	Variation %	Variation du résultat global de 2017 \$
États-Unis	53 976	+10,00	(5 398)
Europe	16 283	+10,00	(1 628)
Japon	8 919	+10,00	(892)
Royaume-Uni	9 353	+10,00	(935)
Suisse	4 618	+10,00	(462)

16. Frais d'administration et frais généraux

	2018 \$	2017 \$
Salaires, traitements et indemnités	16 057	16 591
Services professionnels	4 766	4 308
Part des avantages assumée par l'employeur	3 503	3 489
Amortissement et dépréciation	1 514	1 428
Déplacements	1 000	864
Réparation et entretien de bureaux	769	776
Communications	713	685
Paiements pour location de bureaux	657	653
Meubles et matériel de bureau (non capitalisés)	648	377
Services et fournitures de bureau	633	519
Contributions à d'autres organismes	400	417
Publicité et information publique	337	425
Formation et perfectionnement	277	318
Subventions	242	343
Honoraires et acomptes	94	63
Recrutement	51	77
Créances estimées irrécouvrables	33	252
Perte sur l'aliénation des actifs	2	6
Recouvrements	(81)	(80)
	31 615	31 511
Moins : Affectation aux coûts de gestion des réclamations — blessures de l'exercice en cours (note 10.b)	(3 508)	(3 622)
Moins : Affectation aux coûts de gestion des réclamations — blessures des exercices antérieurs (note 10.b)	(9 680)	(9 506)
Total	18 427	18 383

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

17. Opérations entre parties liées

La Commission est liée à tous les ministères et organismes publics territoriaux des gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La Commission effectue des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités. Les tableaux qui suivent résument les opérations de la Commission.

Soldes à payer par les parties liées compris dans les cotisations à recevoir et les autres créances :

	2018	2017
	\$	\$
Gouvernement du Nunavut	-	1
Organismes publics territoriaux	23	74
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	496	29
Total	519	104

Soldes à payer aux parties liées compris dans les comptes créditeurs, charges à payer et autres éléments du passif, et les cotisations à rembourser :

	2018	2017
	\$	\$
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	190	246
Organismes publics territoriaux	933	627
Gouvernement du Nunavut	903	1 899
Total	2 026	2 772

La Commission impute aux gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut les frais d'administration des prestations liées aux réclamations des chasseurs et des trappeurs en vertu de protocoles d'entente conclus avec ces gouvernements. Ces frais comprennent l'augmentation ou la diminution du passif au titre des prestations relativement aux réclamations des chasseurs et des trappeurs; par conséquent, une réduction considérable du passif au titre des prestations peut entraîner un remboursement par la Commission à l'un ou l'autre des gouvernements. En 2018, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Nunavut ont tous deux reçu un chèque de remboursement au titre des réclamations des chasseurs et des trappeurs, respectivement de 418 \$ et de 25 \$. En 2017, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le gouvernement du Nunavut ont tous deux reçu un chèque de remboursement à ce titre, respectivement de 34 \$ et de 56 \$.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Produit des cotisations, aux taux déterminés au moyen de la même méthode que dans les autres cas, ainsi que recouvrements pour chasseurs et trappeurs, tels qu'ils sont décrits ci-dessus, provenant des parties liées pour les exercices terminés le 31 décembre :

	2018	2017
	\$	\$
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	4 797	3 869
Gouvernement du Nunavut	3 138	3 951
Organismes publics territoriaux	2 235	2 000
Total	10 170	9 820

Charges imputées aux parties liées pour les exercices terminés le 31 décembre :

	2018	2017
	\$	\$
Organismes publics territoriaux	2 664	2 605
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest	1 610	1 198
Gouvernement du Nunavut	1 160	1 214
Total	5 434	5 017

Placements en obligations de parties liées à la juste valeur :

	2018	2017
	\$	\$
Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest		
6,42 % à échéance le 18 décembre 2032	1 118	1 209
5,95 % à échéance le 15 décembre 2034	1 293	1 324
Total	2 411	2 533

Dans les présents états financiers, la Commission ne comptabilise pas la valeur des services fournis gratuitement dans le cours normal des activités par les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Les services fournis gratuitement ne sont pas considérables, mais comprennent des domaines où la Commission respecte les politiques administratives et les contrats d'emploi du gouvernement. Ces services comprennent des services de formation, de gestion des documents et de ressources humaines.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Rémunération des principaux dirigeants

	2018	2017
	\$	\$
Indemnisation	1 803	1 371
Avantages postérieurs à l'emploi — augmentation du passif	33	145
Régime de pension — augmentation du passif	162	8
Rémunération totale versée aux principaux dirigeants	1 998	1 524

Les cotisations de l'employeur au Régime sont comprises.

Les montants présentés dans le tableau sont les montants passés en charges pendant la période de présentation de l'information financière qui se rapportent aux principaux dirigeants, soit les membres du Conseil de gouvernance, le président et les vice-présidents.

18. Évaluation de la juste valeur

Instruments financiers de la Commission classés selon la hiérarchie de la juste valeur, ainsi que le décrit la note 2.b), au 31 décembre 2018 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	2018
	\$	\$	\$	\$
Instruments financiers mesurés à la juste valeur :				
Actions	153 456	-	-	153 456
Titres à revenu fixe et fonds d'obligations indexées	-	135 582	-	135 582
Biens immobiliers	-	57 387	-	57 387
Fonds de placement hypothécaires	-	35 182	-	35 182
Total	153 456	228 151	-	381 607

Instruments financiers de la Commission classés selon la hiérarchie de la juste valeur, ainsi que le décrit à la note 2.b), au 31 décembre 2017 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	2017
	\$	\$	\$	\$
Instruments financiers mesurés à la juste valeur :				
Actions	172 609	-	-	172 609
Titres à revenu fixe et fonds d'obligations indexées	-	133 536	-	133 536
Biens immobiliers	-	53 923	-	53 923
Fonds de placement hypothécaires	-	34 297	-	34 297
Total	172 609	221 756	-	394 365

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018 (en milliers de dollars canadiens)

Les fonds de placement hypothécaires sont évalués en se fondant sur des données provenant d'un marché non actif, mais bien défini pour des actifs semblables. Des taux d'actualisation et des écarts vérifiables qui reflètent la qualité des créances hypothécaires sous-jacentes sont utilisés.

Les parts des fonds communs sont évaluées à leur valeur liquidative de fin d'exercice, telle qu'elle est déterminée par le gestionnaire ou l'administrateur du fonds. Pour les fonds communs de titres à revenu fixe et d'actions, ces valeurs représentent la part proportionnelle d'actifs nets sous-jacents de la Commission à leur juste valeur déterminée en fonction soit des cours du marché ou des cours du marché à la date de clôture de l'exercice, soit de la moyenne des derniers cours acheteurs ou cours vendeurs fondée sur les cotations publiques de maisons de courtage de valeurs reconnues qui opèrent sur le marché de ces titres. Les obligations sont évaluées au moyen du système de prix de PC Bond du Groupe TMX. Les biens immobiliers sont évalués en comparant la valeur des biens à celles d'autres transactions conclues ou à des offres dans le marché et en réalisant une analyse de la valeur actualisée des flux de trésorerie fondée sur les loyers du marché et les taux d'actualisation comparables.

Rapport annuel 2018

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



wsc.nt.ca 1.800.661.0792
wsc.nu.ca 1.877.404.4407