

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

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Yellowknife

Centre Square Tower, 5^e étage
5022, 49^e Rue
C.P. 8888
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : (867) 920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopieur : (867) 873-4596
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

Iqaluit

Qamutiq Building, 2^e étage
611, chemin Queen Elizabeth
C.P. 669
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Téléphone : (867) 979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télécopieur : (867) 979-8501
Télécopieur sans frais : 1-866-979-8501

Inuvik

Édifice Blackstone
85, chemin Kingmingya, bureau 87
C. P. 1188 Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : (867) 678-2301
Télécopieur : (867) 678-2302

SERVICES DE PRÉVENTION

Sécurité au travail : (867) 669-4418
Sécurité minière : (867) 669-4412

LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS OUVERTE 24 HEURES SUR 24

1-800-661-0792
wscn.nt.ca wscn.nu.ca/fr



WSCCNTNU



@WSCCNTNU

Ce document a été préparé dans le but de fournir des renseignements généraux.
Il ne s'agit pas d'un énoncé sur l'état du droit.
Si vous souhaitez le lire dans une autre langue, veuillez nous contacter.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Message conjoint du président et du président-directeur général..... | i |
| À propos de la Commission | 1 |
| Gouvernance de la CSTIT | 2 |
| Structure organisationnelle de la CSTIT | 3 |
| Vision, mission et valeurs..... | 5 |
| Plan stratégique 2015-2017 | 6 |
| Le processus..... | 7 |
| Risques et opportunités actuels..... | 8 |
| Le plan d'action 2015-2017 | 10 |
| Objectifs et priorités stratégiques 2015-2017..... | 11 |
| Plan général 2017..... | 12 |
| Mesures et plans organisationnels pour 2017..... | 13 |
| Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité..... | 13 |
| Priorité stratégique 2 : Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs..... | 17 |
| Priorité stratégique 3 : Soutenir le Fonds de protection des travailleurs | 23 |
| Indicateur de rendement clé | 25 |
| Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2017..... | 26 |
| Budget d'exploitation 2017 | 26 |
| État projeté des résultats de fonctionnement pour 2017 | 27 |
| Sommaire du budget d'immobilisations de 2017..... | 28 |

Message conjoint du président du conseil de gouvernance et du président-directeur général



Le Conseil de gouvernance et l'administration de la CSTIT s'engagent à assurer une gestion saine et à être responsables. Le plan général et stratégique est un outil transparent que nous fournissons aux intervenants pour indiquer la manière dont nous envisageons d'atteindre les trois priorités stratégiques établies pour 2015-2017 : *faire progresser la culture de sécurité; fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs; et soutenir le Fonds de protection des travailleurs*. La composante de plan général du présent document précise les plans sur lesquels nous nous fondons chaque année pour atteindre les priorités stratégiques, et fournit de l'orientation quant au travail que nous réalisons en tant qu'organisation. Les plans, ainsi que les indicateurs clés de performance, nous aident à rendre des comptes à nos intervenants.

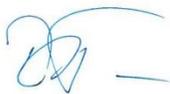
En 2015 et 2016, beaucoup de travail a été fait pour atteindre nos priorités stratégiques et nous en voyons les résultats positifs. La fréquence des accidents avec perte de temps, mesurée selon le nombre de blessures par 100 travailleurs, a connu une tendance à la baisse au cours des cinq dernières années. La moyenne

de la fréquence des accidents avec perte de temps en 2015 était de 1,99 soit près de 10 % de moins que la moyenne de 2014, qui était de 2,20 blessures pour 100 travailleurs. Au moment de la publication, nous continuons à voir une baisse de cette fréquence en 2016. Nous dépassons constamment nos cibles en matière de délai avant le premier versement d'une indemnité à nos demandeurs et avons atteint un taux de satisfaction de 95 % dans notre premier bulletin de commerce électronique. Dans l'intervalle, nous maintenons une situation financière saine, le dernier niveau de capitalisation indiquait une capitalisation de 117 %.

Malgré nos progrès, il y a encore beaucoup de travail à faire en 2017. Les nouveaux *Règlements sur la santé et la sécurité au travail* mis en œuvre dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut au cours des deux dernières années ont créé un environnement de travail différent pour les employeurs : les nouvelles exigences de formation et les nouvelles obligations en matière de production de rapports sont seulement quelques-unes des nombreuses modifications qui ont modernisé nos *Règlements*. La CSTIT, conjointement avec ses partenaires, continuera à fournir de l'éducation et de la formation aux employeurs afin de les soutenir dans l'observation des exigences législatives.

Les services en ligne restent une partie essentielle du plan stratégique et le lancement des services en ligne a modifié la manière dont nous faisons affaire avec nos intervenants. Les employeurs peuvent maintenant réaliser les activités suivantes en ligne : présenter et recevoir des attestations de paiement en règle, inscrire leur entreprise et fournir des déclarations de la masse salariale. Nous avons aussi mis en place des outils pour signaler le travail dangereux. Au cours de la prochaine année, nous mettrons en place progressivement encore plus d'outils en ligne, y compris la possibilité de signaler des blessures et des événements dangereux en ligne.

En 2017, nous sommes heureux de continuer à collaborer avec nos partenaires pour réaliser notre vision qui consiste à *éliminer les maladies professionnelles et les accidents dans le milieu de travail*. C'est un immense privilège pour nous d'assumer la gestion d'un système qui a des incidences sur la sécurité et les soins des employeurs et des travailleurs.



Le président du conseil de gouvernance
David Tucker



Le président-directeur général
Dave Grundy

À propos de la Commission

En 1977, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a fondé la Commission des accidents du travail. Lorsque le Nunavut a été fondé en 1999, les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut se sont entendus pour maintenir la Commission des accidents du travail comme organisme commun. En 2008, l'organisme a été renommé la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT).

La CSTIT applique les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les *Lois sur la sécurité*, les *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines*, les *Lois sur l'usage des explosifs* et les réglementations connexes dans le but de protéger les travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La CSTIT assume les responsabilités suivantes :

- Promouvoir une sensibilisation à la sécurité et aux pratiques de travail sécuritaires dans les milieux de travail du Nord;
- Indemniser les travailleurs blessés et fournir une aide médicale et une aide à la réhabilitation;
- Évaluer les employeurs, établir les taux de cotisation et percevoir les revenus.

Grâce à l'activité principale fondée sur la sécurité et les soins de la CSTIT, l'organisation fournit un service essentiel aux employeurs et aux travailleurs du Nord. La CSTIT est fortement impliquée dans l'avancement de la culture de sécurité dans le Nord et s'assure également que les travailleurs blessés au travail reçoivent les soins et l'indemnisation auxquels ils ont droit.

Gouvernance de la CSTIT

Un Conseil de gouvernance, composé de sept personnes issues des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, régit la CSTIT. Ces personnes représentent les intérêts des travailleurs, de l'industrie et du grand public.

En conformité avec les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs* et les directives en matière de gouvernance d'entreprise, le Conseil de gouvernance a pour responsabilité de superviser la conduite et la gestion des affaires, tout en maintenant la crédibilité et le dynamisme de la CSTIT.

Les membres du Conseil de gouvernance, au moment de cette publication, sont :

David Tucker, président

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

Robert Gabuna, représentant de l'intérêt public du Nunavut

Le Conseil de gouvernance dirige et surveille les secteurs clés de responsabilité suivants :

- Orientation stratégique
- Programmes et politiques
- Planification de la relève
- Surveillance et gestion financières
- Gestion du rendement général
- Gestion des risques
- Transactions importantes
- Communications
- Surveillance de la gestion

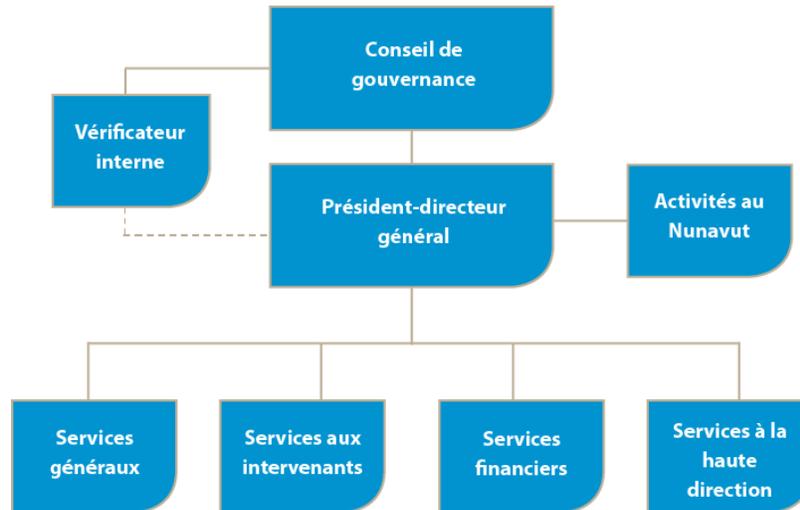
Structure organisationnelle de la CSTIT

Le président-directeur général, en vertu du pouvoir délégué par le Conseil de gouvernance, est responsable des activités de rendement de la CSTIT, y compris l'atteinte de résultats en s'appuyant sur les objectifs généraux.

Cinq divisions se retrouvent au sein de la CSTIT :

- **Services généraux** : comprend les services d'information, les ressources humaines et les installations;
- **Services aux intervenants** : comprend les services des réclamations, les services des pensions, les services médicaux, les services aux employeurs et les services de prévention;
- **Services financiers** : comprend les finances et la trésorerie ainsi que les achats;
- **Services à la haute direction** : comprend les politiques et rapports généraux, les communications et le Comité de révision;
- **Bureau du président** : comprend le président-directeur général, les Opérations du Nunavut, les vérifications internes et juridiques, et les enquêtes.

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



Vision, mission et valeurs

Notre vision

Éliminer les maladies et les lésions professionnelles.

Notre mission

En partenariat avec les intervenants, nous assurons la sécurité au travail et les soins aux travailleurs.

Nos valeurs

Respect — nous faisons preuve de bienveillance, de compassion, d'honnêteté et d'équité.

Engagement — nous œuvrons avec les autres pour assurer une participation et une collaboration concrètes.

Intégrité — nous respectons nos engagements.

Ouverture — nous sommes sans ambiguïtés et transparents dans tout ce que nous faisons.

Excellence — nous sommes performants et axés sur le service.

En quoi consistent la vision, la mission et les valeurs d'une organisation?

Vision : Une idée claire, concise et convaincante de ce que la CSTIT considère comme le succès. La vision doit motiver et inspirer.

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

Valeurs : Expressions de croyances fondamentales qui guident les comportements du personnel dans leur façon d'agir entre eux et avec les intervenants.

Plan stratégique 2015-2017

Ce plan stratégique sert de feuille de route et est un document qui fournit un cadre nécessaire à la planification organisationnelle de 2015-2017. Ensemble, le Conseil de gouvernance et l'équipe de la haute direction ont conçu ce plan orienté vers l'atteinte de résultats et la création d'un environnement qui encourage et soutient l'engagement des intervenants.

Ce plan stratégique n'est pas une fin en soi, mais plutôt un guide malléable et flexible qui permet l'élaboration annuelle d'une liste d'actions nécessaires et mesurables visant à rapprocher l'organisme de ses objectifs. Ainsi, ce plan ne peut être utilisé seul. De pair avec le Plan général, il définit les priorités de l'organisme avec les intervenants. À l'interne, il sert de base pour des plans opérationnels plus détaillés des divisions afin d'assurer que toutes les activités organisationnelles rejoignent la vision d'**éliminer les maladies professionnelles et les accidents en milieu de travail.**

Le processus

L'élaboration de ce plan est le résultat de discussions et de recherches collaboratives au sein du personnel, de l'équipe de la haute direction et du Conseil de gouvernance au cours des mois de novembre 2013 à avril 2014. Le processus de planification fournit une occasion d'examiner de manière critique les activités de la CSTIT et d'évaluer la progression de l'organisme vers sa vision. Ce plan se fonde sur les progrès réalisés depuis le dernier plan stratégique ayant pris fin en 2014; il reconnaît les facteurs qui contribuent aux succès de la CSTIT et reflète les zones à améliorer. Le processus de planification stratégique exige de l'organisme qu'il priorise des initiatives concurrentes : déterminer quoi faire, ou ne pas faire, en plus d'assurer que toutes les actions cadrent avec la vision, la mission et les valeurs de l'organisme.

Le processus de planification a été amorcé par des discussions préliminaires au sein de l'équipe de la haute direction et le Conseil de gouvernance de la CSTIT. Une analyse du milieu utilisant les outils d'analyse SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* = Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces) et PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological and Environmental* = Facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux) identifie les tendances, les événements et les problèmes qui pourraient avoir un impact sur la CSTIT à l'avenir. Une analyse SWOT est une technique servant à comprendre les forces et les faiblesses d'un organisme ainsi que les opportunités et les menaces. Une analyse PESTEL est une technique servant à évaluer les influences environnementales d'un organisme. Les analyses sont ensuite utilisées pour orienter une prise de décision stratégique.

Les contributions aux analyses SWOT et PESTEL étaient :

- Consultation indépendante avec les membres du Conseil de gouvernance;
- Consultation indépendante avec les membres de l'équipe de la haute direction et autre direction;
- Sondages des employés de la CSTIT;
- Activités et tendances historiques des services aux intervenants, notamment les caractéristiques liées aux demandes d'indemnisation;
- État actuel des activités et des tendances de sécurité et de prévention;
- Sondages antérieurs auprès des intervenants;
- Documentation et analyse des programmes de la CSTIT;
- Examens d'autres plans stratégiques d'organismes canadiens sur la sécurité et l'indemnisation.

Risques et opportunités actuels

La CSTIT a effectué une analyse du milieu dans le cadre de son processus de planification stratégique. L'analyse du milieu confirme que la CSTIT est confrontée aux mêmes défis auxquels les juridictions à travers le Canada font face, en plus des défis uniques au Nord. Plus particulièrement, l'immensité géographique du Nord et la dispersion des communautés éloignées rendent extrêmement difficiles la gestion des ressources limitées et l'accès aux services pour les intervenants. Avec un paysage équivalant au tiers du territoire canadien dont la population représente environ 0,1 % de la population canadienne, il est nécessaire d'agir et de prioriser les ressources limitées pour assurer un équilibre entre les valeurs et les services offerts aux intervenants. La gestion des ressources limitées souligne l'importance de tirer parti des atouts des partenaires afin de s'assurer que les systèmes et les outils sont en place pour fournir les meilleurs services possible et remplir les besoins variés des intervenants de la CSTIT.



Risques

Les risques internes et externes que la CSTIT doit s'efforcer assidument d'atténuer comprennent :

- Opérer dans une économie imprévisible touchant à la fois le nombre d'employeurs et de travailleurs dans le système d'indemnisation;
- S'assurer que l'accès aux soins médicaux reste à un niveau satisfaisant;
- Gérer l'augmentation des coûts liés à la prestation de traitements médicaux;
- Gérer les augmentations potentielles du volume de demandes d'indemnisation du fait de changements continus dans les définitions des blessures et des maladies;
- Répondre correctement aux besoins des travailleurs blessés dans le Nord et résidant dans d'autres juridictions;
- S'adapter aux changements technologiques rapides;
- S'assurer que la gestion de la CSTIT a accès à une information interne robuste pour permettre une gestion éclairée de l'organisme.

Opportunités

L'analyse du milieu a également confirmé qu'il y a plusieurs opportunités sur lesquelles la CSTIT peut miser, notamment :

- Augmenter la formation de sécurité et les activités de sensibilisation pédagogiques organisées par la CSTIT et ses partenaires afin de faire avancer la culture de la sécurité;
- Élargir la mise en œuvre de processus internes efficaces;
- S'assurer que les industries (c.-à-d. pétrole et gaz) touchées par la décentralisation dans les Territoires du Nord-Ouest sont soutenues;
- Mettre pleinement en œuvre une stratégie de services en ligne;
- Améliorer l'infrastructure et les capacités de technologie de l'information interne;
- Se concentrer sur les services de retour au travail.

Le plan d'action 2015-2017

La CSTIT fournit un service essentiel aux employeurs et aux travailleurs du Nord. Les lieux de travail sont plus sécuritaires aujourd'hui en raison du travail de la CSTIT, de ses partenaires et intervenants. Le progrès réalisé à ce jour ne doit pas s'arrêter. La CSTIT doit continuellement s'adapter aux tendances émergentes et élaborer des plans pour atténuer les risques identifiés et tirer profit des opportunités.

Le processus de planification détermine trois priorités stratégiques, dont deux poursuivent le travail mis en place au cours du plan stratégique de 2012-2014 : ***Faire progresser la culture de sécurité*** et ***Soutenir le Fonds de protection des travailleurs***. La nouvelle priorité, ***Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs***, assure que des services sont fournis de manière adaptée aux divers besoins et aux régions des intervenants.

Objectifs et priorités stratégiques 2015-2017

| Priorités stratégiques | Objectifs stratégiques | |
|---|---|---|
|  <p><i>Faire progresser la culture de sécurité</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application - Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures • Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs • Favoriser la connaissance des incidents et le partage des renseignements • Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs | |
|  <p><i>Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail • Revoir la législation applicable à la CSTIT • Accroître l'accès aux services de la CSTIT • Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique • Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue | |
|  <p><i>Soutenir le Fonds de protection des travailleurs</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs • Garantir des taux stables pour les employeurs | |
| Catalyseurs | | |
| <p>Personnel : notre personnel fait partie intégrante de la réussite de la CSTIT. Tirer pleinement parti de l'expertise, de l'engagement et de la passion de nos employés permet à notre organisme d'exceller.</p> | <p>Capacité organisationnelle : grâce à la gestion des renseignements, aux ressources financières et aux processus internes, nous sommes en mesure de fournir les services de soin et d'indemnisation les plus adaptés et efficaces qui soient.</p> | <p>Partenariats : ils facilitent la collaboration et l'atteinte d'objectifs communs.</p> |

Plan général 2017

Le présent plan général 2017 a été préparé conformément au paragraphe 91(1) des *Lois sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Ce plan, en conjonction avec notre plan stratégique 2015- 2017, définit les priorités organisationnelles de la CSTIT et nos engagements envers nos intervenants. Ce plan général présente aussi le budget de fonctionnement et d'immobilisations 2017 de la CSTIT et il est déposé aux assemblées législatives Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Mesures et plans organisationnels pour 2017

Dans le cadre du processus de planification générale, la CSTIT passe en revue ses objectifs et ses mesures annuellement et traite des tendances et des questions émergentes afin que son plan stratégique demeure pertinent pour les besoins des intervenants. Par exemple, en 2016, la CSTIT a reconnu la nécessité d'avoir un plan de continuité d'activité (PCA) et a entamé un examen de son programme de pensions. L'élaboration du PCA et l'examen du programme de pensions ont été ajoutés en tant que mesure de soutien à la priorité stratégique consistant à **soutenir le Fonds de protection des travailleurs**. Pour 2017, une mesure additionnelle a été ajoutée à la priorité stratégique consistant à **fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs**. En fonction du taux de réponse croissant des intervenants à l'égard des médias sociaux en tant que forme de communication, la CSTIT met en œuvre une mesure qui vise à mettre l'accent sur les médias sociaux pour élargir notre présence en ligne au cours de la prochaine année.

Les priorités stratégiques, les objectifs et les mesures qui suivent, et leurs plans connexes sont ceux que la CSTIT s'engage à offrir en 2017.

Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité

Un total de quatre objectifs sont en place pour soutenir notre priorité de **faire progresser la culture de sécurité**.

| 1 OBJECTIF | MESURES |
|--|--|
| <p><i>Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application• Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures | <ul style="list-style-type: none">• Soutenir la prise de décisions en matière de gestion interne en améliorant l'accès aux données grâce à l'élaboration de rapports de gestion et à des outils de gestion.• Mettre en place une stratégie d'inspections ciblées en évaluant les risques par secteur et les types de blessures.• Déterminer les populations à risque élevé au moyen d'une analyse de données et mener une campagne de sensibilisation à la sécurité auprès de ces populations. |

Dans le cadre de ce cycle stratégique, la CSTIT a mis en œuvre différents outils servant à renforcer les capacités de prise de décision basée sur les données. En 2015 a eu lieu la création de rapports de gestion trimestriels internes et l'année dernière a eu lieu la mise en œuvre d'un projet pilote visant à améliorer les capacités de veille économique. L'objectif consiste à visualiser, au moyen des Power Tools d'Excel, les données en temps réel dans des tableaux de bord. En 2017, les résultats du programme pilote seront évalués en vue de recommandations pour une mise en œuvre à plus grande échelle.

Les Services aux intervenants et les Services de communication ont collaboré au lancement d'une campagne de sensibilisation et de prévention sur les entorses, foulures et déchirures, soit la catégorie de blessures en milieu de travail qui présente constamment un haut niveau de demandes d'indemnité. En 2017, ces Services continueront à collaborer aux campagnes de prévention des blessures dans d'autres populations à haut risque, notamment des initiatives de santé et de sécurité ciblant les jeunes et les nouveaux travailleurs.

Plans pour 2017

- Commencer la mise en œuvre du plan de réaménagement de la veille économique tel qu'il a été déterminé par les divisions des politiques, des rapports généraux et des services d'information en 2016.
- Lancer la campagne 2017 destinée aux populations à haut risque (le groupe cible sera déterminé d'ici la fin de 2016).
- Élaborer des initiatives de santé et sécurité au travail à l'intention des jeunes et des nouveaux travailleurs.

| 2 OBJECTIF | MESURES |
|--|---|
| <p><i>Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aider les employeurs à satisfaire aux exigences législatives en déterminant les besoins et pratiques exemplaires en matière de pédagogie et de formation. • Évaluer les moyens d'assurer l'action pédagogique et formative. • Bâtir des liens avec les nouveaux prestataires de formation et renforcer les partenariats avec les partenaires actuels. |

Beaucoup d'outils ont été mis en place au cours des deux dernières années afin de soutenir la formation en santé et sécurité au travail pour les employeurs. De nouvelles ressources en ligne sur la sécurité, comme des modèles pour les comités mixtes de santé et sécurité au travail et de nouveaux codes de pratiques, ont été élaborées pour aider les employeurs à observer leurs exigences législatives en vertu des nouveaux *Règlements sur la santé et la sécurité au travail*. En outre, la CSTIT a continué à renforcer les partenariats pour la prestation de formation, et à cerner de nouveaux fournisseurs de formation et à procéder à leur examen détaillé.

La navigation dans les *Règlements* peut s'avérer complexe. Pour aider les employeurs à comprendre leurs exigences législatives en matière de formation, la CSTIT procède à la création d'une application mobile pour 2017. Cette application catégorisera les exigences de formation et permettra aux employeurs de rechercher et de cerner rapidement ce qui est requis pour leur industrie.

Plans pour 2017 :

- Élaborer une application pour soutenir les employeurs à avoir accès aux exigences législatives en matière de formation.

| 3 OBJECTIF | MESURES |
|---|---|
| <p><i>Accroître la sensibilisation aux incidents et l'échange de renseignements</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Établir un portail en ligne pour les employeurs afin de faciliter l'échange de renseignements de la CSTIT et d'accroître la sensibilisation aux alertes de dangers. • Miser sur les partenariats et les intervenants pour élargir la portée des renseignements en matière de santé et sécurité au travail. • Mettre l'accent sur les médias sociaux afin d'élargir la présence en ligne.* |

* Nouvelle mesure déterminée pour 2017

La CSTIT est une ressource centralisée pour les informations concernant la sécurité, qui possède de vastes connaissances sur les exigences législatives ainsi que des données sur l'historique des demandes d'indemnisation, les risques et incidents. Au cours des deux dernières années, la CSTIT a diffusé ces connaissances avec l'aide de ses partenaires et par les médias sociaux. Elle a aussi créé un forum en ligne servant à la discussion entre les employeurs, dans l'optique de permettre aux employeurs d'échanger et d'apprendre les uns des autres.

De toutes les initiatives lancées au cours des deux dernières années, l'utilisation des médias sociaux en tant qu'outil de communication semble être ce qui résonne le plus auprès des intervenants. Plus particulièrement, Facebook s'est avéré utile en raison de sa grande utilisation dans l'ensemble des collectivités du Nord. En 2017, la CSTIT mettra encore plus l'accent sur les médias sociaux pour faire participer les intervenants et les informer.

Plans pour 2017

- Élargir la mise en œuvre du plan pour fournir aux employeurs des statistiques personnalisées traitant de l'ensemble de l'industrie.
- Procéder à la mise en œuvre complète de la stratégie de médias sociaux dans la planification en cours des projets de la section des communications.

| 4 OBJECTIF | MESURES |
|--|---|
| <i>Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs</i> | <ul style="list-style-type: none">• Poursuivre la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation du programme Safe Advantage.• Analyser la viabilité d'un programme d'incitation à la sécurité pour les petites entreprises, et mettre en œuvre les recommandations suivant les besoins. |

Safe Advantage est le programme d'incitation à la sécurité de la CSTIT à l'intention des employeurs, dont les cotisations annuelles s'élèvent à au moins 40 000 \$. Les principes de base du programme visent à promouvoir la sécurité en milieu de travail et le retour au travail. Les employeurs participant à Safe Advantage sont évalués chaque année en ce qui concerne leurs pratiques de travail sécuritaires, leurs programmes de retour au travail et leurs réclamations. Les employeurs peuvent recevoir un remboursement ou une pénalité selon leur performance annuelle.

En 2013, une évaluation complète du programme Safe Advantage a été effectuée et des recommandations visant à améliorer le programme ont été adoptées dans le plan stratégique 2015-2017. Au cours des deux dernières années, l'administration du programme a été rationalisée en intégrant le programme de Certificate of Recognition (COR) dans le processus de vérification Safe Advantage de l'employeur et en lançant un outil de questionnaire en ligne. En outre, différents

modèles de programmes d'incitation à la sécurité pour les petites entreprises ont été explorés. Toutefois, aucun des programmes n'a été considéré comme faisable sur le plan administratif.

Les recommandations de l'évaluation étant maintenant entièrement mises en œuvre et concrétisées, il n'y a pas d'initiatives stratégiques pour le programme Safe Advantage en 2017.

Priorité stratégique 2 : Fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs

Un total de cinq objectifs sont en place pour soutenir notre priorité de fournir des services de qualité et des résultats aux employeurs et aux travailleurs.

| 1 OBJECTIF | MESURES |
|---|---|
| <i>Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail</i> | <ul style="list-style-type: none">• Accroître la compréhension, de la part des employeurs et des travailleurs, des avantages d'un retour rapide et sécuritaire au travail.• Tirer parti des partenariats et des intervenants pour favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail.• Élaborer des programmes visant à favoriser le retour au travail.• Déterminer, de manière annuelle, des initiatives axées sur les services ciblés en fonction de l'analyse des tendances passées en matière de demandes. |

Le programme de retour au travail de la CSTIT bénéficie aux travailleurs blessés et aux employeurs. Il est important d'offrir un soutien rapide après une blessure, et un programme efficace de retour au travail peut contribuer à un rétablissement rapide et sécuritaire, tout en aidant les employeurs à conserver une main-d'œuvre formée et qualifiée. Au cours des deux dernières années, la CSTIT a élaboré un programme de retour au travail approfondi qui offre des ressources pour les employeurs et les travailleurs, notamment des modèles de politiques et de directives, des plans individualisés de retour au travail et des modèles de registres des communications. Ces ressources ont été appuyées par une campagne de retour au travail qui souligne l'importance et les avantages du retour au travail rapide et sécuritaire.

Le programme de retour au travail est constamment évalué et ajusté pour y apporter des améliorations; toutefois, une évaluation complète du programme sera réalisée en 2017.

Plans pour 2017

- Évaluer l'efficacité du programme de retour au travail (outils et plans de communication) pour promouvoir un retour au travail sécuritaire et en temps opportun.

| 2 OBJECTIF | MESURES |
|--|--|
| <i>Revoir la législation applicable à la CSTIT</i> | <ul style="list-style-type: none">• Élaborer une méthodologie visant à déterminer les questions prioritaires pour l'analyse législative.• Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à mener des analyses législatives continues. |

Au cours des deux dernières années, la CSTIT a examiné les lois et les règlements qu'elle applique et a cerné des aspects des lois qui nécessitent des modifications. Les modifications recommandées sont fondées sur des recherches juridictionnelles en matière de compétence et sur les tendances émergentes ayant trait à l'indemnisation des travailleurs et à la santé et à la sécurité au travail. Une série de modifications touchant les *lois sur l'indemnisation des travailleurs* ont été déterminées, et le processus de l'Assemblée législative pour apporter ces modifications devrait commencer en 2017. Également en 2017, la CSTIT fournit une recommandation visant l'harmonisation de la *Loi sur la sécurité*, de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et de la *Loi sur l'usage des explosifs*.

Les nouveaux *Règlements sur la santé et la sécurité au travail* étant en place dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, la CSTIT entame maintenant le processus d'élaboration d'une recommandation concernant la mise en place d'un système de contravention pour les cas d'infractions en matière de santé et sécurité au travail. Les contraventions serviront d'outil que les agents de sécurité pourront utiliser pour encourager le respect des *Règlements*.

Plans pour 2017

- Commencer le processus de l'Assemblée législative pour apporter des modifications aux *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*.
- Élaborer une recommandation visant l'harmonisation de la *Loi sur la sécurité*, de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et de la *Loi sur l'usage des explosifs*.
- Élaborer une recommandation sur le système de contravention pour les cas d'infraction en matière de santé et sécurité au travail.

| 3 OBJECTIF | MESURES |
|---|--|
| <i>Accroître l'accès aux services de la CSTIT</i> | <ul style="list-style-type: none">• Optimiser l'accès aux services de la CSTIT en évaluant les besoins des intervenants.• Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication pour favoriser une meilleure compréhension des services de la CSTIT et des moyens par lesquels les intervenants peuvent y accéder. |

Le dernier sondage mené par la CSTIT auprès des intervenants, en 2013, a montré que 58 % des employeurs et 77 % des travailleurs conviennent que la CSTIT a besoin d'améliorer sa communication au sujet des services qu'elle offre. Par conséquent, la CSTIT met en œuvre une campagne de communication en deux parties afin de soutenir la compréhension que les intervenants ont des services de la CSTIT. La première partie a été lancée en 2016 et mettait l'accent sur « ce qu'est la CSTIT ». La deuxième partie de la campagne met l'accent sur des services particuliers et sera mise en œuvre en 2017.

En 2015, la CSTIT a effectué un examen approfondi de ses services externes, elle a développé un inventaire des services et évalué les services en fonction des besoins des intervenants, concernant l'accès, la facilité d'utilisation et le support de communication. Cette évaluation est actuellement utilisée comme ligne directrice pour améliorer le service à l'échelle de l'organisation.

Un événement d'Excellence continue (CE) ayant eu lieu en 2016 est l'élément moteur de l'une des initiatives d'amélioration du service pour 2017. Un examen des processus de signalement des blessures et des événements dangereux a permis de déterminer que les services actuels ne répondent pas aux besoins des intervenants. Pour répondre aux obligations de déclaration en vertu des *Lois sur*

l'indemnisation des travailleurs et des *Règlements sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs doivent effectuer des déclarations à deux unités distinctes de la CSTIT : les Réclamations et la Prévention. Afin de simplifier le processus de déclaration, la CSTIT procède à la mise en place d'un guichet unique qui servira aux déclarations des employeurs en 2017.

Finalement, un nettoyage de la base de données de la CSTIT a été effectué en 2016- 2017 afin d'améliorer la qualité de l'accessibilité aux dossiers des employeurs et des travailleurs.

Plans pour 2017

- Mettre en œuvre la phase 2 du plan de communication externe des services, en mettant l'accent sur des services particuliers.
- Continuer à mettre à jour et à mettre en œuvre le plan d'amélioration du service et examiner les résultats jusqu'à maintenant.
- Préparer la mise en place d'un guichet unique pour les déclarations des employeurs en consolidant les processus de signalement des blessures en milieu de travail et des événements dangereux.
- Cerner et éliminer les dossiers en double des intervenants afin d'améliorer la qualité et l'accessibilité aux dossiers des employeurs et des travailleurs.

| 4 OBJECTIF | MESURES |
|--|--|
| <i>Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique</i> | <ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre des outils en libre-service sur Internet pour les employeurs et les travailleurs en procédant à une évaluation continue des besoins des intervenants en matière de commerce électronique.• Assurer la préparation interne au commerce électronique avec la planification de l'infrastructure des systèmes et des ressources humaines. |

Le lancement des services en ligne a simplifié et amélioré l'accès aux services de la CSTIT pour les intervenants. En 2015, *WSCC Connect*, le portail pour les services en ligne de la CSTIT a été lancé, et les services ont été intégrés graduellement. Les employeurs peuvent maintenant inscrire leur entreprise et demander des lettres sur leur état de conformité en ligne. En 2017, les employeurs seront aussi en mesure de déclarer leur masse salariale au moyen de leur compte *WSCC Connect*. La présentation des rapports sur les blessures, ainsi que la demande et l'autorisation

des activités des employeurs prescrites par la loi se trouvent aussi sur la liste des services en ligne offerts en 2017.

Aussi en 2017, l'infrastructure des services en ligne fait en ce moment l'objet de tests pour déceler les vulnérabilités de sécurité afin d'assurer la sécurité des données des intervenants.

Plans pour 2017

- Mettre en œuvre des services en ligne pour demander et gérer l'autorisation des activités des employeurs et la présentation des rapports prescrits par la loi.
- Élaborer des outils en ligne pour le signalement de blessures par les travailleurs.
- Mettre en place un accès en ligne aux résumés des coûts des réclamations pour les employeurs.
- Élaborer des outils en ligne pour le signalement de blessures par les employeurs.
- Réaliser des tests sur l'infrastructure des services en ligne afin de déceler les vulnérabilités de sécurité.

| 5 OBJECTIF | MESURES |
|--|--|
| <i>Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue (EC)</i> | <ul style="list-style-type: none">• Garantir la pérennité de l'initiative EC en poursuivant le développement d'une expertise interne fondée sur la gestion allégée.• Poursuivre la mise en œuvre des événements relatifs à l'amélioration des processus.• Intégrer les principes de gestion allégée dans les pratiques de gestion et de planification. |

La tenue d'événement EC représente l'engagement de la CSTIT à continuellement améliorer le service à la clientèle offert aux intervenants. Il s'agit d'un programme interne fondé sur les principes *Lean* qui vise à maximiser le flux et à réduire le gaspillage dans les processus, tout en veillant à constamment offrir l'excellence aux intervenants, selon la définition qu'ils en ont. Depuis sa création, les événements EC continuent à évaluer plus de dix processus différents s'appliquant à toutes les divisions de la CSTIT.

Intégrer la culture *Lean* dans l'organisation ne requiert pas seulement des événements d'amélioration des processus, mais aussi l'utilisation quotidienne des outils *Lean*. En 2016, le programme s'est élargi au-delà des événements, notamment en fournissant de la formation à l'équipe de direction concernant la manière d'intégrer *Lean* dans les activités quotidiennes. Le soutien de l'utilisation quotidienne de *Lean* se poursuivra en 2017 à l'échelle de l'organisation grâce à l'équipe de dirigeants de l'EC, dont les membres sont des experts techniques et des ambassadeurs de l'EC.

Plans pour 2017

- Évaluer et maintenir une équipe de dirigeants internes d'EC et ajouter de nouveaux dirigeants d'EC, au besoin.
- Continuer à organiser des événements EC (2) et tenir des événements d'évaluation de l'amélioration des processus à plus petite échelle (Kaizens), au besoin.
- Continuer le développement organisationnel d'EC.

Priorité stratégique 3 : Soutenir le Fonds de protection des travailleurs

Un total de deux objectifs sont en place pour soutenir notre priorité de **Soutenir le Fonds de protection des travailleurs**.

| 1 OBJECTIF | MESURES |
|--|--|
| <i>Fournir une bonne gestion du Fonds de protection des travailleurs</i> | <ul style="list-style-type: none">• Incorporer la gestion du risque dans les pratiques de gestion.• Réaliser des vérifications internes continues fondées sur les contrôles.• Ajuster le profil de risque en matière de placements en réalisant une étude des éléments d'actif et de passif.• Effectuer un examen du programme de pensions à vie de la CSTIT*• Mettre à jour le plan de continuité d'activité* |

* Nouvelle mesure déterminée pour 2016

Les fonds de la CSTIT proviennent des cotisations des employeurs et du rendement des placements. La CSTIT fournit une bonne gestion du *Fonds de protection des travailleurs* pour garantir la bonne utilisation de l'argent des employeurs et fournir des soins aux travailleurs blessés. Nos plans de 2017 continuent d'assurer une gestion responsable des fonds et une prestation continue des services aux intervenants.

En 2015, un examen du programme de pensions de la CSTIT a été lancé pour veiller à ce que la CSTIT soit conforme aux politiques et aux directives des autres commissions des accidents du travail au Canada. Par conséquent, une mesure additionnelle a été ajoutée en 2016 afin de revoir le programme de pensions à vie de la CSTIT. Des actuaires ont participé à cet examen pour montrer comment différentes options de changements du système de pensions auront des répercussions sur le Fonds de protection des travailleurs. Sous réserve de l'autorisation du Conseil de gouvernance pour les options fournies en 2016, la CSTIT consultera les intervenants en 2017 et présentera les changements aux programmes de pensions dans la proposition législative.

Le plan de continuité d'activité (PCA) a été mis à jour en 2016 afin de minimiser les interruptions de services pour les intervenants. Ce plan comprenait des

commentaires de la part de l'équipe de direction. Conjointement avec ses conseillers, la CSTIT a élaboré des plans de continuité pour tous ses services essentiels. En 2017, le PCA sera examiné et testé pour assurer des niveaux élevés de compétence, de préparation et de résilience.

Des activités de gestion du risque et de vérification ont été mises en œuvre grâce à l'établissement d'une équipe de gestion du risque d'entreprise et à un plan de vérification, respectivement. Il n'y a pas d'autres initiatives stratégiques en matière de gestion du risque et de vérifications en 2017.

Plans pour 2017

- Sous réserve de l'autorisation du Conseil de gouvernance, entamer une consultation préliminaire des intervenants en vue de l'élaboration d'une proposition législative pour le programme de pensions.
- Procéder à l'examen annuel du PCA et vérifier son état de préparation. Exécuter le plan pour atteindre et maintenir de hauts niveaux de compétence, de préparation et de résilience.



La stabilité des taux de cotisation est nécessaire afin que les employeurs puissent exercer leurs activités en toute confiance dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La stabilité des taux permet à nos employeurs d'être moins exposés à des risques financiers et à la volatilité.

Un examen de la classification des taux a eu lieu en 2015 et en 2016, et aucune mesure additionnelle n'a été jugée nécessaire concernant la structure actuelle de classification des taux. Ainsi, aucune modification ne sera mise en œuvre concernant la classification des taux en 2017.

Indicateur de rendement clé

| Priorités stratégiques | Mesures statistiques clés | Métrique | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|---|---|---|--|--|
|  <p>Faire progresser la culture de sécurité</p> | 1. Fréquence de perte de temps | Demandes avec perte de temps pour 100 travailleurs | Diminution de 0,05 point par rapport à la moyenne mobile des 5 dernières années | | |
| | 2. Fréquence sans perte de temps | Demandes sans perte de temps pour 100 travailleurs | 5,53 | 5,53 | 5,53 |
| | 3. Inspections ciblées | Pourcentage total d'inspections ciblées | 70 % | 75 % | 80 % |
| | 4. Employeurs Safe Advantage qui risquent une pénalité | Pourcentage d'employeurs Safe Advantage qui ont reçu une pénalité | 19 % | 18 % | 17 % |
| | 5. Employeurs qui réussissent la partie « Prévention » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage* | Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Prévention » | 86 % | 87 % | 88 % |
|  <p>Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs</p> | 6. Durée de la perte de temps | Jours | Inférieur à la moyenne mobile des 5 dernières années | | |
| | 7. Durée jusqu'au premier paiement d'indemnisation | Pourcentage des paiements versés sous 20 jours | 90 % | 90 % | 90 % |
| | 8. Employeurs qui réussissent la partie « Retour au travail » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage* | Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Retour au travail » | 88 % | 89 % | 90 % |
| | 9. Satisfaction de la clientèle du commerce électronique | Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites | s.o. | Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 % | Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 % |
| | 10. Satisfaction des intervenants à l'égard des services généraux de la CSTIT (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement) | Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites | s.o. | Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 % | s.o. |
| | 11. Avis des intervenants selon lequel la CSTIT doit améliorer la communication relative à ses services (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement) | Pourcentage des intervenants qui sont tout à fait d'accord ou d'accord | s.o. | Employeurs : 30 % Travailleurs : 40 % | s.o. |
|  <p>Soutenir le Fonds de protection des travailleurs</p> | 12. Niveau de capitalisation | Actif en pourcentage du passif | 105 % - 135 % | | |
| | 13. Taux de créances irrécouvrables | Créances irrécouvrables en pourcentage des recettes provenant des cotisations | 0,3 % | 0,3 % | 0,3 % |

*Comprend les certifications CR

Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2017

Budget d'exploitation 2017

| Pour l'exercice terminé le 31 décembre Résumé par division | 2015 Réel \$ | 2016 Budget \$ | 2016 Projections \$ | 2017 Demandes de crédits \$ | 2017 Augmentation (Diminution) \$ | 2017 Pourcentage de changement % |
|---|--------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Bureau du président | 1 088 105 | 1 093 038 | 1 082 217 | 1 220 368 | 127 330 | 11,65 % |
| Services intégrés | 11 016 840 | 11 704 180 | 11 463 643 | 11 835 195 | 131 015 | 1,12 % |
| Services à la haute direction | 2 134 929 | 2 180 781 | 2 164 840 | 2 241 184 | 60 403 | 2,77 % |
| Services financiers | 2 040 637 | 1 899 898 | 2 201 971 | 2 008 794 | 108 896 | 5,73 % |
| Services juridiques | 443 971 | 377 844 | 137 382 | 377 945 | 101 | 0,03 % |
| Opérations du Nunavut | 1 389 487 | 1 456 975 | 1 471 892 | 1 599 935 | 142 960 | 9,81 % |
| Services aux intervenants | 8 788 279 | 9 785 490 | 9 121 833 | 10 515 090 | 729 600 | 7,46 % |
| Services de prévention | 3 345 298 | 3 868 522 | 3 455 933 | 4 223 524 | 355 002 | 9,18 % |
| Services médicaux des réclamations et des pensions | 3 810 154 | 4 082 642 | 3 941 611 | 4 349 710 | 267 068 | 6,54 % |
| Services à d'autres intervenants | 1 632 827 | 1 834 326 | 1 724 289 | 1 941 856 | 107 530 | 5,86 % |
| Sous-total - responsabilité du président | 26 902 248 | 28 498 206 | 27 643 778 | 29 798 511 | 1 300 305 | 4,56 % |
| Siège social | 2 230 366 | 1 050 000 | 1 553 875 | 1 690 000 | 640 000 | 60,95 % |
| Sous-total | 29 132 614 | 29 548 206 | 29 197 653 | 31 488 511 | 1 940 305 | 6,57 % |
| Conseil de gouvernance | 337 557 | 489 956 | 353 482 | 511 532 | 21 576 | 4,40 % |
| Tribunal d'appel | 382 444 | 488 631 | 490 756 | 491 003 | 2 372 | 0,49 % |
| Conseiller des travailleurs | 169 038 | 212 400 | 169 706 | 212 800 | 400 | 0,19 % |
| Northern Safety Association | 400 000 | 400 000 | 400 000 | 400 000 | 0 | 0,00 % |
| Fédération du travail des Territoires du Nord | 350 000 | 350 000 | 350 000 | 350 000 | 0 | 0,00 % |
| Total | 30 771 653 | 31 489 193 | 30 961 597 | 33 453 846 | 1 964 653 | 6,24 % |

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2017

| Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars) | 2015 Réel \$ | 2016 Budget \$ | 2016 Projections \$ | 2017 Budget \$ |
|--|--------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|
| RECETTES ET DÉPENSES | | | | |
| Recettes | | | | |
| Cotisations | 60 115 | 55 200 | 59 400 | 60 000 |
| Déduire : remboursements | (1 131) | (740) | (1 129) | (960) |
| Placements (voir ci-dessous) | 21 755 | 20 000 | 18 393 | 21 000 |
| Autres | 204 | 0 | 5 | 0 |
| | 80 943 | 74 460 | 76 669 | 80 040 |
| Dépenses | | | | |
| Réclamations | 39 163 | 43 150 | 40 752 | 44 241 |
| Déduire : frais de pension et perte actuarielle (gains) | 4 109 | 0 | (1 650) | 0 |
| Ajouter : frais de gestion des réclamations | 8 849 | 9 609 | 9 610 | 10 118 |
| Sous-total | 52 121 | 52 759 | 48 712 | 54 359 |
| Frais d'administration et frais généraux | 30 773 | 31 489 | 30 962 | 33 454 |
| Déduire : imputation des réclamations | (8 849) | (9 609) | (9 610) | (10 118) |
| Sous-total | 21 924 | 21 880 | 21 352 | 23 336 |
| | 74 045 | 74 639 | 70 064 | 77 695 |
| Revenu (perte) avant autres éléments du résultat étendu | 6 898 | (179) | 6 605 | 2 345 |
| Autres éléments du résultat étendu | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Total du résultat étendu | 6 904 | (179) | 6 605 | 2 345 |
| PLACEMENTS | | | | |
| Intérêt | 3 857 | | 1 905 | |
| Dividendes | 13 115 | | 7 340 | |
| Gains/(pertes) | 5 935 | | 10 300 | |
| Frais de placements | (1 152) | | (1 152) | |
| | 21 755 | 20 000 | 18 393 | 21 000 |

Sommaire du budget d'immobilisations de 2017

| Classification des immobilisations | 2015 Report demandé \$ | 2016 Budget \$ | 2016 Fonds à dépenser \$ | Fonds à abolir \$ | Fonds non requis (dépense en trop) en 2016 \$ | 2017 Report demandé \$ | 2017 Budgets approuvés \$ |
|--|---------------------------------|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| Matériel informatique | 24 496 | 67 531 | 91 060 | 0 | 967 | 0 | 88 000 |
| Ameublement | 33 598 | 100 500 | 134 098 | 0 | 0 | 0 | 55 500 |
| Matériel - non informatique | 70 000 | 76 657 | 89 594 | 57 250 | (187) | 0 | 20 000 |
| Logiciels | 85 794 | 233 314 | 178 438 | 0 | (315) | 155 000 | 100 000 |
| Bâtiment - détenu | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Améliorations locatives | 0 | 30 000 | 30 000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Matériel/logiciel CAAPS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Réaménagement - bureau de Yellowknife | 1 158 260 | 0 | 1 158 260 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| e-Business | 416 278 | 420 400 | 739 663 | 0 | 0 | 83 000 | 636 000 |
| Autres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 788 426 | 928 402 | 2 421 113 | 57 250 | 465 | 238 000 | 899 500 |

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

PLAN STRATÉGIQUE 2015-2017

PLAN GÉNÉRAL 2017