

d) Acceptation de l'ordre du jour

Le Conseil de gouvernance a repoussé la présentation de division des services de prévention à la réunion de septembre 2014.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté l'ordre du jour pour juin 2014, tel qu'il a été modifié.
14/06-001 - adopté

e) Préoccupations du Conseil

- i) Un membre du conseil a visité le site de commémoration des travailleurs de Whitehorse. Il contient les noms de tous les travailleurs décédés lors d'un accident de travail. La CSTIT doit communiquer avec le ministre et demander d'avoir un site identique dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut.
- ii) Le conseiller en gouvernance rencontrera chaque membre après les réunions et offrira une rétroaction basée sur les observations faites au cours de la réunion.

2. ORDRE DU JOUR DES CONSENTEMENTS

a) Approbation du procès-verbal

Le Conseil de gouvernance a examiné le procès-verbal de sa réunion de mars 2014.

b) Questions découlant du procès-verbal

Aucune question ne découlait du procès-verbal de mars 2014.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du

Nunavut a accepté tous les sujets de consentement pour la réunion de juin 2014.

14/06-002 - adopté

3. RAPPORTS DE LA DIRECTION

a) Rapport du président du Conseil

Le rapport du président du Conseil vise à rendre compte des activités du président du conseil entre les réunions du Conseil de gouvernance et à informer les directeurs du Conseil de gouvernance de toute information notable ou importante. Les renseignements fournis concernaient la période allant du 11 février au 21 mai 2014.

En plus des activités indiquées au rapport, le président du Conseil et le président et directeur général ont assisté à une réunion du Comité permanent du développement économique et de l'infrastructure en tant qu'observateurs.

Le président du Conseil a également assisté à la remise de primes pour long service de la CSTIT.

b) Rapport du président

Le rapport du président est destiné à indiquer la dynamique de l'organisme, telle qu'il la perçoit, et à tenir les directeurs informés de tout événement ou accomplissement important. Les informations fournies concernaient la période allant du 11 février au 23 mai 2014 pour les activités de la CSTIT non traitées dans les autres procédures du Conseil de gouvernance.

4. DÉCISIONS À PRENDRE

a) Rapport du comité de vérification

John Vander Velde, président du comité de vérification, a présenté au Conseil de gouvernance le rapport du comité de vérification de la réunion qui s'est tenue le 12 juin 2014.

Le comité de vérification a tenu une réunion le jeudi 12 juin 2014. On a discuté des éléments suivants :

Rapport du comité de vérification (suite)

Décisions à prendre :

Rapport sur les actifs immobilisés de 2013

À la fin de l'année 2012, la CSTIT a reporté 750 103 \$ de fonds d'immobilisation de 2010 à 2012 et un élément antérieur à 2010 qui a été approuvé pour être reporté en 2014.

Le président a approuvé des demandes de capitaux d'une valeur de 850 000 \$ pour 2013 et a ensuite approuvé 114 357 \$ de demandes de financement supplémentaires, 109 100 \$ de mobilier de bureau supplémentaire et 5 257 \$ de vitrage, le tout pour le bureau d'Iqaluit. De plus, le Conseil de gouvernance a approuvé 167 000 \$ pour l'acquisition de locaux à bureaux supplémentaire à Iqaluit en juin 2013.

Sur les 850 000 \$ de demande initiale, 250 000 \$ visent des rénovations du bureau de Yellowknife. Les autres demandes importantes concernaient des contrats de location-financement, des logiciels de budget automatisé, des rapports médicaux interactifs WEB et des paiements en ligne SPE.

Un changement de procédure en 2013 a requis que tous les projets antérieurs à 2013 qui n'étaient pas terminés avant la fin de l'année, mais qui nécessitaient un report de financement, soient approuvés par le Conseil de gouvernance pour report de financement. Comme seulement 110 094 \$ des 750 103 \$ de solde des projets antérieurs à 2013 avait été dépensé à la fin de l'année fiscale 2013, si la différence n'était pas approuvée pour être reportée, elle devait être retirée. Comme un montant de 531 096 \$ a été précédemment approuvé, le solde restant de 110 091 \$ sera retiré en 2013.

Concernant le projet Z12-006 de 16 052 \$, la soumission originale contenait une erreur indiquant que le projet serait terminé en 2013. La direction comptait terminer le projet en 2014 et demande que le financement soit reporté à 2014.

Pour les projets de 2013, un total de 421 384 \$ avait été dépensé à la fin de 2013, entraînant une demande de 617 785 \$ de report et 90 200 \$ disponibles pour une réaffectation en 2013. Cette somme est déduite des projets d'avant 2013 et de 2013 qui ont dépassé leur budget.

Rapport du comité de vérification (suite)

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut accepte de reporter les 617 785 \$ en mise de fonds à 2014.

14/06-003 – adopté

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut accepte de reporter les 16 052 \$ du projet Z12-006 en mise de fonds à 2014.

14/06-004 – adopté

Sujets de discussion/présentation :

Rapport de vérification interne trimestriel :

Le vérificateur interne a mené la vérification sur les cotisations remboursables et a terminé le rapport de vérification sur la vérification de suivi du registre de risque général du premier trimestre de 2014. Le vérificateur interne est également activement impliqué dans le projet de schématisation de processus.

Le comité de vérification a tenu une séance à huis clos avec le vérificateur interne.

Gestion du risque d'entreprise :

Le comité de vérification a examiné la version révisée du registre de risque fondé sur l'approche présentée lors de la réunion de mars. Le nouveau registre compte sept risques.

Actions des tiers :

Le comité de vérification a reçu un rapport d'actions des tiers allant jusqu'au 30 avril 2014.

Rapport d'enquêtes :

Le comité de vérification a reçu un rapport sur les activités d'enquêtes allant jusqu'au 13 mai 2014.

Rapport du comité de vérification (suite)

Mise à jour de la schématisation de processus :

Le comité de vérification a demandé à l'administration d'établir, de documenter et de conserver des organigrammes de processus pour les cycles opérationnels et financiers clés. Les organigrammes contiennent les risques identifiés et les mécanismes de contrôle qui existent pour traiter ces risques. Les cartes faciliteront les pratiques de vérification et de révision en assurant que les contrôles fonctionnent comme prévu et comme nécessaire sur le plan opérationnel. Le comité de vérification a examiné le plan de projet qui était inclus dans le livret. La date d'achèvement prévue pour les processus identifiés est le 15 octobre 2014.

Révision de la politique de placement - procédure de restructuration :

Lors de la réunion de juin, on a demandé une clarification à l'administration concernant la procédure de restructuration des classes d'actifs au sein du portefeuille de placement. Le processus de restructuration est présenté dans les politiques de la CSTIT. Toutes les activités de restructuration sont rapportées au Comité de révision tous les trimestres.

Éléments d'information :

Rapport de placement :

Le comité de vérification a discuté des résultats de placements jusqu'au 30 avril 2014. Globalement, le fond total a enregistré 0,53 % pour le mois se terminant le 30 avril 2014. Les classes d'actifs productifs clés sur cette période étaient des actions canadiennes à 2,20 % et des actions autres que nord-américaines à 1,14 %. Pour la période de douze mois se terminant le 30 avril 2014, le fonds a enregistré 3,80 % se plaçant sous sa référence de 0,96 %.

La performance sur le long terme reste solide; en effet, le fonds a dépassé sa référence de 1,82 % pour la période de 4 ans se terminant le 30 avril 2014.

Sources uniques d'approvisionnement :

Il n'y a pas de source unique d'approvisionnement pour le trimestre se terminant le 31 mars 2014.

Rapport du comité de vérification (suite)

Rapport financier du T1 :

Le comité de vérification a examiné le rapport pour les activités du premier trimestre, qui inclut un budget et les dépenses réelles au 31 mars 2014.

Rapport sur les actifs immobilisés du T1 :

À la fin du premier trimestre, 159 901 \$ de fonds destinés aux immobilisations ont été dépensés ou accumulés. Les dépenses ont été effectuées pour des projets antérieurs à 2014. La direction estime actuellement que tous les projets sauf un seront dépensés ou feront l'objet d'une demande de report à 2014. Le projet susceptible d'être réattribué en 2014 est actuellement la location d'équipement du bureau de tri Pitney Bowes Z14-016 qui ne correspond pas à la définition d'une location-financement, et par conséquent, sera payé au moyen de fonds d'exploitation.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut accepte le rapport de la réunion du comité de vérification du 12 juin 2014.

14/06-005 – adopté

b) Rapport de l'actuaire et taux de cotisation provisoire de 2015

Morneau Shepell, le cabinet d'actuaire de la CSTIT, offre les services suivants à la CSTIT : calcul annuel de notre passif et recommandation en lien avec le taux de cotisation.

Le passif est essentiel pour déterminer nos exigences financières sur le long terme. L'établissement du taux détermine les exigences de revenus des employeurs, nécessaires pour couvrir les frais de base du système annuellement, ce qui inclut le coût de nouvelles blessures ainsi que les frais d'exploitation de la CSTIT.

Tous les ans, Morneau Shepell offre au Conseil de gouvernance un rapport en juin qui recommande un taux provisoire cible pour l'année suivante. Le Conseil

de gouvernance approuve un taux provisoire cible que Morneau Shepell utilise ensuite pour établir les taux de cotisation pour toutes les sous-catégories d'employeurs, que le Conseil de gouvernance approuve ensuite en septembre.

Rapport de l'actuaire et taux de cotisation provisoire de 2015 (suite)

Le Conseil de gouvernance a reçu une présentation contenant les résultats de 2013 ainsi que des recommandations pour le taux provisoire de 2015. Le taux provisoire visé est influencé par la comptabilité, les frais d'exploitation, la politique de financement, les coûts de nouvelles blessures, et les maladies professionnelles.

Le Conseil de gouvernance a établi un taux de 2,05 \$ pour 2014; à cette réunion, on a discuté longuement à savoir si oui ou non le taux devait rester à 2,05 \$ pour maintenir l'état actuel des affaires et, à la fin, il a été déterminé que non. Le Conseil de gouvernance a décidé que le taux passerait à 2 \$ pour 2015. Morneau Shepell utilisera le taux provisoire visé de 2 \$ afin de déterminer les taux des sous-catégories.

Le Conseil de gouvernance a discuté des demandes de pension de retraite et d'indemnités à vie offertes par la CSTIT. Le Conseil de gouvernance a demandé une comparaison des différentes juridictions afin de déterminer quelles indemnités sont offertes par d'autres juridictions dans des contextes similaires.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a approuvé un taux provisoire visé de 2 \$ pour 2015, et a demandé à la direction et à l'actuaire de présenter les taux des sous-catégories au Conseil de gouvernance lors de sa réunion de septembre.
14/06-006 – adopté

c) Politique 02.08 – Safe Advantage

Avant de discuter et d'approuver les politiques soumises pour cette réunion, le Conseil de gouvernance a eu une longue discussion à propos de l'efficacité de la révision des politiques de mobilisation des intervenants de la CSTIT. Le Conseil de gouvernance s'est demandé si oui ou non la CSTIT en avait fait suffisamment pour rechercher la rétroaction de ses intervenants clés. Le Conseil de gouvernance a suggéré que la CSTIT soit plus proactive à l'avenir, en particulier avec certains individus clés identifiés.

La politique 02.08 présente le programme Safe Advantage de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT), qui comprend l'inclusion des employeurs et l'administration du programme. L'objectif du programme Safe Advantage est d'augmenter la responsabilisation des employeurs aux fins de sécurité sur le lieu de travail.

Politique 02.08 - Safe Advantage (suite)

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 02.08, programme Safe Advantage, pour examen.

On a recommandé au Conseil de gouvernance de remplacer le numéro de la politique pour 09.02 afin qu'elle entre dans la catégorie de politiques de services de prévention plutôt que dans les cotisations pour mieux correspondre à l'harmonisation de l'organisme.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a abrogé la politique 02.08 - Safe Advantage et accepté la politique 09.02 - Safe Advantage, telle que présentée.

14/06-007 – adopté

d) Politique 04.10 – Transfert et libération des coûts de l'employeur

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) peut transférer ou libérer les coûts d'un employeur provenant d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès assurables. La politique offre des directives sur les cas où la CSTIT envisage un transfert ou une libération des coûts et sur la manière d'allouer des coûts aux employeurs ou au Fonds de protection des travailleurs.

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 04.10, Transfert et libération des coûts de l'employeur, pour examen.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 04.10 - **Transfert et libération des coûts de l'employeur**, telle que présentée.

14/06-008 – adopté

e) Politique 03.06 - Droit aux prestations pour les travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) reconnaît que des maladies professionnelles se manifestent à la suite d'un emploi et au cours de l'emploi. Les travailleurs peuvent souffrir de maladies professionnelles en raison d'une exposition prolongée à un agent dans le cadre de leur emploi.

Politique 03.06 - Droit aux prestations pour les travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle (suite)

Contrairement aux blessures, du temps s'écoule généralement entre l'exposition et le développement de la maladie. Les cas d'exposition graves aux maladies infectieuses seront gérés conformément à la politique 03.03, du fait et au cours de l'emploi.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 03.06 - **Droit aux prestations pour les travailleurs souffrant d'une maladie professionnelle**, telle que présentée.

14/06-009 – adopté

f) Politique 03.02 – Droit à l'indemnisation

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) détermine le droit à l'indemnisation d'un travailleur en fonction des preuves fournies par le travailleur et l'employeur, leurs représentants et les prestataires de soins de santé du travailleur.

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 03.02, Droit à l'indemnisation, pour examen.

Le Conseil de gouvernance a demandé d'où vient la présomption s'appliquant aux pompiers et si elle relève de la loi et des règlements des pompiers.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 03.02 – **Droit à l'indemnisation**, telle que présentée.

14/06-010 – adopté

g) Politique 03.03 – Du fait et au cours de l’emploi

La Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs (CSTIT) indemnise un travailleur en cas de blessure, de maladie ou de décès survenus du fait et au cours de l’emploi. « Du fait de » indique ce qui a provoqué la blessure, la maladie ou le décès et « au cours de » indique le moment et le lieu de la blessure, maladie ou du décès et son lien avec l’emploi du travailleur.

La CSTIT examine chaque demande pour déterminer les faits, les circonstances, et les liens de la blessure, la maladie ou le décès avec l’emploi.

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 03.03, Du fait et au cours de l’emploi, pour examen.

À la suite d’une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 03.03 - Du fait et au cours de l’emploi, telle que présentée.

14/06-011 – adopté

h) Politique 03.07 - Calcul de l’indemnité temporaire

La Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs offre des indemnités de compensation temporaire aux travailleurs souffrant d’une déficience temporaire causée par une blessure ou une maladie liée au travail.

Cette politique explique comment la CSTIT calcule l’indemnité temporaire.

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 03.07, Calcul de l’indemnité temporaire, pour examen.

À la suite d’une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 03.07 - Calcul de l’indemnité temporaire, telle que présentée.

14/06-012 – adopté

i) Politique 11.02 - Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès

Les travailleurs, les employeurs et les fournisseurs de soins de santé sont tous chargés de rapporter les blessures au travail à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs. Cette politique présente les responsabilités de chaque partie, garantissant une réponse efficace et en temps voulu des demandes des travailleurs.

Le plan détaillé de révision des politiques a identifié la politique 11.02, Déclaration d'une blessure, pour examen.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté la politique 11.02 - Déclaration d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès, telle que présentée.

14/06-013 – adopté

j) Guide d'évaluation des déficiences permanentes des T.N.-O. et du NU

L'administration de la CSTIT recommande l'élimination du guide d'évaluation des déficiences permanentes des T.N.-O. et du Nunavut et l'adoption d'une version plus récente des *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'*American Medical Association* (AMA).

Le guide actuel des TNO et du Nunavut élaboré en 1997 a connu de nombreux ajouts et révisions importants depuis 1999. Le guide est un hybride du Canadian Bell's Tables (adopté par la plupart des Commissions des accidents du travail dans les années 60 et 70) avec des améliorations d'autres juridictions canadiennes et des chapitres pertinents des *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'*American Medical Association* (AMA), 4^e édition, 1993.

La section concernant le trouble douloureux a été ajoutée au guide en 2008 sur recommandation du Conseil de gouvernance pour remédier à une exigence légale de compensation en cas de troubles douloureux physiologiques permanents. Le guide d'évaluation des déficiences permanentes adopté pour ces troubles douloureux a créé un programme d'évaluation sans intégrer la relativité

Guide d'évaluation des déficiences permanentes des T.N.-O. et du NU (suite)

d'une déficience où le pourcentage de déficience ne correspond pas à une déficience fonctionnelle et il n'y a pas de moyen objectif d'y accéder. Le programme actuel d'évaluation pour ces troubles douloureux offre les évaluations les plus élevées de la juridiction canadienne (un maximum de 50 % pour une déficience complète comparés aux 6 % fournis par la juridiction avec la deuxième notation la plus élevée) et représente le domaine le moins harmonieux des guides de notations canadiens.

La CSTIT accorde une évaluation des déficiences permanentes pour les troubles douloureux psychologiques situés entre 0 % et 50 %. Selon l'AMA (6^e édition) elle est accordée entre 0 % et 3 %. Seulement six éditions des guides de l'AMA ont été produites en cinquante ans. L'AMA (6^e édition) montre un affinement considérable de la méthodologie d'évaluation pour minimiser les variations d'un évaluateur à l'autre qui découlent du jugement médical. C'est approprié, car deux évaluateurs indépendants qui utilisent le guide d'évaluation actuel des T.N.-O et du Nunavut ou le guide de l'AMA (4^e édition) peuvent ne pas obtenir les mêmes valeurs numériques dans leur évaluation en raison du large éventail d'évaluation des déficiences permanentes pour différents scénarios. Par exemple, lorsque la gamme d'évaluation est de 10 % à 15 % dans le programme, différents évaluateurs peuvent obtenir 11 % ou 13 % pour les mêmes trouvailles d'examen de déficience permanente. Le guide AMA (6^e édition) est plus détaillé et affiné pour éliminer cette variabilité et offre une intégration détaillée et relative basée sur la valeur de l'évaluation des déficiences permanentes pour les déficiences anatomiques et fonctionnelles.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a accepté les recommandations de l'administration d'éliminer le guide d'évaluation des déficiences permanentes des T.N.-O et du Nunavut et d'adopter la version la plus récente des *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'*American Medical Association* (AMA).

14/06-014 – adopté

k) Financement à long terme de la FTTN et la NSA

Le 20 avril 2007, la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) a signé un accord de contribution de trois ans avec la Northern Construction Safety Association, maintenant connue sous le nom de Northern Safety Association (NSA),

Financement à long terme de la FTTN et la NSA (suite)

pour la prestation de cours portant sur la sécurité nécessitant une certification. L'accord de contribution pour 2007 était de 235 000 \$, ceux de 2008 et 2009 étaient de 310 000 \$, avec une augmentation de 332 000 \$ en 2010.

En décembre 2007, le Conseil de gouvernance (CG) a approuvé une contribution intérimaire de 186 000 \$ pour financer le « travail de base » du programme de formation « retour au travail » offert par la Fédération du travail des Territoires du Nord (FTTN) à partir de 2008.

Le CG a ensuite approuvé l'accord de contribution de 2009 et 2010 pour la somme de 375 000 \$ pour poursuivre ces cours. Lors de la réunion de novembre 2010, le CG a approuvé un financement de deux ans pour la NSA de 400 000 \$ par an et pour la FTTN de 350 000 \$ par an si certaines conditions sont respectées. Lors de la réunion du CG de mars 2012, après avoir reçu les présentations de la FTTN et de la NSA, le CG a approuvé deux années supplémentaires de financement au taux de 400 000 \$ par an pour la NSA et 350 000 \$ pour la FTTN. Cet accord se termine le 31 décembre 2014.

Les partenariats ont augmenté au fil des années et la CSTIT voit où elles pourraient se développer encore plus. Comme la CSTIT se départit des formations et demande à différents partenaires dans le Nord de les remplacer, il est logique qu'un engagement à long terme soit pris auprès de ces organismes afin qu'ils puissent se développer dans ce secteur.

Chaque organisme devra terminer un plan stratégique d'activités au cours des trois prochaines années qui sera harmonisé avec le plan stratégique de la CSTIT.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a approuvé les niveaux de financement annuel actuels pour la FTTN et la NSA jusqu'au 31 décembre 2019.

14/06-015 – adopté

l) Premiers principes de gouvernance

À la demande du Conseil de gouvernance, le conseiller en gouvernance a préparé un document à examiner concernant les premiers principes possibles.

L'objectif des principes de gouvernance est de promouvoir une bonne gouvernance en offrant un fondement à la prise de décision du CG. Premiers principes de gouvernance :

Établir un équilibre entre les besoins ou les attentes des intervenants et la gouvernance et les obligations réglementaires du CG, et se protéger contre des décisions qui peuvent être difficiles à défendre sur le long terme.

Le Conseil de gouvernance les examinera annuellement pour s'assurer que les décisions sont conformes aux principes.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a adopté les premiers principes de gouvernance concernant son devoir fiduciaire, sa gérance, sa perspective stratégique et sa responsabilisation et transparence auprès des intervenants, tels que présentés.

14/06-016 - adopté

m) Partenariat Working on Wellness

L'administration de la CSTIT a recommandé un partenariat à l'initiative du bien-être au travail. Ce partenariat bénéficie aux employés de la CSTIT, à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, ainsi qu'à l'employeur. Le programme est conçu pour contribuer à la réduction de cancers évitables et autres maladies chroniques en mettant en place des programmes de bien-être au travail qui amélioreront la santé existante de nos employés (et des employés de nos partenaires) et des initiatives de bien-être.

Les enjeux sociaux de la santé sont un défi actuel et émergent pour toutes les CAT du Canada. Ces problèmes augmentent le risque de blessure et prolongent les invalidités. Les troubles psychologiques, la violence sur le lieu de travail, et différents types de stress et de maladie chronique sont des défis pour la prévention et l'indemnisation.

Partenariat Working on Wellness (suite)

La date provisoire de début de ce partenariat est juillet 2014. Il n'y a aucune obligation financière directe à la CSTIT.

Le Conseil de gouvernance s'est demandé si cette initiative s'adressait au Nunavut et en particulier au Gouvernement du Nunavut (GN). L'administration demandera à la personne chargée de ce projet de communiquer avec le GN afin de discuter de ce partenariat.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut approuve la demande de l'administration de devenir un partenaire de Working on Wellness.

14/06-017 - adopté

5. SUJETS DE DISCUSSION/PRÉSENTATION

a) Plan détaillé trimestriel de révision des politiques

Le plan détaillé de révision des politiques établit le programme de révision de la politique quinquennale de la CSTIT. À mesure que des problèmes relatifs à la politique surviennent, le plan détaillé de révision des politiques peut être mis à jour par l'administration. En plus des mesures prises par l'administration, le Conseil de gouvernance peut diriger l'administration de manière précise dans l'exécution d'une politique plus tôt que ce qui était prévu par le plan détaillé de révision des politiques. L'administration s'engage à rendre compte de l'état trimestriel du plan détaillé de révision des politiques au Conseil de gouvernance.

Cet élément était anciennement un élément de décision annuelle, qui ne maintenait pas le Conseil de gouvernance en lien avec le processus de révision des politiques ou la mobilisation des intervenants à venir. Cet élément a été remplacé par une décision trimestrielle afin de tenir le Conseil de gouvernance informé des activités des politiques.

b) Rapport de performance du T1

Le rapport de performance trimestriel offre un aperçu des actions prises par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) pour atteindre ses objectifs. Le rapport indique si la CSTIT mène à bien le plan général et effectue du progrès vis-à-vis de sa vision et de sa mission. Pour chaque mesure de performance disponible, la CSTIT indique si elle est sur la bonne voie, en retard ou éloignée des objectifs à atteindre.

Chaque mois, des unités opérationnelles offrent des mises à jour sur leurs indicateurs clés de performance, notamment un examen des initiatives clés pour ce mois.

c) Décisions du tribunal pour litiges et appels en instance

En réalisant son mandat, la CSTIT doit parfois exercer ses droits légaux au tribunal, clarifier ses obligations et responsabilités légales, défendre ses décisions, et tenir des personnes et des entreprises responsables en cas de non-respect de lois telles que la *Loi sur la sécurité*.

Ce rapport contenait :

- Des litiges de tiers en instance impliquant la CSTIT,
- Des poursuites lancées par la CSTIT,
- Des contrats à court terme pour des services juridiques, et
- Les décisions du tribunal d'appel rendues entre le 1^{er} février et le 30 avril 2014.

d) Présentation par division - Services de prévention

Cet élément de l'ordre du jour a été reporté à la réunion de septembre 2014.

e) Présentation par division - Services aux intervenants

Le Conseil de gouvernance a accueilli l'équipe de direction des services aux intervenants

Cette présentation de division était concentrée sur la division des services aux intervenants qui inclut les services aux employeurs, services médicaux, services de demandes, et enquêtes.

f) Proposition de stratégie de gestion des talents de ressources humaines de la CSTIT

La réaction des ressources humaines (RH) a évolué face aux changements importants dans la manière dont les organismes établissent et atteignent leurs objectifs. Les RH étaient traditionnellement perçues comme une fonction axée sur la conformité et maintenant comme un instrument stratégique pour l'entreprise.

La CSTIT a lancé l'élaboration d'une stratégie de gestion des talents en 2014, ce qui permet une harmonisation des objectifs généraux des RH et de la CSTIT. Plusieurs mesures seront lancées en 2014 et la stratégie de gestion des talents permettra une harmonisation avec la nouvelle direction générale à partir de 2015-2018.

En réponse à une demande du président, les RH ont préparé une proposition qui inclut les demandes suivantes :

- Un modèle de gestion des talents de la CSTIT
- Un programme de sécurité amélioré
- Une stratégie de recrutement
- Un plan de relève
- Un programme de détachement
- Des plans de développement individuel de l'employé
- Une stratégie de maintien en fonction
- Un programme de rémunération globale

Le Conseil de gouvernance recevra une mise à jour sur le progrès de ces initiatives lors de la réunion de mars 2015.

g) Programmes de mérite/démérite pour petites entreprises

Le programme Safe Advantage est un programme de mérite/démérite qui a été mis en place en 2007/2008. La participation est obligatoire pour les employeurs ayant une cotisation moyenne supérieure à 40 000 \$.

Le programme a été conçu après l'examen de plusieurs programmes existants et mis en place dans d'autres juridictions à travers le Canada. Le Conseil de

gouvernance a demandé à l'administration de rechercher des options de programme de mérite/démérite pour les petites entreprises.

Plusieurs homologues d'autres provinces disposent de programmes qui fournissent des encouragements ou des pénalités aux employeurs en fonction de leur conformité à plusieurs exigences.

Dans le programme existant Safe Advantage, basé sur le niveau de coût de référence de l'employeur, il y a encore quelques petites entreprises dans le programme qui recevraient 1000 \$-1 200 \$ de remboursement au maximum.

Pour que l'administration supervise un programme qui évalue tous les employeurs au format du programme Safe Advantage, il faudrait beaucoup de temps et des frais élevés. Équilibrer le remboursement potentiel et le coût nécessaire à l'employeur pour mettre en place son programme de sécurité afin d'obtenir ces remboursements aurait une incidence négative sur le programme, car cela ne s'additionnerait pas sur le tableau de ventilation. La valeur doit résider dans les économies faites lorsque l'on évite les accidents du travail et les dégâts matériels.

Plusieurs programmes provinciaux existants utilisent un programme de vérification de la sécurité OSH tel que COR. Alors que le coût du programme est entièrement assumé par l'employeur, les coûts d'entretien à administrer à la CSTIT sont limités à l'administration et aux changements requis pour le suivi dans le CAAP. Les éléments sur le site sont effectués par l'entité externe de vérification.

Les deux programmes d'autres juridictions qui semblent les plus appropriés pour la situation sont :

Alberta - Partners in Injury Reduction : Utilise 3 méthodes de récompense de l'employeur, le certificat COR, l'amélioration de la performance, et le maintien du leadership de l'industrie. Chacun dispose d'une stimulation pour atteindre ou maintenir cette mesure. Il n'y a pas de mesure punitive dans ce programme.

Worksafe BC - Notation de l'expérience : L'approche de Worksafe BC semble être directe, et utilise la notation de l'expérience contre la classe particulière de l'industrie et rabais ou surcharges appliqués en fonction de si l'employeur se situe au-dessus ou en dessous.

La CSTIT complétera une évaluation des répercussions financières des deux programmes et rapportera ses trouvailles au Conseil de gouvernance lors de la réunion de décembre 2014.

h) Portion retour au travail du COR/économies administratives de la CSTIT

Le Conseil de gouvernance a demandé des renseignements sur ce qui serait nécessaire en vue d'utiliser la vérification COR comme solution de rechange à la vérification Safe Advantage, et quelles seraient les économies de frais qui en découleraient.

La CSTIT effectue une vérification des renseignements fournis dans le questionnaire de pratiques exemplaires de la gestion de Safe Advantage sur un cycle de 3 ans, à condition de le faire à chaque fois qu'un problème se présente.

Une comparaison détaillée du questionnaire des pratiques exemplaires de gestion de Safe Management et du document de vérification de l'Alberta Construction Safety Association Health and Safety Standard (vérification COR) a été effectuée. La section un : Prévention harmonise 98 % et la section deux : retour au travail/gestion des demandes harmonise 10 %. La différence est en grande partie liée aux exigences du retour au travail dans la vérification COR.

Les services de prévention et les services aux intervenants se sont réunis avec la Northern Safety Association pour discuter des options pour inclure retour au travail dans la Section 2 du QPG de la vérification COR.

Les changements pour reconnaître la vérification COR à la place du QPG de Safe Advantage peuvent être effectués. Il est recommandé que la CSTIT utilise une approche graduelle au cours des trois années de vie de la vérification COR (chaque employeur COR fait l'objet d'une vérification tous les trois ans), car la vérification révisée devrait être effectuée pour chaque employeur nécessitant une vérification et le coût est de 2 500 \$ plus les frais.

Comme chaque employeur fait l'objet d'une vérification du COR révisé, il sera reconnu par la CSTIT. À l'issue d'une période graduelle de trois ans, tous les employeurs COR devraient avoir fait l'objet d'une vérification conforme aux nouvelles exigences et devraient être en mesure de le soumettre à la place de la vérification. L'importance de cet aspect est qu'aucun coût additionnel ne sera imputé à l'employeur pour mettre en place ce changement de procédure.

Le Conseil de gouvernance a indiqué apprécier la manière dont la CSTIT gère cette initiative.

i) Services possibles transférés à la FTTN et la NSA

La CSTIT a offert des cours de formation comme aspect courant de la prestation de service des services de prévention. Une vérification interne et le conseiller juridique ont confirmé les préoccupations identifiées par le Conseil de gouvernance et le président concernant un conflit en raison de la même formation et la régulation des personnes recevant la formation.

La CSTIT ne donne actuellement que les cours de supervision de la sécurité du côté industriel. Il y a des fournisseurs de formation qui peuvent offrir des cours similaires. La prestation de ces formations par la CSTIT est programmée pour se terminer d'ici 2014. Il y aura une période de transition pendant laquelle la CSTIT co-enseignera avec les formateurs qui choisissent d'avoir recours au cours avancé de la CSTIT, ou les formera. Dans le cadre du processus de transfert, la CSTIT offrira une assistance pour familiariser les instructeurs avec les cours, comme une présentation commune sur les offres initiales, et un cours que les formateurs potentiels peuvent suivre pour se familiariser avec le matériel et les méthodes de prestation. Actuellement, il n'y a aucune exigence légale concernant le cours de supervision de la sécurité, mais il a été exigé en cas d'accident du travail dans certaines situations.

Il n'y a aucun fournisseur de formation en sauvetage minier autre que la CSTIT à l'échelle territoriale. L'unité minière de la CSTIT offre cette formation au besoin. Les services de prévention recherchent des occasions avec de potentiels formateurs afin de développer ce programme en dehors de la CSTIT. Il est en discussion avec des partenaires miniers concernant d'autres occasions d'offrir l'accès à une vue d'ensemble du cours de supervision de la sécurité en dehors de la CSTIT.

La législation sera examinée afin de déterminer si des changements sont possibles pour permettre au certificat de dynamitage d'être fourni en dehors de la CSTIT.

La CSTIT est en train d'examiner la vérification COR pour faire une comparaison avec les éléments de la vérification Safe Advantage qu'elle traite. Une fois l'examen terminé, la CSTIT se réunira avec la NSA pour voir s'il y a une possibilité d'ajouter d'autres éléments qui ne sont pas actuellement dans le COR pour garantir que toutes les composantes sont couvertes. À ce stade, la CSTIT

acceptera la vérification COR à la place des éléments applicables de la vérification Safe Advantage (Questionnaire de pratiques de gestion, retour au travail, et vérification). Si cela n'est pas possible, la CSTIT envisagera des révisions des formulaires et des processus de vérification pour traiter le chevauchement.

j) Processus de conseils à l'industrie pour accéder aux formations de la Mine Training Society

On a demandé aux services de prévention d'identifier comment l'industrie pourrait accéder aux formations de la Mine Training Society.

Les services de prévention coordonneront des mises à jour régulières de la Mine Training Society, comprenant la programmation des formations, auprès des services de prévention.

La CSTIT offre des renseignements sur le site Web en mettant en lien des clients potentiels avec la Mine Training Society.

La CSTIT fournira des dates de futurs événements de formation sur nos sites de réseaux sociaux.

Les employés des services de prévention identifieront la Mine Training Society comme source de travailleurs formés pour l'industrie.

De futures réunions identifieront d'autres domaines potentiels de familiarisation et pourraient servir de mécanisme pour préparer les travailleurs à entrer dans le domaine.

k) Cadre de recrutement des directeurs

Lors de la réunion de mars 2014, la Conseil de gouvernance a discuté de l'adhésion et de moyens de recruter de nouveaux membres. À ce moment-là, le CG a demandé au conseiller en gouvernance de rechercher des stratégies de recrutement ainsi qu'un plan de relève.

Le Conseil de gouvernance a accepté de mettre en place un processus de profilage pour que les compétences requises soient identifiées en temps opportun pour leur communication et considération par le ministre. La matrice sera complétée par chaque membre actuel du Conseil de gouvernance; elle définit les compétences actuelles du conseil.

l) Planification de la relève du directeur général

La nomination du directeur général relève de la responsabilité du Conseil de gouvernance. Actuellement, aucun plan de relève n'est en place pour nommer un

nouveau directeur général, en cas de besoin.

Plan de relève du directeur général (suite)

Le Conseil de gouvernance a convenu qu'un plan doit être mis en place et a demandé au conseiller en gouvernance de rechercher des options à ces fins. Le Conseil de gouvernance a offert une rétroaction pour le processus recommandé. Le conseiller en gouvernance offrira un processus formalisé à la réunion de septembre 2014.

m) Plan de travail du Conseil de gouvernance

Le Conseil de gouvernance a requis un plan de travail plus formalisé pour garantir qu'il remplit ses responsabilités. Le conseiller en gouvernance et le vérificateur interne ont identifié tous les domaines de responsabilité du Conseil de gouvernance. Le Conseil de gouvernance commencera à mettre en place le plan de travail à partir de la réunion de septembre. Il fera l'objet d'une révision annuellement pour garantir qu'il englobe toujours les responsabilités du conseil.

PROCHAINE RÉUNION

Le Conseil de gouvernance a examiné les ordres du jour et le calendrier de planification générale pour la réunion de septembre 2014. La réunion aura lieu les 11 et 12 décembre 2014, à Yellowknife, T.N.-O.

6. SÉANCE À HUIS CLOS

- a) Augmentation salariale du président et directeur général
- b) Évaluation de la réunion

7. AJOURNEMENT

Comme il n'y avait aucun autre sujet à débattre, la réunion s'est terminée à 15 h 30 le 13 juin 2014.

À la suite d'une motion dûment présentée et appuyée, le Conseil de gouvernance de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut a ajourné sa réunion du 12-13 juin 2014 à Yellowknife, T.N.-O.

Date

Président

Date

Secrétaire exécutive