

PLAN GÉNÉRAL 2021

Plan stratégique 2018-2022

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 : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopieur : 867-873-4596
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

Iqaluit

Édifice Qamutiq, 2^e étage
630, voie Queen Elizabeth II
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
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 OUVERTE EN TOUT TEMPS

1-800-661-0792

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

WSCCNTNU 
@WSCCNTNU 

Table des matières

Introduction.....	2
À propos de la CSTIT	3
PLAN STRATÉGIQUE 2018-2022	5
Priorités stratégiques pour 2018 à 2021 et objectifs pour 2021	6
Faire progresser la culture de sécurité.....	6
Fournir des services et des résultats de qualité.....	7
PLAN GÉNÉRAL 2021	8
Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité	11
1.1 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI) et de la mise en œuvre de programmes de santé et de sécurité au travail (SST)	12
1.2 Accroître les activités éducatives en matière de SST dans les collectivités.....	13
Priorité stratégique 2 : Fournir des services et des résultats de qualité	15
2.1 Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de services en ligne.....	16
2.2 Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire.....	17
2.3 Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants	19
2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs	20
2.5 Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci.....	21
2.6 Améliorer la communication.....	21
Indicateurs de rendement clés.....	22
Budgets de fonctionnement et d'immobilisations 2021	23

Nos priorités, objectifs et mesures, comme toujours, mettent l'accent sur la sécurité et les soins pour nos intervenants.

Introduction

Message conjoint du président du conseil et de la présidente-directrice générale

Nous sommes heureux de présenter le plan général 2021 de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), dans lequel nous énonçons nos buts et nos activités au cours de la quatrième année de notre cycle stratégique quinquennal. Ce document directeur témoigne de notre engagement en faveur de deux de nos priorités stratégiques, *faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et des résultats de qualité*.

La mission de la CSTIT consiste à *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*. À cette fin, nous mesurons nos progrès avec minutie et déposons des rapports trimestriels et annuels de manière à pouvoir rendre compte de nos engagements. Nous prenons grand soin d'adapter au besoin nos plans d'après notre apprentissage continu et l'évolution du contexte externe dans lequel nous fonctionnons. La transparence nous tient à cœur, et c'est pourquoi nous mettons en relief ces changements dans le présent document. Nous veillons à ce que nos progrès dans la concrétisation de nos objectifs tirent parti de tout changement d'orientation. Des modifications ont été apportées pour rationaliser les activités, répondre à de nouveaux enjeux et mieux servir nos intervenants. Nous avons pris les moyens correctifs qui s'imposaient après avoir soigneusement examiné nos progrès, notre orientation stratégique et les leçons apprises ces trois dernières années; ces moyens, le cas échéant, sont indiqués tout au long du présent document. Nous avons également ajouté, pour chacun des objectifs, une mention de la responsabilité attribuée à la division qui dirigera les mesures, en plus de définir des cibles propres à chacune des initiatives pour évaluer notre réussite.

Les impondérables de la pandémie de la COVID-19 ont grandement affecté la population aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut ainsi que, par ricochet, notre organisation en 2020. Pour cette raison, une partie du travail planifié pour l'année dernière arrivera à terme



David Tucker et Debbie Molloy

en 2021. Si nous ne pouvons pas jauger de l'ampleur des séquelles que cette pandémie laissera dans son sillage, nous pouvons affirmer que le travail présenté dans ce document est réalisable. La pandémie aura toutefois eu l'avantage inespéré de raviver l'intérêt pour la sécurité au travail. Nous en avons profité pour faire des percées inattendues en répondant à nos deux priorités stratégiques. Les employeurs de même que les travailleurs et les travailleuses se tournent vers la CSTIT pour obtenir du soutien, et nous poursuivons notre démarche pour *faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et résultats de qualité*.

À l'aube de 2021, nous aspirons à perfectionner nos activités, à amplifier notre réussite et à réaliser notre vision : éliminer les maladies et les blessures professionnelles. Nous vous invitons à consulter notre plan général pour en savoir davantage.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DT', with a horizontal line extending to the right.

David Tucker
président du conseil

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DM', with a horizontal line extending to the right.

Debbie Molloy
présidente-directrice
générale

À propos de la CSTIT

La 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. Les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut nomment un conseil d'administration (Conseil de gouvernance) qui supervise le fonctionnement de la CSTIT.

La CSTIT fournit des services à environ 40 000 travailleurs et 4 000 employeurs dans les deux territoires, traitant plus de 3 000 réclamations et réalisant plus de 1 000 inspections par année pour maintenir les milieux de travail sécuritaires.

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.

L'engagement - Nous œuvrons de concert 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.

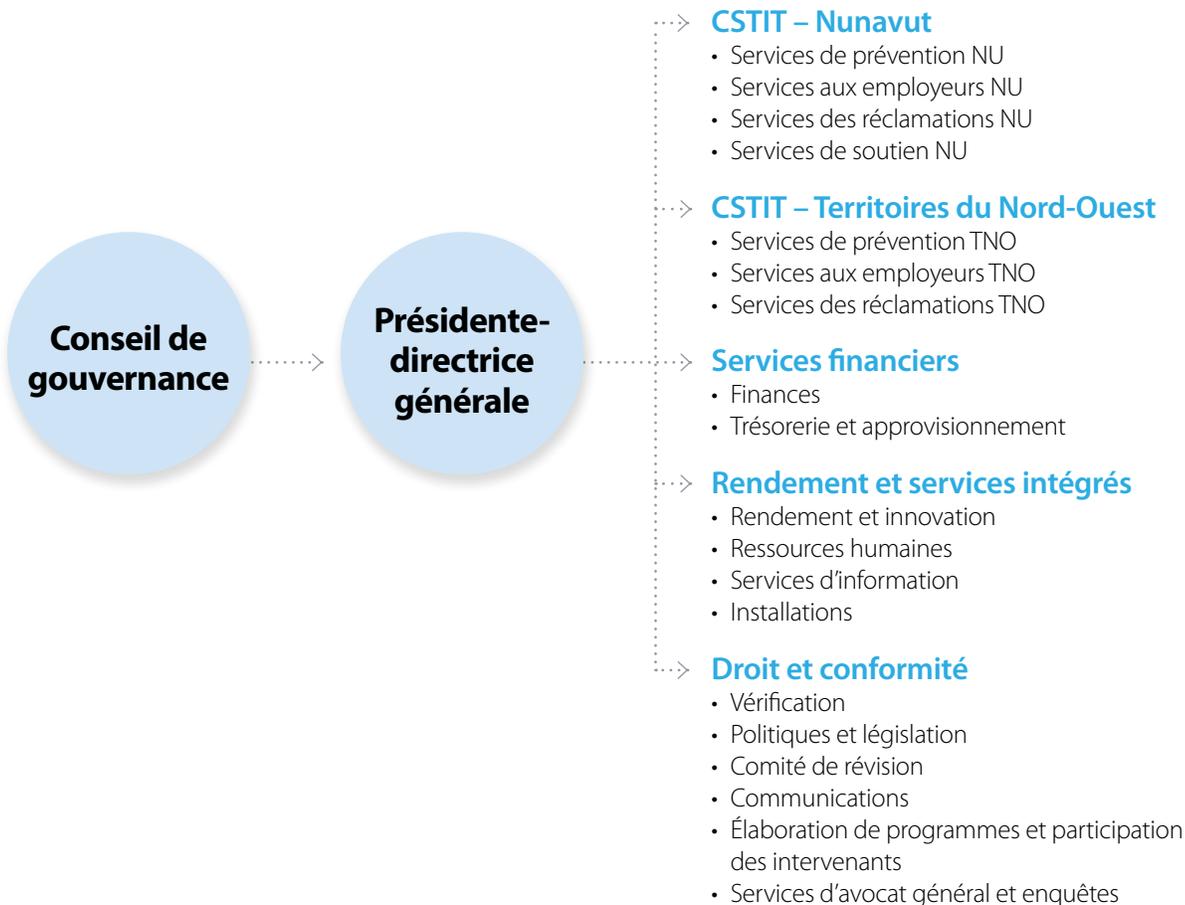
La sécurisation culturelle - Nous reconnaissons et respectons la dignité culturelle et enrichissons nos connaissances à cet égard.

L'excellence - Nous sommes efficaces et accordons la priorité à la prestation de services de qualité.

L'intendance - Nous soutenons le Fonds de protection des travailleurs par la reddition de comptes et la responsabilité financière.

Structure organisationnelle de la CSTIT

Le Conseil de gouvernance de la CSTIT délègue au président-directeur général la responsabilité de la reddition de comptes en matière de rendement organisationnel par rapport aux objectifs stratégiques établis.



L'équipe de la haute direction regroupe des chefs représentant des divisions actives à l'échelle organisationnelle qui unissent leurs efforts pour guider la CSTIT sur les plans stratégique et opérationnel.

Font partie de cette équipe : *La présidente-directrice générale*

Vice-présidence

Rendement et services intégrés

Vice-présidence

Services financiers

Vice-présidence

Droit et conformité

Vice-présidence

CSTIT – Nunavut

Vice-présidence

CSTIT – Territoires du Nord-Ouest

*Agente de gouvernance en chef et
conseillère principale*

PLAN STRATÉGIQUE 2018 - 2022



Priorités stratégiques pour 2018 à 2022 et objectifs pour 2021



Priorité stratégique 1 Faire progresser la culture de sécurité

À la CSTIT, faire progresser la culture de sécurité constitue notre grande priorité stratégique, au cœur de notre vision – éliminer les maladies et les blessures professionnelles.

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. Elle fait partie de l'approche culturelle générale d'un organisme. Elle influence 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 se reflète habituellement dans les milieux de travail, mais peut aussi se manifester 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 dans les collectivités.

Objectifs

Améliorer la sensibilisation du public à l'égard des concepts de santé et de sécurité au travail (SST) et promouvoir les programmes connexes

Accroître les activités éducatives en SST dans les collectivités



Priorité stratégique 2 Fournir des services et résultats de qualité

La deuxième priorité stratégique de la CSTIT consiste à *fournir des services et résultats de qualité* à nos intervenants, ce qui comprend la prestation de services et de soins rapides, accessibles, compréhensibles et sécuritaires sur le plan culturel. Pour nous assurer d'être efficaces et d'atteindre nos objectifs sur ce plan, nous veillons à prioriser à la fois nos opérations internes et externes. Le personnel de la CSTIT fournit des services conformes aux valeurs mentionnées dans le présent plan stratégique : respect, engagement, intégrité, transparence, sécurisation culturelle, excellence et intendance. En intégrant ces valeurs à nos activités quotidiennes, nous offrons aux intervenants des services de qualité qui sont efficaces et rentables.

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

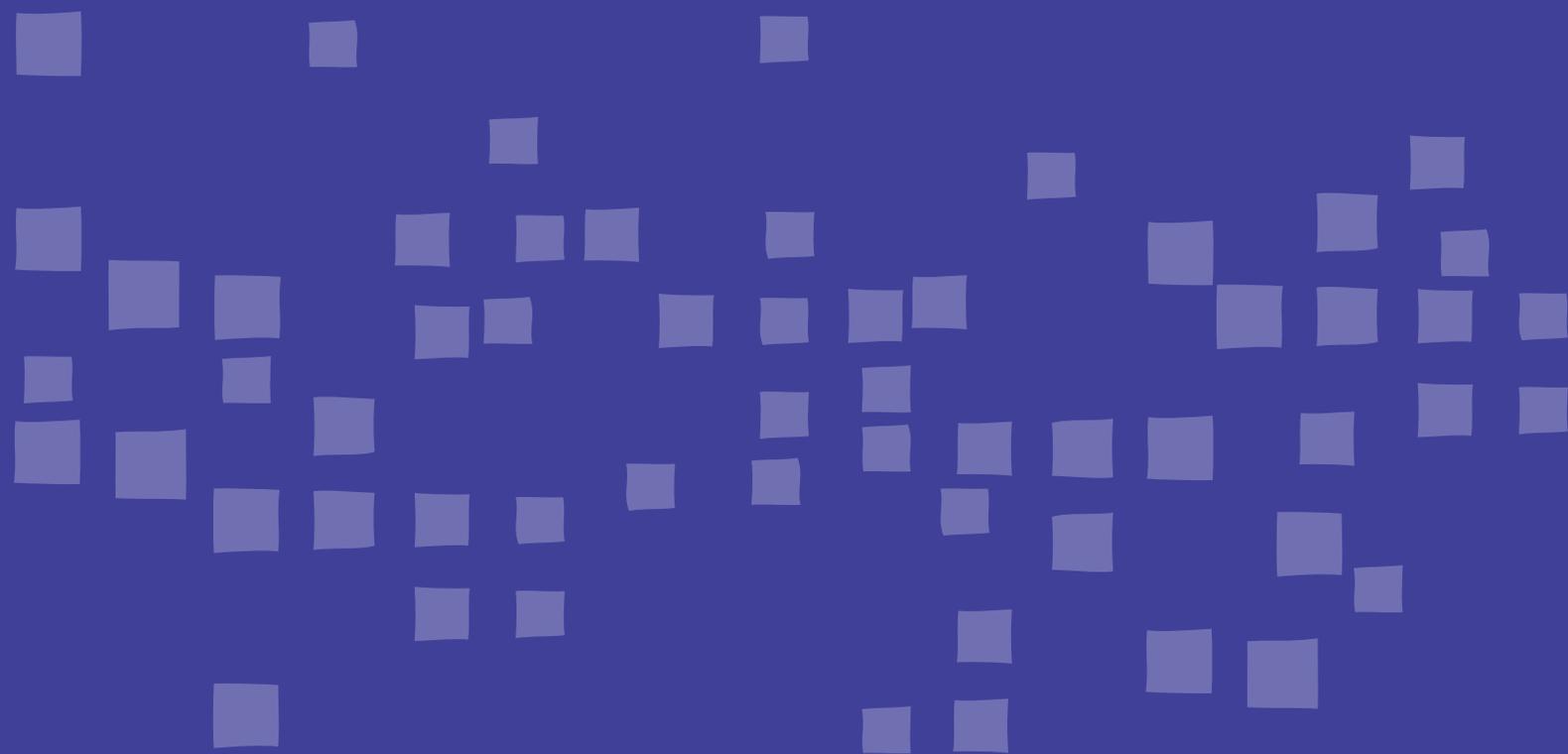
Améliorer la sécurisation culturelle dans nos activités quotidiennes et nos services

Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

Rehausser l'intégrité des données et l'accès à celles-ci

Renforcer la communication

PLAN GÉNÉRAL 2021



Plan général 2021

La CSTIT prépare des plans généraux annuels pour orienter ses activités au cours d'un prochain exercice, contribuant ainsi à l'avancement des mesures et des objectifs énoncés dans le plan stratégique 2018-2022. Le plan général 2021 a été préparé conformément au paragraphe 91(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* du gouvernement du Nunavut et au Cadre de planification et de responsabilisation du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, conformément à l'article 21 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Ce plan énonce les priorités de la CSTIT pour les 12 prochains mois, la voie à suivre et les budgets de fonctionnement et d'immobilisations pour 2021.

2021 correspond à la quatrième année du cycle stratégique actuel, en droite ligne avec les efforts déployés pour réaliser deux de nos priorités stratégiques, **faire progresser la culture de sécurité** et **fournir des services et des résultats de qualité**. Se fondant sur les réalisations et les leçons des trois dernières années, la CSTIT a établi les prochaines étapes à franchir dans le cycle quinquennal, confirmant la direction fixée et prévoyant un ajustement en fonction des avancées organisationnelles, du contexte externe et des besoins de nos intervenants.

Des modifications ont été apportées aux objectifs stratégiques généraux, aux mesures et aux indicateurs de rendement clés afin de mieux orienter la CSTIT en 2021.

L'introduction d'une mention de la responsabilité et de cibles connexes est une nouveauté cette année. Chaque objectif comporte une division ou une équipe qui est responsable du travail qui lui est attribué. Cette approche permet d'assurer la transparence et de garantir une responsabilisation face à la réalisation de chaque objectif. La cible est fixée pour aider à comprendre la portée et le plan inhérent de chaque initiative ou mesure prise. En plus d'obtenir une vision claire pour l'année, l'on arrivera ainsi à une meilleure compréhension de l'objectif commun.



Énoncés plus particulièrement touchés par les modifications apportées

Faire progresser la culture de la sécurité

L'objectif 1.1 été reformulé pour mettre en évidence les concepts de sécurités au-delà du système de responsabilité interne (SRI). Un SRI et un programme de SST sont deux grands piliers d'une culture de la sécurité fructueuse.

L'objectif 1.2 a été reformulé pour ne plus mettre l'accent sur les travailleurs vulnérables. L'intention générale de cet objectif reste une meilleure éducation en matière de sécurité dans les communautés du Nord; les mesures se concentrent désormais sur les jeunes travailleurs, et il s'y ajoute une mesure visant l'élaboration d'une stratégie de soutien à l'éducation en matière de SST dans les communautés du Nord.

L'objectif 1.3 (*Analyser et traiter les questions et tendances émergentes*) est devenu une mesure rattachée à l'objectif 1.1.

Fournir des services et des résultats de qualité

La mesure 2.1.1 a été modifiée pour retirer le renvoi à d'autres administrations comme points de référence, étant intégrée à la stratégie de services en ligne.

La mesure 2.1.2 a remplacé la « planification des ressources humaines », un volet achevé en 2020, par un nouvel accent mis sur la cybersécurité.

La mesure 2.4.1 a été reformulée, passant de *Entreprendre un examen systématique de nos facteurs financiers* à *Évaluer nos facteurs financiers*, car notre examen systématique est terminé.

Indicateurs de rendement clés

L'IRC n° 3 – *Sensibilisation accrue du public au système de responsabilité interne* a été supprimé, car il a été déterminé que le grand public n'est pas notre destinataire à ce stade-ci et que le concept d'IRC à cet égard était difficile à mesurer.

Un nouvel IRC, axé sur les jeunes travailleurs, a été ajouté dans la priorité **Faire progresser la culture de la sécurité**. Ce groupe démographique a été au centre de nos préoccupations pendant toute la durée de notre cycle stratégique, et un suivi sur ce plan nous permettra de mesurer avec précision nos progrès.

L'IRC n° 3 – *Blessures avec interruption de travail chez les jeunes* a été ajouté pour suivre le nombre de blessures graves entraînant une perte de temps de travail. À l'aide de données historiques, nous avons établi une valeur de référence et une cible. Sachant que ce groupe démographique change chaque année au fur et à mesure que les travailleurs vieillissent et accèdent à une prochaine tranche d'âge, nous nous concentrons sur le maintien d'un objectif.

IRC n° 8 – La méthodologie utilisée pour calculer le *Retour au travail* a fait l'objet de recherches et de révisions, et un nouvel objectif a été fixé. Ce nouveau calcul de l'IRC est également appliqué rétroactivement à l'année 2020.

Retrait de mesures antérieures

L'ancienne mesure 2.3.1 – *Approfondir la sensibilisation culturelle et la sensibilité culturelle au sein de la CSTIT* a été supprimée, étant désormais bien appliquée.

L'ancienne mesure 2.4.3 – *Faire avancer le programme Excellence continue* a été supprimée, car ce programme est opérationnel et le soutien s'y rapportant est intégré à notre stratégie.

L'ancienne mesure 2.5.2 – *Poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie pour assurer l'intégrité des données afin d'améliorer les données des intervenants* a été supprimée, car elle est appliquée.

L'ancienne mesure 2.6.1 – *Mieux faire connaître la CSTIT auprès du public* a été supprimée, car il a été déterminé que la sensibilisation est élevée et qu'une avancée stratégique ne s'impose pas à ce stade-ci.

Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité

Objectifs et mesures stratégiques pour 2021



1.1 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard des concepts de santé et de sécurité au travail (SST) et promouvoir les programmes connexes

1.1.1 Poursuivre la mise en œuvre de stratégies à l'appui de la SST

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

1.2 Accroître les activités éducatives en SST dans les collectivités

1.2.1 Continuer le déploiement de la stratégie de SST auprès des jeunes travailleurs

1.2.2 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie axée sur l'éducation à la SST dans les collectivités du Nord



1.1 Améliorer la sensibilisation du public à l'égard du système de responsabilité interne (SRI) et de la mise en œuvre de programmes de santé et de sécurité au travail (SST)

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**



1.1.1 Poursuivre la mise en œuvre de stratégies à l'appui de la SST

INITIATIVE

CIBLE

Tisser des liens avec les employeurs et fournir des ressources en vue du développement de programmes de SST

- • Publier un code de pratique par trimestre
- Interagir avec 35 % des employeurs

Collaborer avec des partenaires pour soutenir les tendances établies à l'échelle nationale en matière de sécurité au travail

- • Appuyer les efforts pour faire connaître une tendance par trimestre au moyen de nos canaux de communication

Préparer une proposition législative afin de combiner la *Loi sur la sécurité* et la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*

- • Parvenir à une proposition complète

Mettre en œuvre les recommandations visant à améliorer le programme d'incitation à la sécurité

- • Établir des mesures de référence pour ce programme

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

INITIATIVE

CIBLE

Élaborer des recommandations et lancer la mise en œuvre, par les Services de prévention, d'un programme amélioré de prévention des blessures

- • Appliquer les recommandations

Effectuer une analyse trimestrielle des activités de prévention et des tendances en matière de réclamations pour assurer une planification en temps réel et des mesures appropriées

- • Parvenir à une tendance par trimestre qui ferait l'objet de mesures appropriées



1.2 Accroître les activités éducatives en matière de SST dans les collectivités

Responsabilité : **Droit et conformité**



1.2.1 Continuer le déploiement de la stratégie de SST auprès des jeunes travailleurs

INITIATIVE

CIBLE

Faire valoir le cours de certification pour jeunes travailleurs comme une pratique exemplaire dans les exigences relatives à l'embauche de jeunes

→ • Procéder à un déploiement auprès de 40 employeurs

Élaborer un programme d'ambassadeurs pour promouvoir la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs

→ • Approuver et appliquer la proposition

Faire connaître le cours de certification pour jeunes travailleurs auprès des jeunes aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut

→ • Veiller à la réussite du cours par 300 jeunes travailleurs

Collaborer avec la Northern Safety Association pour améliorer l'utilisation du cours de certification pour jeunes travailleurs dans l'embauche de travailleurs débutants

→ • Organiser des réunions trimestrielles pour examiner l'offre éducative

Le cours de certification pour jeunes travailleurs

enseigne aux jeunes travailleurs leurs droits et responsabilités en milieu de travail, et leur permet de mieux comprendre comment travailler en toute sécurité. Il est offert en ligne aux jeunes des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et ce, en anglais, en français et en inuktitut.

1.2.2 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie axée sur l'éducation à la SST dans les collectivités du Nord



INITIATIVE

CIBLE

Collaborer avec la Northern Safety Association et d'autres organismes pour éduquer le public

→ • Rencontrer un organisme par trimestre dans cet objectif

Renforcer la coopération avec des organismes communautaires locaux pour soutenir l'éducation en matière de SST

→ • Entrer en contact avec une communauté par trimestre pour soutenir l'éducation à la SST



La CSTIT s'engage à faire en sorte que les habitants du Nord aient accès à des services éducatifs en matière de SST partout, et pas seulement dans les capitales territoriales d'Iqaluit et de Yellowknife.

Priorité stratégique 2 : Fournir des services et des résultats de qualité

Objectifs et mesures stratégiques pour 2021



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

- 2.1.1 Poursuivre l'élaboration et l'amélioration d'initiatives de services en ligne
- 2.1.2 Assurer la préparation en interne à l'égard des services en ligne grâce à une infrastructure des systèmes et en misant sur la cybersécurité

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

- 2.2.1 Améliorer les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire grâce à l'intervention précoce
- 2.2.2 Accroître le pourcentage d'employeurs participant aux programmes de retour au travail

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

- 2.3.1 Élaborer une stratégie de renforcement du savoir-faire culturel pour permettre à la CSTIT de pratiquer la sécurisation culturelle

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

- 2.4.1 Évaluer nos facteurs financiers
- 2.4.2 Effectuer un examen du programme de pensions à vie de la CSTIT

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

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

2.6 Améliorer la communication

- 2.6.1 Accroître la communication écrite à l'attention des intervenants

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

Responsabilité : **Rendement et services intégrés**

2.1.1 Poursuivre l'élaboration et l'amélioration d'initiatives de services en ligne



INITIATIVE

CIBLE

Élaborer des services supplémentaires pour la gestion générale des comptes des employeurs

→ • 90 % des coordonnées exactes et à jour des employeurs inscrits sur le portail *WSCC Connect*

Bonifier l'expérience des utilisateurs de *WSCC Connect* grâce à des changements stylistiques

→ • Taux de satisfaction des intervenants s'élevant à 80 %

Donner aux employeurs un accès en ligne à leurs relevés mensuels

→ • Fournir des relevés mensuels en ligne pour 100 % des employeurs

2.1.2 Assurer la préparation en interne à l'égard des services en ligne grâce à une infrastructure des systèmes et en misant sur la cybersécurité



INITIATIVE

CIBLE

Améliorer le système en soi et l'architecture réseau pour minimiser l'interruption des services en ligne et assurer la sécurité des systèmes

→ • Temps d'accès à *WSCC Connect* de 99,9 %

WSCC Connect, notre portail des services en ligne lancé en 2015, offre actuellement aux employeurs la possibilité d'accéder à plus de 12 services différents en anglais et en français.

Temps d'accès aux services : Période au cours de laquelle les services sont disponibles et opérationnels.



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

Responsabilité : **Services des réclamations – TNO et NU**



2.2.1 Améliorer les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire grâce à l'intervention précoce

INITIATIVE

CIBLE

Améliorer les processus, les ressources et les services de la CSTIT afin de favoriser une intervention précoce

→ • Mettre en place un système de suivi pour mesurer les autorisations médicales relatives à des blessures par rapport aux lignes directrices sur la durée de l'incapacité

Développer des ressources pour soutenir les employeurs et la CSTIT dans la promotion d'une intervention précoce

→ • Création de huit ressources en 2021



Lignes directrices sur la durée de l'incapacité

La période maximale généralement prévue entre l'accident et le moment où un travailleur peut reprendre son travail.

Intervention précoce : Fait d'agir rapidement en se concentrant sur la situation du travailleur blessé pour l'aider à reprendre le travail le plus rapidement possible. Les travailleurs, les employeurs, les professionnels de la santé et la CSTIT œuvrent en équipe pour analyser et faire connaître cette situation, et formuler des recommandations afin de favoriser un retour au travail sécuritaire, réussi et positif.

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



INITIATIVE

CIBLE

Fournir et promouvoir les ressources, les services éducatifs et le soutien offerts pour appuyer la mise en œuvre des programmes de RAT par les employeurs



• Soutenir un membre du groupe de grands employeurs par trimestre

Collaborer avec les employeurs pour promouvoir les programmes de RAT



• Coopérer avec 90 petits employeurs

Poursuivre l'élaboration de la proposition législative visant à soutenir le RAT



• En bonne voie pour les échéances de projet

➤ Le **groupe des grands employeurs** en 2021 comprend les administrations publiques, le secteur de la construction, l'industrie des mines ainsi que la direction des hameaux et les agents administratifs principaux.



Un **programme de retour au travail** (RAT) est un plan proactif et formalisé qui aide les travailleurs blessés ou malades à retrouver un travail convenable sur le plan médical le plus tôt possible. Il décrit les mesures que les travailleurs, les superviseurs et les autres membres d'une entreprise ou d'un organisme doivent prendre en cas de blessure.

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

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**

2.3.1 Élaborer une stratégie de renforcement du savoir-faire culturel pour permettre à la CSTIT de pratiquer la sécurisation culturelle



INITIATIVE

CIBLE

Fournir une formation complète, obligatoire et continue en matière de sécurisation culturelle aux employés de la CSTIT, et intégrer les notions de sécurité et d'humilité sur le plan culturel aux processus, politiques, ressources, initiatives et services de la CSTIT

-
- Revoir au moins trois fonctions des unités opérationnelles pour assurer une sensibilisation adéquate aux caractéristiques culturelles dans nos services

Saisir les occasions de développer des compétences culturelles de concert avec les intervenants

-
- Entrer en contact avec trois organismes externes

Établir une base informative afin de mesurer l'expérience des intervenants

-
- Élaborer des mesures de référence en ce qui a trait au nombre de plaintes ou de compliments concernant la sécurisation culturelle



La sécurisation culturelle est un concept émergent de l'industrie des soins de santé, où il était clair que la prestation de services était souvent réalisée de manière interculturelle. Il a été déterminé que la prestation efficace de soins à une personne de culture différente nécessitait que les services soient fournis conformément aux valeurs et aux normes du bénéficiaire, et nécessitait un processus d'auto-réflexion afin de comprendre les préjugés personnels et systémiques nuisant à une prestation de soins efficace.

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**

2.4.1 Évaluer nos facteurs financiers



INITIATIVE

CIBLE

Examiner et analyser les facteurs ayant une incidence sur les coûts des réclamations

→ • Évaluer les résultats et élaborer un plan d'action

Analyser et mettre à jour la procédure de révision de la classification de l'employeur afin d'assurer la responsabilisation et le respect des obligations financières

→ • Approuver et appliquer les modifications à la procédure

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



INITIATIVE

CIBLE

Lancer le processus visant à apporter des modifications législatives

→ • À achever dans un délai de 1 à 3 ans

Apporter des modifications provisoires à des politiques

→ • À achever dans un délai de 1 à 3 ans

Se préparer aux changements opérationnels nécessaires

→ • À achever dans un délai de 1 à 3 ans

Projet d'examen des pensions à vie

Nous sommes en train de nous doter d'une approche moderne et durable de l'indemnisation qui reflète l'incidence que peut avoir une déficience médicale permanente sur la capacité à long terme de gagner sa vie et de subvenir aux besoins de sa famille.



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

Responsabilité : **Rendement et services intégrés**

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

INITIATIVE

CIBLE

Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie relative à l'informatique décisionnelle par l'élaboration de tableaux de bord, selon les priorités

→ • Respecter le calendrier établi



2.6 Améliorer la communication

Responsabilité : **Droit et conformité**

2.6.1 Accroître la communication écrite à l'attention des intervenants

INITIATIVE

CIBLE

Analyser et mettre à jour les lettres et les modèles de documents de communication des Services de prévention et des Services aux employeurs

→ • Projet terminé – Mesures de satisfaction appropriées à déterminer dans le cadre de la planification du projet

Évaluer l'approche normalisée adoptée dans les communications écrites aux requérants

→ • Acheter l'évaluation et déterminer le niveau de satisfaction des intervenants



Indicateurs de rendement clés

Indicateur de rendement clé	Critère de mesure	Cible en 2021
FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE SÉCURITÉ		
1. Fréquence des demandes avec pertes de temps au travail	Nbre de demandes d'indemnisation avec interruption du travail pour 100 travailleurs	1,99
2. Employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail	% d'employeurs ayant un programme de SST	55 %
3. Blessures avec interruption de travail chez les jeunes	% de blessures entraînant une perte de temps de travail	24 %
FOURNIR DES SERVICES ET RÉSULTATS DE QUALITÉ		
4. Perte de temps de travail à court terme	% de cas dont la durée était de moins de 10 jours	75 %
5. Délai avant le premier versement	de premiers versements d'indemnité versés dans un délai de 20 jours	90 %
6. Délai des décisions d'admissibilité	% de décisions rendues dans un délai de 15 jours	70 %
7. Retour au travail	% de retour au travail des travailleurs blessés dans un délai de 6 mois	75 %
8. Satisfaction des utilisateurs de services en ligne	% de répondants satisfaits	80 %
9. Niveau de capitalisation (Politique 10.05, Stratégie de financement)	% du niveau de capitalisation	> 105 %
10. Budget de fonctionnement	Dans les % des dépenses annuelles prévues	5 %
11. Coûts d'indemnisation	Dans les % des coûts des réclamations annuels prévus	10 %
12. Rendement de l'investissement	% du rendement	5,85 %

Les **indicateurs de rendement clés (IRC)** sont des valeurs mesurables servant à évaluer les progrès faits pour réaliser nos priorités stratégiques et suivre l'efficacité opérationnelle de nos services. Les cibles, fixées annuellement, s'inscrivent dans une vision de l'avenir. Les IRC mesurent l'évolution générale à partir d'un ensemble de priorités stratégiques et de services quotidiens fournis aux intervenants.

Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2021

Budget de fonctionnement 2021

Pour l'exercice se terminant le 31 décembre	Données réelles en 2019	Données prévues en 2020	Projection pour 2020	Données prévues en 2021	Hausse (baisse) de budget en 2021	Variation de budget en 2021
Résumé par division	\$	\$	\$	\$	\$	%
Bureau de la présidente	1 408 774	1 571 078	1 139 407	1 216 127	(354 951)	(22,59 %)
Services intégrés	11 719 207	13 110 796	12 037 227	13 960 338	849 542	6,48 %
Services à la haute direction	2 193 237	2 458 849	2 210 831	2 866 131	407 282	16,56 %
Services financiers	2 477 257	2 216 245	2 286 648	2 478 112	261 865	11,82 %
Services juridiques	283 555	484 110	409 541	447 041	(37 069)	(7,66 %)
Activités au Nunavut	1 466 829	1 636 646	1 627 650	1 568 782	(67 864)	(4,15 %)
Services aux intervenants	10 338 481	11 219 150	9 370 931	10 995 871	(223 279)	(1,99 %)
Services de prévention	3 657 829	4 260 470	2 963 102	4 463 350	202 880	4,76 %
Services des réclamations/médicaux/ de pensions	4 693 152	4 956 035	4 515 543	5 027 495	71 460	1,44 %
Autres services aux intervenants	1 987 500	2 002 645	1 892 286	1 505 026	(497 619)	(24,85 %)
Total partiel – Responsabilité attribuée à la présidence	29 887 340	32 696 874	29 082 235	33 532 402	835 526	2,56 %
Siège social	1 273 016	1 615 000	1 620 000	1 269 242	(345 758)	(21,41 %)
Total partiel	31 160 356	34 311 874	30 702 235	34 801 644	489 768	1,43 %
Conseil de gouvernance	264 485	448 610	378 607	440 660	(7 950)	(1,77 %)
Tribunal d'appel	346 022	490 667	370 667	499 758	9 091	1,85 %
Conseillère des travailleurs	308 137	333 491	273 491	331 593	(1 898)	(0,57 %)
Partenariats	410 000	775 000	775 000	765 000	(10 000)	(1,29 %)
Total	32 489 000	36 359 642	32 500 000	36 838 655	479 011	1,32 %

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2020

(y compris le budget de fonctionnement 2021)

Pour l'exercice qui termine le 31 décembre (en milliers de dollars)	Données réelles en 2019	Données prévues en 2020	Projection pour 2020	Données prévues en 2021
	\$	\$	\$	\$
RECETTES ET DÉPENSES				
RECETTES				
Cotisations	68 926	75 000	72 750	78 000
Moins : Remboursements	8	(960)	-	-
Placements (voir ci-dessous)	49 909	23 000	8 000	23 000
Autres	35	-	-	-
Total partiel	118 878	97 040	80 750	101 000
DÉPENSES				
Réclamations	74 322	58 350	54 551	66 640
Plus : Frais de gestion des réclamations	13 558	14 579	15 458	15 829
Total partiel	87 880	72 929	70 009	82 469
Frais d'administration et frais généraux	32 489	36 360	32 500	36 838
Moins : Affectation aux réclamations	(13 558)	(14 579)	(15 458)	(15 829)
Total partiel	18 931	21 781	17 042	21 009
Total	106 811	94 710	87 051	103 478
Revenus (pertes) avant autres pertes du résultat global	12 067	2 330	(6 301)	(2 478)
Autres pertes du résultat global	(478)	-	-	-
Total du résultat global (pertes)	11 589	2 330	(6 301)	(2 478)
PLACEMENTS				
Intérêts	2 173	-	-	-
Dividendes	6 399	-	-	-
Gains	42 380	-	-	-
Frais de placement	(1 043)	-	-	-
Total	49 909	23 000	8 000	23 000

Sommaire du budget d'immobilisations de 2020

(y compris le budget d'immobilisations approuvé pour 2021)

Classement du capital	Données reportées de 2019	Données prévues en 2020	Fonds devant être utilisés en 2020	Fonds à retirer	Fonds non requis (dépassement) en 2020	Données reportées de 2020	Données prévues en 2021
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	-	104 000	14 000	-	-	(90 000)	45 000
Ameublement	85 000	50 000	90 000	-	45 000	-	77 000
Équipement non informatique	43 050	-	14 540	-	-	(28 510)	-
Logiciels	892 739	390 000	246 191	-	(24 000)	(1 060 548)	270 000
Immeuble – propriété	20 000	150 000	-	-	-	(170 000)	150 000
Services en ligne	-	276 000	22 842	-	-	(253 158)	75 000
Total	1 040 789	970 000	387 573	-	21 000	(1 602 216)	617 000

