

T3 2017

MISE À JOUR TRIMESTRIELLE



wsc.ca 1.877.404.4407

Mot du président



La mise à jour du troisième trimestre de 2017 nous rapproche de la fin du Plan stratégique 2015-2017. Durant la période 2018-2022, la CSTIT introduira de nouveaux objectifs et projets, et s'attaquera avec une vigueur renouvelée aux priorités globales établies en matière de sécurité et de soins. Pendant une bonne partie de la dernière année, nous avons réfléchi à notre mission, à notre vision et à nos valeurs, tout en planifiant et en fixant les prochaines étapes à franchir en tant qu'organisation.

Nous veillons toujours à suivre, à mesurer et à évaluer notre travail au moyen de divers indicateurs de rendement et paramètres opérationnels. Le fait d'entrer dans un nouveau cycle stratégique nous permet de poursuivre sur la lancée de nos réalisations passées et de recentrer nos efforts dans les domaines, en évolution, de la sécurité au travail et de

l'indemnisation. Dans cette optique, je suis heureux de rendre compte des progrès faits au cours de ce trimestre.

Au T2, j'avais abordé l'idée de lancer une application en santé et sécurité au travail qui fournirait un soutien et des conseils aux travailleurs et aux employeurs à partir d'une plateforme de recherche pratique. L'étape suivante dans la mise en œuvre de cette initiative consistait à adapter l'application aux téléphones intelligents en vue de son téléchargement gratuit pour une utilisation sans connexion Internet. Nous avons eu le plaisir de procéder au lancement de cette application adaptée au T3, offrant ainsi à nos intervenants la possibilité de consulter des lois, des règlements, des codes de pratique et diverses ressources dans la paume d'une main. Cette initiative s'inscrit dans la série de moyens que nous prenons pour faire progresser la culture de sécurité.

La CSTIT est toujours à la recherche de nouvelles façons de communiquer avec les intervenants, d'accroître l'accès aux ressources sur la sécurité et de desservir tant les travailleurs que les employeurs aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Notre stratégie relative aux médias sociaux s'est traduite par un rayonnement élargi dans les communautés pour qu'il soit plus simple et facile d'accéder à de l'information sur la sécurité, à des cours de formation et à des possibilités de carrière. Constatant le succès qu'a connu l'équipe des Services de prévention avec les *quarts d'heure de sécurité* durant la Semaine nord-américaine de la santé et la sécurité au travail, nous avons décidé d'offrir aux employeurs de telles rencontres dans leurs milieux de travail lorsque des agents de sécurité sont de passage dans leurs communautés. Les employeurs peuvent choisir un sujet plus particulièrement pertinent pour leur personnel et bénéficier d'une présentation ciblée, et ainsi avoir la possibilité de soulever des enjeux.

En plus de favoriser les échanges bidirectionnels constants avec les intervenants, la CSTIT est résolue à explorer et à comprendre les tendances et les questions émergentes en ce qui a trait à la sécurité et à l'indemnisation des travailleurs. Notre personnel suit régulièrement des séances de formation et de sensibilisation pour être en mesure de fournir des services de qualité à nos intervenants. Nous effectuons de la recherche, collaborons avec d'autres commissions des accidents du travail partout au Canada et prenons part à des consultations afin de saisir et de combler les besoins de nos intervenants. N'hésitez pas à vous joindre à la conversation en m'écrivant à feedback@wscc.nt.ca.

A handwritten signature in blue ink, reading "Dave Grundy".

Dave Grundy
Président-directeur général

Principaux indicateurs de rendement 2017

Priorités stratégiques	Principaux indicateurs de rendement	Mesure	Cible	T1	T2	T3	T4	CA
 Faire progresser la culture de sécurité	1. Fréquence de perte de temps ¹	Demandes avec perte de temps pour 100 travailleurs	1,99	2,22	1,91	1,96		2,04
	2. Fréquence sans perte de temps ¹	Demandes sans perte de temps pour 100 travailleurs	5,53	5,01	4,92	5,25		5,10
	3. Inspections ciblées ²	Pourcentage total d'inspections ciblées	80 %	87,3 %	84,3%	86,1%		86,0%
	4. Employeurs Safe Advantage qui risquent une pénalité	Pourcentage d'employeurs Safe Advantage qui ont reçu une pénalité	17 %	S. O.	S.O.	15%		15%
	5. Employeurs qui réussissent la partie « Prévention » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage ³	Pourcentage d'employeurs qui réussissent la partie « Prévention »	88 %	S. O.	S.O.	91%		91%
 Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs	6. Durée de la perte de temps ⁴	Jours	15,5 jours	16,6 jours	16,3 jours	15,9 jours		16,3 jours
	7. Durée jusqu'au premier paiement d'indemnisation	Pourcentage des paiements versés sous 20 jours	90 %	92,7%	87,3%	95,3%		92,1 %
	8. Employeurs qui réussissent la partie « Retour au travail » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage ¹	Pourcentage d'employeurs qui réussissent la partie « Retour au travail »	89 %	S. O.	S.O.	82%		82%
	9. Satisfaction de la clientèle du commerce électronique (suivi à compter de 2016)	Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	81%	71%	85%		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	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	96% 85%	S.O. S.O.	S.O. S.O.		96% 85%
	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	Employeurs : 30 % Travailleurs : 40 %	49% 73%	S.O. S.O.	S.O. S.O.		49% 73%
 Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	12. Niveau de capitalisation (mesure annuelle) ⁴	Actif en pourcentage du passif	105 % - 135 %	S. O.	110%	S.O.		110%
	13. Taux de créances irrécouvrables (mesure annuelle) ⁴	Créances irrécouvrables en pourcentage des recettes provenant des cotisations	0,3 %	S. O.	0,26%	S.O.		0,26%

¹ Les fréquences des accidents par trimestre peuvent varier au fil du temps pour refléter la progression des demandes d'indemnisation depuis la dernière période de déclaration.

² La définition d'inspections « ciblées », fournie par les Services aux intervenants, a été élargie au T3 2015 afin d'inclure le motif de telles inspections.

³ Y compris les certifications CDR.

⁴ L'objectif lié à la durée de la perte de temps a été fixé à partir de la moyenne mensuelle obtenue en matière d'incapacité totale temporaire.

Mise à jour du plan général au troisième trimestre de 2017

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Faire progresser la culture de sécurité			
Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés	La mise en œuvre du plan de réaménagement en matière de veille stratégique, conformément aux directives conjointes de la section des politiques et rapports généraux et des Services d'information, a débuté en 2016.	L'accroissement du nombre et de la qualité des outils de surveillance stratégique à la disposition des décideurs de la CSTIT a été une priorité au T3. Il a été possible d'y parvenir grâce aux mesures suivantes : 1. L'amélioration des rapports existants de veille stratégique par l'utilisation de paramètres plus exacts dans le rapport de gestion trimestriel, et le soutien d'analystes de données dans la production d'un plus grand nombre de rapports de veille stratégique; 2. Le recours plus avancé à des tableaux de bord de données grâce à la formation sur Excel Powertools qu'ont reçue nos deux analystes de données afin d'acquérir une expertise et de renforcer les capacités internes. Les prochaines étapes au T4 comprennent la création de prototypes de tableaux de bord de données et l'évaluation des options pour une telle plateforme.	Services à la haute direction
	Lancer la campagne de 2017 auprès de la population à haut risque (groupe cible déterminé vers la fin de 2016)	Un groupe de travail a été mis sur pied pour favoriser la compréhension et coordonner la formation du personnel en ce qui a trait aux demandes d'indemnisation résultant de cas de harcèlement en milieu de travail, dans la foulée d'une campagne sur les situations à risque élevé en matière de santé psychologique. Ce groupe de travail a aussi le mandat d'examiner et de mieux comprendre les dispositions législatives relatives au harcèlement en milieu de travail aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.	Services aux intervenants
	Élaborer des initiatives de santé et de	L'expert en formation en santé et sécurité au travail (SST) de	Services aux intervenants

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
	sécurité en milieu de travail pour les jeunes travailleurs ainsi que ceux qui débutent	La CSTIT s'est rendu dans diverses collectivités partout aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, y prenant part à des salons professionnels et à des rencontres avec des représentants d'établissements d'enseignement, et ce, tout au long du T3. L'expert en formation en SST collabore actuellement avec la CCHST à un projet de sensibilisation en matière de sécurité pour les jeunes travailleurs ainsi que ceux qui débutent. Ce projet devrait être terminé au T2 de 2018.	
Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs	Concevoir une application semblable à celle du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) pour aider les employeurs à accéder aux prescriptions de lois et de règlements	La version mobile de l'application en santé et sécurité au travail (SST) a été lancée avec succès au T3, après l'introduction d'une version Web au T2. Les consultations se poursuivent avec les intervenants utilisant cette application en vue de l'améliorer et d'intégrer des ressources et du contenu supplémentaires.	Services aux intervenants
Favoriser la connaissance des incidents et l'échange de renseignements	Appuyer la préparation d'une stratégie axée sur les médias sociaux pour accroître les occasions de participation ainsi que leur signification, passer en revue les réalisations connues à ce jour et examiner les pratiques exemplaires de l'industrie pour repérer des moyens de stimuler la participation	Au T3, les Communications ont commencé à utiliser les médias sociaux pour rendre plus amusantes et soutenues les interactions avec les intervenants. Cette approche a plus d'une fin : 1. Faire progresser la culture de sécurité sur une plateforme qui est pratique et qui plaît à nos destinataires; 2. Accroître notre présence sur les médias sociaux et notre mobilisation en général; 3. Continuer de faire évoluer la perception du public et sensibiliser celui-ci à l'importance de la CSTIT par l'intermédiaire de la campagne Ça en vaut la peine. La section des communications a été témoin d'un important succès grâce à cette méthode et a l'intention de continuer dans cette direction si l'occasion se présente. Après la stratégie d'évaluation axée sur les médias sociaux mise en œuvre au T2, la section des communications a	Services à la haute direction

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
		obtenu l'autorisation des Services d'information d'aller de l'avant avec Hootsuite, une plateforme de gestion des médias sociaux qui lui permettra d'administrer plusieurs réseaux sociaux par l'entremise d'un seul tableau de bord. Cette plateforme devrait être opérationnelle au T4. La CSTIT a continué d'accroître sa présence dans les médias sociaux au cours de cette période grâce au lancement de la nouvelle application en SST (App) et à de nouveaux services en ligne sur le portail <i>WSCC Connect</i>. Afin de faciliter la navigation des intervenants externes se servant de l'APP SST, la CSTIT a réalisé de courtes vidéos éducatives, en anglais et en français, qui sont adaptées aux plateformes des médias sociaux. L'affichage d'offres d'emploi de la CSTIT dans les médias sociaux continue d'être un moyen positif d'accroître notre présence dans ceux-ci – certains de nos messages les plus consultés dans les médias sociaux ce trimestre-ci consistaient en des transferts de nouvelles possibilités de carrière offertes à la CSTIT.	
	Élargir la mise en œuvre du plan pour fournir aux employeurs des statistiques, à la fois personnalisées et correspondant à l'industrie entière	Conformément à la nouvelle stratégie relative aux médias sociaux qui a été élaborée au T2, la section des communications a commencé à utiliser une infographie nouvellement conçue pour rendre plus attrayantes des statistiques mensuelles sur le plan visuel, et ainsi faire participer davantage nos destinataires, dans les médias sociaux.	Services à la haute direction
	Procéder à la mise en œuvre intégrale de la stratégie des médias sociaux dans la planification constante de projets aux Communications	La section des communications a commencé à diversifier sa présence dans les médias sociaux au-delà du partage de l'information courant afin de faire rayonner la CSTIT en ligne et de communiquer davantage avec les destinataires. L'utilisation des médias sociaux pour intégrer plus largement les messages de la CSTIT et en tant que moyen de communication bidirectionnel interactif est maintenant	Services à la haute direction

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
		possible. Le fait de cibler des communautés particulières et d'adhérer à des groupes Facebook pour promouvoir nos séances de formation et nos perspectives de carrière a contribué au resserrement de nos liens avec des intervenants à l'extérieur des capitales (Yellowknife et Iqaluit).	

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs			
Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail	Évaluer l'efficacité du programme de retour au travail (plan de communication et outils) afin de favoriser un processus sécuritaire et rapide	Au T3, la CSTIT a embauché un nouveau spécialiste du retour au travail (RAT). Ce spécialiste travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires de cas et les employeurs pour favoriser une approche proactive, la coopération ainsi que la participation aux programmes RAT. Le spécialiste RAT apporte un soutien aux gestionnaires de cas de la CSTIT ainsi qu'au personnel médical pour faciliter un retour au travail rapide et en toute sécurité. Il travaille avec les employeurs à cette fin selon les besoins. Par ailleurs, il veille à soutenir et bâtir les relations entre le travailleur, l'employeur et le gestionnaire de cas dans les dossiers de retour au travail. Des rapports de veille stratégique sur le RAT sont maintenant utilisés en guise d'outil d'assurance de la qualité dans la gestion de cas.	Services aux intervenants
Revoir la législation applicable à la CSTIT	Effectuer des recherches et élaborer le plan détaillé de révision des politiques	La proposition législative visant des modifications à la <i>Loi sur l'indemnisation des travailleurs</i> qu'a soumise la CSTIT a été approuvée par le Conseil des ministres du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, sauf pour la modification concernant les taux de subsistance. La rédaction des révisions est en cours au sein de la Division des affaires législative du ministère de la Justice. La proposition législative sera également soumise au Conseil des ministres du gouvernement du Nunavut au T4, une fois que le nouveau ministre responsable de la CSTIT aura été nommé.	Bureau du président
	Formuler une recommandation en ce qui a trait à la sanction par contravention des infractions en matière de SST	Le processus ainsi que le calendrier d'examen et de révision du Règlement sur la santé et la sécurité au travail ont été établis et transmis au ministre responsable de la CSTIT aux Territoires du Nord-Ouest. Des recommandations relatives à ce règlement seront formulées auprès du conseil de	Services aux intervenants/Bureau du président

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Accroître l'accès aux services de la CSTIT		gouvernance au T4, et des consultations suivront.	
	Poursuivre l'actualisation et la mise en œuvre du plan d'amélioration des services, et examiner les résultats à ce jour	Le projet en est maintenant à l'étape de la surveillance continue et de l'évaluation.	Bureau du président
	Lancer la phase 2 du plan de communication externe des services, en mettant l'accent sur certains services	Les messages <i>Ça en vaut la peine!</i> sont maintenant intégrés à toutes nos campagnes, dans l'ensemble des médias sociaux et dans les salons professionnels auxquels nous participons. Au T3, cette campagne est demeurée au centre du congrès et de la foire commerciale du Nunavut, à Iqaluit, ainsi qu'à la foire commerciale du Kivalliq, à Rankin Inlet. Le concours des gobelets de café à dérouler reste ouvert, et une participation plus élevée a été constatée au T3. Un examen de cette campagne au début du T3 a mis en relief la nécessité d'intensifier la phase 1, celle de la sensibilisation, pour s'adresser aux travailleurs qui commencent ou sont encore jeunes.	Services à la haute direction
	Concevoir un guichet pour la production de rapports à l'intention des employeurs en regroupant les procédés prévus pour signaler les blessures professionnelles et les situations dangereuses	Un guichet est devenu opérationnel au T2, et il fait maintenant l'objet d'un suivi et d'une évaluation pour connaître les résultats du processus. Il a démontré des gains d'efficacité internes et externes, et son évaluation se fera sur une base constante à l'avenir.	Services aux intervenants
	Repérer et éliminer les fichiers d'intervenants en double pour améliorer la qualité et l'accessibilité des fichiers au bénéfice des employeurs et des travailleurs	La CSTIT fournit un soutien spécialisé pour améliorer l'intégrité des données et faire avancer cette initiative. Celle-ci facilitera la transition de certaines demandes d'indemnisation vers la plateforme des services électroniques. La mise à l'essai de l'application doit se faire au T4, et aucun problème important n'est anticipé. Le regroupement et la vérification des données devraient être terminés d'ici la fin du T1 de 2018.	Services aux intervenants

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Mettre en œuvre la stratégie des services en ligne	Effectuer des essais pour vérifier si l'infrastructure des services en ligne résiste aux vulnérabilités en matière de sécurité	Les activités au T3 ont été axées sur la mise en place d'un pare-feu pour applications Web (WAF/Web Application Firewall), conçu pour protéger les services électroniques de la CSTIT contre les attaques malveillantes. Les Services d'information ont mené une évaluation des vulnérabilités qui était axée sur les nouveaux services électroniques introduits au cours du trimestre.	Services généraux
	Introduire des services en ligne permettant de demander des autorisations et la production de rapports prévus par la loi, et de gérer les activités des employeurs à cet égard	Bien que le projet en ligne relatif à l'amiante ait été reporté au T2 de 2018, les Services d'information ont introduit avec succès un tableau de bord graphique pour les Services aux employeurs. Ce tableau de bord offre une représentation visuelle de processus en suspens en ce qui a trait aux services en ligne, de mesures de suivi nécessitant une attention particulière et d'exigences relatives aux déclarations. Grâce à lui, les superviseurs peuvent examiner et évaluer de façon efficace et pratique les progrès en matière de prestation des services.	Service aux intervenants et Services intégrés
	Concevoir des outils en ligne à l'appui du Rapport de blessure du travailleur	Bien que le projet relatif au rapport d'incident ait été reporté à 2018, les Services d'information ont mené à bien, au cours de ce trimestre, la première phase prévue pour la fonction de révision des données en double. Un logiciel a été mis au point pour aider les Services des réclamations à repérer les coordonnées en double des intervenants et télécharger les corrections nécessaires dans le CAAPS. Cette avancée est particulièrement importante compte tenu des prochains changements apportés pour assurer la transition du Plan stratégique 2015-2017 au Plan stratégique 2018-2022, et ainsi veiller à ce que les unités obtiennent les services dont elles ont besoin pour les initiatives prévues. Une fonction sur le retour au travail a été intégrée au système CAAPS au T3, et elle est maintenant opérationnelle.	Service aux intervenants et Services intégrés

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
	Concevoir des outils en ligne à l'appui du Rapport de l'employeur sur une blessure survenue au travail	Les activités au T3 étaient axées sur la planification de la capacité et l'étude d'impact des outils liés au Rapport de l'employeur sur un incident. L'évaluation menée a incité le comité directeur des services électroniques à demander la mise en œuvre de l'initiative en 2018. Dans ce contexte, le Rapport sur un travail dangereux a été priorisé par rapport au Rapport de l'employeur sur un incident durant ce trimestre.	Service aux intervenants et Services intégrés
	Introduction de services supplémentaires pour la gestion générale du compte d'employeur, l'administration de paiements établis à une date ultérieure et l'actualisation des fonctions EZ Pay	Au T3, les Services d'information ont fait deux ajouts à l'intention des employeurs, en fonction des exigences opérationnelles et des avis fournis par les intervenants : 1. La gestion en ligne du profil d'employeur; 2. Les paiements préautorisés pour le traitement des transactions par carte de crédit, conformément aux normes de sécurité sur les données de l'industrie des cartes de paiement (PCI-DSS/Payment Card Industry Data Security Standard). Les Services d'information ont également fait plusieurs changements aux applications du CAAPS et du système Great Plains pour assurer l'intégration efficace des données sur la plateforme des services électroniques.	Service aux intervenants et Services intégrés
	Concevoir des outils en ligne pour résumer les coûts d'indemnisation à l'intention des employeurs	L'équipe des Services d'information de la CSTIT a poursuivi son étroite collaboration avec celle des Services aux employeurs pour apporter les changements requis dans le CAAPS et sur les plateformes des services électroniques avant que ne soit amorcé le travail prévu pour le T4. Ces changements s'imposaient pour respecter les échéances prochaines fixées pour les rapports annuels sur la masse salariale ainsi qu'en vue du T1 de 2018.	Service aux intervenants et Services intégrés
	Concevoir des outils en ligne à l'appui des examens et des certificats de sécurité	Nous avons continué d'œuvrer au projet d'examen pour les superviseurs de mines de concert avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail pour assurer l'intégration à son système. Quatre des six modules sont terminés, trois ont été soumis et les deux restants sont en voie d'être	Service aux intervenants et Services intégrés

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue	Évaluer et maintenir une équipe de responsables internes EC et introduire de nouveaux responsables EC, si nécessaire	terminés au T4. L'examen du programme Excellence continue (EC) de la CSTIT a commencé et s'est poursuivi au T3. L'échéancier de l'examen et de l'évaluation établi pour ce programme progresse bien. D'autres possibilités de renforcement des capacités s'inscrivant dans le programme EC seront sondées, notamment le recours à des leaders EC internes, une fois que les recommandations découlant de l'évaluation auront été appliquées. Des analyses externes de possibles programmes de gestion allégée (Lean) et d'excellence continue, ainsi que d'options de formation, sont en cours, en cas de besoin à cet égard.	Services à la haute direction
	Continuer d'organiser à l'échelle locale des événements EC et d'évaluer les processus à plus petite échelle pour les améliorer, si nécessaire	L'examen du programme Excellence continue (EC) de la CSTIT a débuté au T3. L'échéancier de l'examen et de l'évaluation de ce programme est en train d'être préparé. Par ailleurs, une évaluation interne du programme EC a été jugée pertinente. L'échéancier de l'évaluation du programme EC par rapport aux activités prévues au T3 comprenait les éléments suivants : l'examen des événements et documents antérieurs du programme EC; les entrevues; l'élaboration de questions d'entrevue; le renforcement des capacités d'évaluation au moyen d'une recherche des méthodes d'évaluation appropriées.	Services à la haute direction
	Poursuivre l'expansion organisationnelle de l'approche EC (programmes à déterminer à partir de l'évaluation des besoins menée en 2016)	L'évaluation du programme EC aboutira à des recommandations qui orienteront la mise en œuvre future de cette initiative à la CSTIT. Des options de formation perfectionnées et d'autres initiatives axées sur le leadership seront déployées, selon les constatations tirées de l'examen. Les constatations découlant de l'examen du programme EC sont attendues au T4 de 2017.	Services à la haute direction

Objectif	Activité ou projet	Mise à jour au T3	Division responsable
Soutenir le Fonds de protection des travailleurs			
Assurer une bonne gestion du Fonds de protection des travailleurs	En attendant l'approbation du conseil de gouvernance, lancer un premier exercice de consultation des intervenants en vue de l'élaboration d'une proposition législative qui sera considérée lors de l'examen du programme de pensions à vie (viagères) de la CSTIT.	La proposition visant l'introduction d'un nouveau système pour les pensions a été étudiée à la lumière de la rétroaction reçue du conseil de gouvernance au T2. Une présentation a été faite au T3. Le conseil de gouvernance appuie l'idée d'une participation préliminaire accrue des intervenants au T4 sur cette question, et considérera la possibilité de reporter le projet relatif aux pensions à la phase 2 (consultation externe) dès 2018, lors de sa réunion au T4.	Services à la haute direction/Bureau du président
	Examen annuel et mise à l'essai du plan de continuité des activités Application du plan pour atteindre et maintenir des niveaux élevés de compétence et de résilience, et veiller à une bonne préparation	Les fonctions relatives à la période maximale de tolérance lors d'un arrêt (MTO/Maximum Tolerable Outage) et à l'objectif de point de reprise (RPO/Recovery Point Objective) ont été approuvées par l'équipe de la haute direction. Il a été recommandé de revoir la structure des équipes, dans la mesure où des gains d'efficacité sont possibles avec une meilleure composition. Cette recommandation sera étudiée par l'équipe de gestion des risques d'entreprise (GRE), qui fera part de son avis à l'équipe de la haute direction à des fins d'examen. La CSTIT a élargi la portée du plan de continuité des activités à tous les dangers et menaces dans le modèle établi pour le plan de gestion de crise, assurant ainsi l'adoption d'une approche globale à cet égard.	Services généraux