PLAN GÉNÉRAL 2022

Plan stratégique 2018-2022

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

wscc.nt.ca 1.800.661.0792 wscc.nu.ca 1.877.404.4407

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Yellowknife
Tour Centre Square, 5e étage
5022, 49e 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, 2e 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

wscc.nt.ca/fr
wscc.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 2022 ..... **6**

Faire progresser la culture de sécurité 6

Fournir des services et des résultats de qualité 7

PLAN GÉNÉRAL 2022 ..... **8**

Priorité stratégique 1 : Faire progresser la culture de sécurité **11**

1.1 Augmenter le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST) 12

1.2 Faire connaître davantage les concepts de la SST 13

1.3 Élargir les activités éducatives en SST dans les collectivités 14

1.4 Passer en revue les dispositions législatives en matière de SST 15

Priorité stratégique 2 : Fournir des services et des résultats de qualité **16**

2.1 Exploiter les données et la technologie pour améliorer l'expérience des intervenants 17

2.2 Accroître les retours au travail en temps opportun et de manière sécuritaire 18

2.3 Renforcer la sécurisation culturelle pour le mieux-être de nos intervenants 19

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs 20

2.5 Améliorer la communication 21

Indicateurs de rendement clés **22**

Budgets de fonctionnement et d'immobilisations 2022 ..... **23**

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

Introduction

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

Nous sommes heureuses de présenter le plan général 2022 de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), dans lequel nous énonçons nos buts et nos activités pour la dernière année de notre cycle stratégique. Ce document d'orientation témoigne de notre engagement en faveur de nos deux priorités stratégiques : *faire progresser la culture de sécurité et fournir des services et des résultats de qualité.*

La mission de la CSTIT est de *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 quatre dernières années.

L'environnement de la santé et de la sécurité au travail a énormément changé au cours des deux dernières années, et nous subissons encore les effets de la pandémie de COVID-19 sur nos emplois et notre état de santé. La sécurité psychologique et la santé mentale demeurent au centre de nos préoccupations dans le contexte de nos priorités stratégiques. Nous continuons d'enrichir notre gamme de services en ligne et d'explorer d'autres moyens de tirer parti de la prestation électronique. Le travail amorcé il y a plusieurs années à l'appui de notre volet pour les jeunes travailleurs porte fruit.

Jenni Bruce et Debbie Molloy

Il en est de même avec notre programme actualisé qui incite à favoriser la sécurité au travail, qui sera lancé et accessible au cours de la dernière année du présent cycle stratégique.

Alors que nous clôturons cette période stratégique, nous nous tournons également vers 2023 et au-delà. En nous fondant sur les données recueillies au cours de ce cycle stratégique, nous commencerons à élaborer un nouveau plan stratégique qui tiendra compte de l'évolution du contexte dans lequel nous exerçons nos activités. Ce plan nous aidera certes à cerner les nouvelles tendances, les priorités émergentes et les fonctions essentielles qui influent sur notre mode de prestation de services et notre raison d'être.

Nous vous invitons à poursuivre votre lecture de ce plan général 2022, et nous nous réjouissons à l'idée de faire le point avec vous et de vous faire part des résultats atteints dans le cadre de notre plan stratégique quinquennal.

Jenni Bruce
Présidente du Conseil de gouvernance

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.

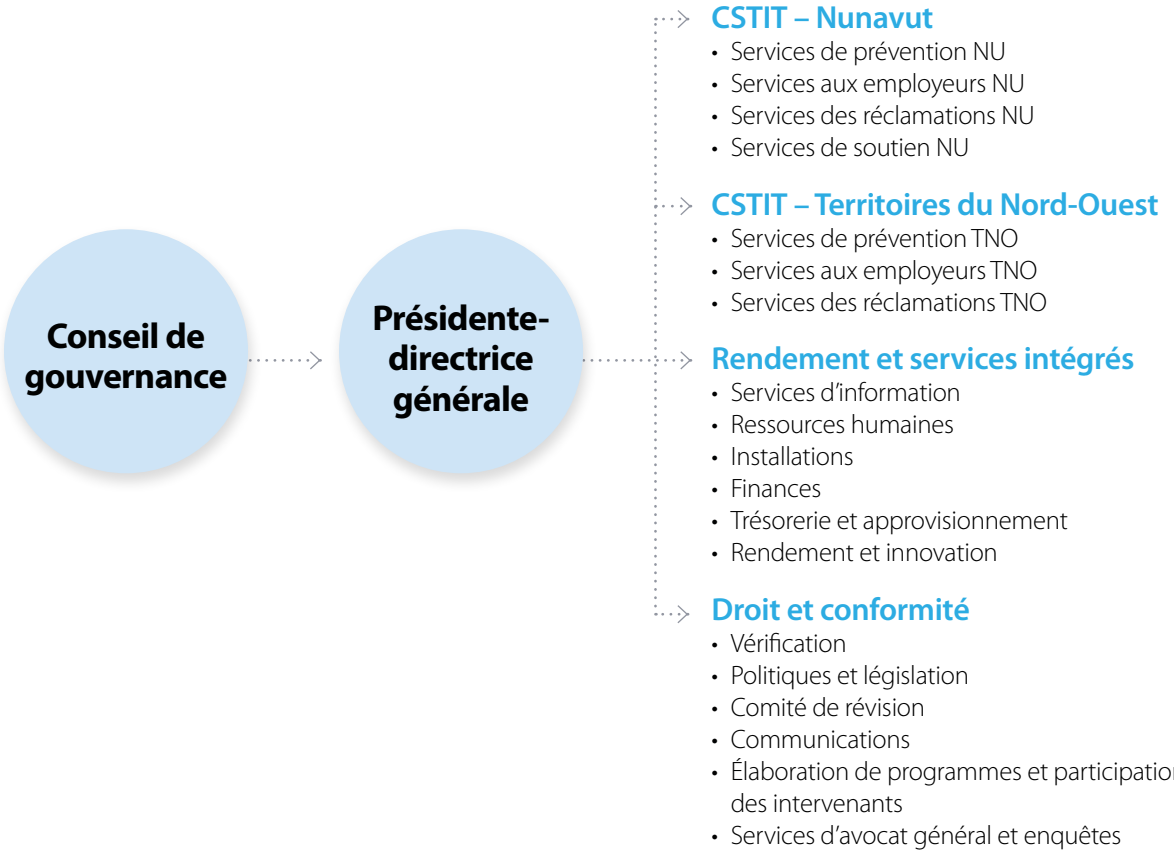
L'intendance - Nous soutenons le Fonds de protection des travailleurs par la reddition de comptes et la responsabilité financière.

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.

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut est structurée en quatre divisions.

Ces divisions comprennent les services suivants :



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 : *Présidente-directrice générale*

Vice-présidence
Rendement et services intégrés

Vice-présidence
Droit et conformité

Vice-présidence
CSTIT – Territoires du Nord-Ouest

Vice-présidence
CSTIT – Nunavut

Agente de gouvernance en chef et conseillère principale

PLAN STRATÉGIQUE 2018 - 2022

Priorités stratégiques pour 2018 à 2022 et objectifs pour 2022

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

1.1 Augmenter le nombre d'employeurs dotés d'un programme de SST

1.2 Faire connaître davantage les concepts de la SST

1.3 Élargir les activités éducatives en SST dans les collectivités

1.4 Passer en revue les dispositions législatives en matière de SST

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

2.1 Exploiter les données et la technologie pour améliorer l'expérience des intervenants

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

2.3 Renforcer la sécurisation culturelle pour le mieux-être de nos intervenants

2.4 Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs

2.5 Améliorer la communication

PLAN GÉNÉRAL **2022**

Plan général 2022

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 2022 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 2022.

2022 correspond à la dernière 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 quatre 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.

Énoncés plus particulièrement touchés par les modifications apportées

Faire progresser la culture de la sécurité

L'objectif 1.1 a été reformulé et divisé en deux objectifs distincts. Auparavant, son libellé était plus vaste : « *Améliorer la sensibilisation du public à l'égard des concepts de santé et de sécurité au travail (SST) et promouvoir les programmes connexes* ». Il est désormais scindé en deux pour 2022, avec l'*objectif 1.1 – Augmenter le nombre d'employeurs ayant un programme de SST* et l'*objectif 1.2 – Faire connaître davantage les concepts de SST.* Cette distinction permet de mieux cibler notre travail.

Par ailleurs, l'objectif 1.1 nous amène à introduire une nouvelle série de mesures d'incitation à la sécurité. Le programme dans lequel s'inscrivent ces mesures est une nouvelle ressource clé que nous avons conçue au cours des dernières années.

Un nouvel objectif est adopté cette année, l'*objectif 1.4 – Passer en revue les dispositions législatives en matière de SST*. Pourquoi? Pour nous assurer que nos lois contribuent à *faire progresser la culture de la sécurité*, une priorité de la CSTIT.

Fournir des services et des résultats de qualité

L'ancien *objectif 2.5 – Améliorer l'intégrité des données et l'accès à celles-ci* a été supprimé en tant qu'objectif distinct et intégré à un nouvel *objectif 2.1* reformulé – *Exploiter les données et la technologie pour améliorer l'expérience des intervenants*.

L'ancienne *mesure 2.5.3 – Soutenir la prise de décisions interne en matière de gestion de données au moyen d'outils d'informatique décisionnelle* est maintenant incluse dans le nouvel objectif 2.1 et renumérotée en 2.1.2

L'ancienne *mesure 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* a été supprimée, car elle est considérée comme étant opérationnelle.

L'*objectif 2.3 – Améliorer la sécurisation culturelle dans les activités quotidiennes et dans nos services aux intervenants* a été reformulé pour supprimer la référence à nos « activités quotidiennes ». Auparavant, notre travail était axé sur la formation du personnel interne, et cet aspect est désormais opérationnel.

Nous introduisons une nouvelle mesure à l'appui de l'*objectif 2.4 – Assurer la gestion financière du Fonds de protection des travailleurs*, soit *Garantir la cohérence, la comparabilité et la transparence de nos rapports financiers*. Cette mesure permettra de saisir le travail auquel nous nous livrons pour nous préparer à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17.

La *mesure 2.4.1* a été reformulée, passant de *Évaluer nos facteurs financiers à Réagir aux facteurs financiers*, car l'étape de l'évaluation est maintenant terminée et nous avons un plan d'action pour aller de l'avant.

L'objectif visant à *améliorer la communication* est renuméroté, passant de 2.6 à 2.5.

Priorité stratégique 1 : **Faire progresser la culture de sécurité**

Objectifs et mesures stratégiques pour 2022

1.1	**Augmenter le nombre d'employeurs dotés d'un programme de SST**
1.1.1	Poursuivre le déploiement d'une stratégie pour renforcer les programmes de SST
1.1.2	Continuer de faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs
1.2	**Faire connaître davantage les concepts de la SST**
1.2.1	Poursuivre la mise en œuvre de stratégies de sensibilisation à la SST
1.2.2	Analyser et traiter les tendances émergentes en matière de sécurité au travail
1.3	**Élargir les activités éducatives en SST dans les collectivités**
1.3.1	Poursuivre le déploiement de la stratégie de SST auprès des jeunes travailleurs
1.3.2	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie axée sur l'éducation à la SST dans les collectivités du Nord
1.4	**Passer en revue les dispositions législatives en matière de SST**
1.4.1	Évaluer la proposition législative visant à harmoniser la *Loi sur la sécurité* avec la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*

1.1 Augmenter le nombre d'employeurs dotés d'un programme de santé et de sécurité au travail (SST)

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**

1.1.1 Poursuivre le déploiement d'une stratégie pour renforcer les programmes de SST

INITIATIVE	CIBLE
Fournir des ressources aux employeurs en vue du développement de programmes de SST	• 75 % des employeurs avec lesquels les inspecteurs interagissent activement reçoivent des ressources

1.1.2 Continuer de faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs

INITIATIVE	CIBLE
S'engager auprès des employeurs à recueillir des commentaires qui serviront à améliorer le programme d'incitation à la sécurité	• La rétroaction de 40 employeurs est sollicitée
Lancer Safe Workplace, notre programme d'incitation à la sécurité amélioré	• Le programme sera lancé le 1er janvier 2022 • Les employeurs auront un accès en ligne à ce programme d'ici la fin de l'année

Le programme Safe Workplace de la CSTIT est mis en œuvre dès 2022. Il vise à promouvoir une culture positive de la santé et de la sécurité au travail en incitant les employeurs du Nord à améliorer la façon dont ils gèrent la sécurité et lui accordent la priorité.

1.2 Faire connaître davantage les concepts de la SST

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**

1.2.1 Poursuivre la mise en œuvre de stratégies de sensibilisation à la SST

INITIATIVE	CIBLE
Créer des ressources pour sensibiliser davantage aux enjeux liés aux incidents à signaler	• Tous les incidents à signaler font l'objet d'une publication dans une ressource de sensibilisation dans les sept jours ouvrables
Promouvoir les thèmes saisonniers et pertinents en matière de sécurité	• Quatre campagnes trimestrielles sont élaborées
Fournir un soutien aux employeurs pour promouvoir la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail	• Une consultation est menée auprès des employeurs de deux secteurs à haut risque

1.2.2 Analyser et traiter les tendances émergentes en matière de sécurité au travail

INITIATIVE	CIBLE
Effectuer une analyse trimestrielle des activités de prévention afin de planifier et de prendre les mesures appropriées en temps réel	• Traitement approprié d'une tendance par trimestre
Continuer d'appliquer les recommandations formulées par les services de prévention pour l'amélioration du programme de prévention des blessure	• Commencer l'application des recommandations

1.3 Élargir les activités éducatives en SST dans les collectivités

Responsabilité : **Droit et conformité**

1.3.1 Poursuivre le déploiement de la stratégie de SST auprès des jeunes travailleurs

INITIATIVE	CIBLE
Lancer le Programme des jeunes ambassadeurs pour promouvoir la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs	• Un (1) jeune ambassadeur participe dans chaque région des territoires
Poursuivre le déploiement du Programme pour jeunes travailleurs auprès des employeurs et des jeunes travailleurs	• 300 jeunes travailleurs suivent en entier le cours de certification en ligne
Procéder à l'évaluation du Programme pour jeunes travailleurs avec les employeurs	• Un suivi est fait avec 40 employeurs

1.3.2 Continuer de soutenir l'éducation en matière de SST dans les collectivités du Nord

INITIATIVE	CIBLE
Collaborer avec la Northern Safety Association et d'autres organismes pour éduquer le public	• Les représentants d'un organisme sont rencontrés chaque trimestre
Renforcer la coopération avec des organismes communautaires locaux pour soutenir l'éducation en matière de SST	• Les représentants d'une communauté sont rencontrés chaque trimestre pour soutenir l'éducation en matière de SST

1.4 Passer en revue les dispositions législatives en matière de SST

Responsabilité : **Droit et conformité**

1.4.1 Évaluer la proposition législative visant à harmoniser la *Loi sur la sécurité* avec la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*

INITIATIVE	CIBLE
En collaboration avec le comité de la santé et de la sécurité dans les mines et le comité consultatif sur la sécurité, formuler des recommandations pour faire participer les intervenants	• Des recommandations sont formulées d'ici la fin de l'année

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 2022

2.1	**Exploiter les données et la technologie pour améliorer l'expérience des intervenants**
2.1.1	Poursuivre l'élaboration et l'amélioration d'initiatives de services en ligne
2.1.2	Soutenir la prise de décisions interne en matière de gestion de données au moyen d'outils d'informatique décisionnelle
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 une intervention précoce
2.2.2	Accroître le pourcentage d'employeurs participant aux programmes de retour au travail
2.3	**Renforcer la sécurisation culturelle pour le mieux-être de nos intervenants**
2.3.1	Continuer d'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	Réagir aux facteurs financiers
2.4.2	Continuer de veiller à l'équité du programme des pensions à vie de la CSTIT
2.4.3	Garantir la cohérence, la comparabilité et la transparence de nos rapports financiers
2.5	**Améliorer la communication**
2.5.1	Accroître la communication écrite à l'attention des intervenants

2.1 Exploiter les données et la technologie pour améliorer l'expérience des intervenants

Responsabilité : **Rendement et services intégrés**

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

INITIATIVE	CIBLE
Évaluer, analyser et garantir l'efficacité et la pertinence des services offerts sur le portail *WSCC Connect*	• Un taux de satisfaction trimestriel de 80 % est maintenu à la fin du projet
Mettre en place un outil d'envoi de factures électroniques pour les fournisseurs de services médicaux	• Le délai de paiement des factures est réduit à 15 jours

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

INITIATIVE	CIBLE
Terminer l'élaboration d'un tableau de bord des données pour aider la CSTIT à prendre des décisions opérationnelles	• Le projet est mené à bien

WSCC Connect, notre portail des services en ligne lancé en 2015, offre actuellement aux employeurs la possibilité d'accéder à plus de 13 services différents en anglais et en français.

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

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

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

INITIATIVE	CIBLE
Créer des outils pour soutenir la santé psychologique des demandeurs afin d'améliorer les résultats en matière de RAT	• Des mesures de référence sont établies pour le suivi des demandes d'indemnisation liées aux soins de santé psychologiques primaires et secondaires
Améliorer la formation du personnel de la CSTIT en matière dans le domaine du retour au travail	• Le personnel traitant les demandes d'indemnisation suit une formation actualisée avant la fin de l'année

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

INITIATIVE	CIBLE
Élaborer un cadre pour fournir aux employeurs un soutien en ligne pour favoriser le retour au travail	• L'élaboration du cadre est terminée
Évaluer les possibilités de recours aux lois ou à des programmes pour accroître le retour au travail chez les travailleurs touchés	• L'orientation choisie est confirmée d'ici la fin de l'année

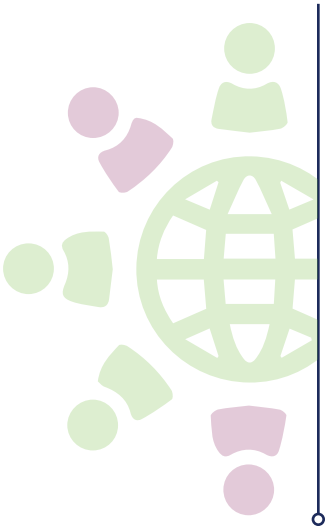
Un programme de retour au travail (RAT) est un plan proactif et formalisé qui aide les travailleurs blessés ou malades à retrouver un travail convenable sur le plan médical le plus tôt possible. Il décrit les mesures que les travailleurs, les superviseurs et les autres membres d'une entreprise ou d'un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

2.3 Renforcer la sécurisation culturelle pour le mieux-être de nos intervenants

Responsabilité : **Équipe de la haute direction**

2.3.1 Continuer d'élaborer une stratégie de renforcement du savoir-faire culturel pour permettre à la CSTIT de pratiquer la sécurisation culturelle

INITIATIVE	CIBLE
Mener des examens internes des unités opérationnelles pour faire progresser la CSTIT sur la voie de la sécurisation culturelle	• L'examen d'une (1) unité commerciale est mené chaque trimestre
Créer des ressources pour encourager la sécurisation culturelle à l'interne	• La sécurisation culturelle est ancrée dans nos opérations par la tenue de discussions sur le sujet lors de nos réunions organisationnelles



La sécurisation culturelle est un concept émergeant 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'autoréflexion 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 Réagir aux facteurs financiers

INITIATIVE	CIBLE
Commencer à mettre en œuvre les recommandations du plan d'action établi pour analyser les facteurs influant sur les coûts des demandes d'indemnisation	• Les indicateurs de rendement clés relatifs au retour au travail sont davantage suivis

2.4.2 Continuer de veiller à l'équité du programme des pensions à vie de la CSTIT

INITIATIVE	CIBLE
Élaborer une proposition pour guider le processus de modification de textes législatifs	• Une proposition est élaborée au troisième trimestre

2.4.3 Garantir la cohérence, la comparabilité et la transparence de nos rapports financiers

INITIATIVE	CIBLE
Préparation à la mise en place de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17	• La préparation est terminée pour la mise en place le 1er janvier 2023

2.5 Améliorer la communication

Responsabilité : **Communications**

2.5.1 Accroître la communication écrite à l'attention des intervenants

INITIATIVE	CIBLE
Améliorer le contenu de la communication écrite automatisée avec les employeurs	• 75 % des communications écrites automatisées avec les employeurs sont rédigées dans un langage clair (niveau équivalant à la 10e année)
Évaluer l'approche normalisée adoptée dans les communications écrites destinées aux demandeurs	• L'échantillonnage du matériel de test avec les utilisateurs finaux sera terminé à la fin du troisième trimestre

Des lettres écrites normalisées

pour les demandeurs expliqueront clairement dans chaque lettre où le demandeur se trouve dans le processus de demande d'indemnisation et ce qu'il peut attendre ensuite.

Indicateurs de rendement clés

Indicateur de rendement clé	Critère de mesure	Cible en 2022
FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE SÉCURITÉ		
1. Fréquence des demandes avec pertes de temps au travail	N^{bre} 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	90 %
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	> 110 %
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 2022

Budget de fonctionnement 2022

Pour l'exercice qui termine le 31 décembre Résumé par division	Données réelles en 2020	Données prévues en 2021	Projection pour 2021	Données prévues en 2022	Augmentation de budget (réduction) en 2022	Variation de budget en 2022
	$	$	$	$	$	%
Opérations au Nunavut	3 904 151	4 751 981	4 271 981	5 828 765	1 076 784	22,6 %
Opérations aux TNO	6 417 260	6 957 157	6 605 157	6 790 881	(166 276)	(2,39 %)
Bureau de la présidente	649 368	793 635	780 635	880 977	87 342	11,01 %
Rendement et services intégrés	15 427 853	16 438 872	15 513 872	17 316 297	877 425	5,34 %
Droit et conformité	3 385 657	4 561 371	4 010 371	5 179 161	617 790	13,54 %
Total partiel – Responsabilité attribuée à la présidence	**29 784 289**	**33 503 016**	**31 182 016**	**35 996 081**	**2 493 065**	**7,44 %**
Siège social	1 627 392	1 269 238	2 469 238	2 500 000	1 230 762	96,97 %
Total partiel	**31 411 681**	**34 772 254**	**33 651 254**	**38 496 081**	**3 723 827**	**10,71 %**
Conseil de gouvernance	199 825	440 560	340 560	326 999	(113 561)	(25,78 %)
Tribunal d'appel	341 789	499 246	399 246	530 186	30 940	6,20 %
Conseiller ou conseillère des travailleurs	282 572	331 595	301 595	356 905	25 310	7,63 %
Partenariats	741 133	795 000	795 000	795 000	0	0 %
Total	**32 977 000**	**36 838 655**	**35 487 655**	**40 505 171**	**3 666 516**	**9,95 %**

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2021

(y compris le budget de fonctionnement 2022)

Pour l'exercice qui termine le 31 décembre (en milliers de dollars)	Données réelles en 2020	Données prévues pour 2021	Projection pour 2021	Données prévues pour 2022
	$	$	$	$
RECETTES ET DÉPENSES				
RECETTES				
Cotisations	78 058	78 000	79 554	83 300
Revenu de placement (voir ci-dessous)	22 722	23 000	28 438	23 000
Autres sources	54	-	-	-
Recettes totales	**100 834**	**101 000**	**107 992**	**106 300**
DÉPENSES				
Réclamations	47 354	66 640	62 498	59 710
Plus : Frais de gestion des réclamations	11 829	15 829	14123	13 895
Total partiel	**59 183**	**82 469**	**76 621**	**73 605**
Frais d'administration et frais généraux	32 977	36 838	35 488	40 505
Moins : Affectation aux réclamations	(11 829)	(15 829)	(14 123)	(13 895)
Total partiel	**21 148**	**21 009**	**21 365**	**26 610**
Dépenses totales	**80 331**	**103 478**	**97 986**	**100 215**
Revenus (pertes) avant autres pertes du résultat global	20 503	(2 478)	10 006	6 085
Autres pertes du résultat global	(404)	-	-	-
Total du résultat global (pertes)	**20 099**	**(2 478)**	**10 006**	**6 085**

REVENU DE PLACEMENT				
Intérêts	84	-	60	-
Dividendes	12 004	-	7 767	-
Gains	12 084	-	21 867	-
Frais de placement	(1 450)	-	(1 256)	-
Revenu de placement total	**22 722**	**23 000**	**28 438**	**23 000**

Sommaire du budget d'immobilisations de 2021

(y compris le budget d'immobilisations approuvé pour 2022)

Classement du capital	Fonds demandés de reports de 2020	Fonds prévus en 2021	Fonds devant être utilisés en 2021	Fonds devant être retirés en 2021	Financement non requis (dépassé) en 2021	Report estimé pour 2021	Fonds prévus en 2022
	$	$	$	$	$	$	$
Matériel informatique	23 813	45 000	45 000	23 813	-	-	45 000
Ameublement	10 163	77 000	60 163	-	-	(27 000)	80 000
Équipement non informatique	32 510	-	36 330	16 000	(19 820)	-	53 000
Logiciels	699 373	270 000	709 373	140 000	-	(120 000)	288 000
Immeuble – propriété	170 000	150 000	250 000	70 000	-	-	130 000
Améliorations locatives	-	-	-	-	-	-	500 000
Services en ligne	608 971	75 000	260 000	-	-	(423 971)	120 000
Total	**1 544 830**	**617 000**	**1 360 866**	**249 813**	**(19 820)**	**(570 971)**	**1 216 000**

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

wscc.nt.ca 1.800.661.0792 wscc.nu.ca 1.877.404.4407