

Parcours vers la sécurité

Plan stratégique

2023–2027



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 Qamutiik, 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

LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS 24 HEURES SUR 24

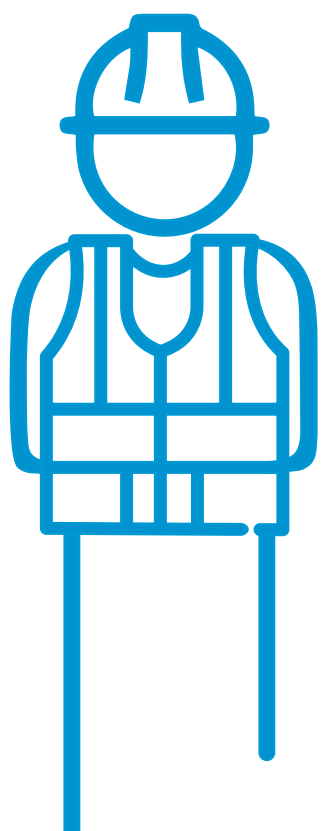
1-800-661-0792

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

WSCCNTNU 
@WSCCNTNU 

Table des matières

À propos de la CSTIT	2
Priorités stratégiques 2023–2027	3
Vision, mission et valeurs	3
Introduction	4
Le plan stratégique en bref	5
Priorité stratégique 1.0 :	
Réaliser des progrès en matière de sécurité	6
Priorité stratégique 2.0 : Fournir des services de qualité	10
Priorité stratégique 3.0 : Assurer la viabilité financière	16



À propos de la CSTIT

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est un organisme gouvernemental indépendant voué à l'administration 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 (TNO) ou du Nunavut.

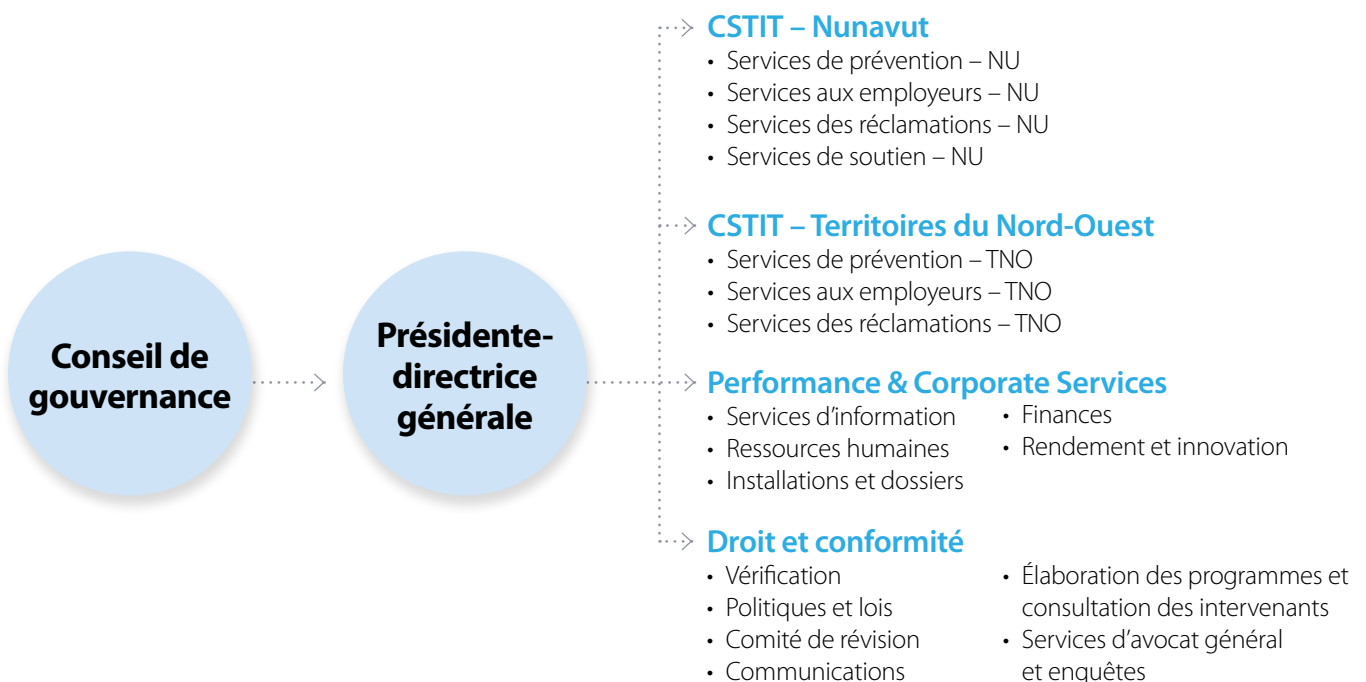
La CSTIT fournit des services à environ 40 000 travailleurs et 4 000 employeurs dans l'ensemble des TNO et du Nunavut. Chaque année, son personnel traite plus de 3 000 demandes d'indemnisation et mène plus d'un millier d'inspections pour assurer la sécurité des milieux de travail nordiques. La CSTIT est unique au Canada, car il s'agit du seul organisme d'indemnisation à desservir des travailleurs dans plus d'un territoire ou d'une province.

Gouvernance

Le Conseil de gouvernance, composé de sept personnes, supervise la CSTIT et veille à la bonne conduite et à la gestion des opérations, tout en assurant la crédibilité et la vitalité des activités de l'organisme. Ses membres, qui incluent des résidents du Nunavut et des TNO, font valoir les intérêts des travailleurs, des employeurs et du grand public. En consultation avec son homologue du Nunavut, le ministre ténois responsable de la CSTIT nomme les membres du Conseil de gouvernance.

Équipe de direction

L'équipe de direction de la CSTIT comprend sept cadres supérieurs résidant au Nunavut et aux TNO. Ceux-ci offrent un encadrement au personnel et supervisent les opérations des quatre divisions de la CSTIT.



Priorités stratégiques 2023–2027

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.

La mobilisation – Nous œuvrons 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 au service.

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

Introduction



Voici le plan stratégique quinquennal dont s'est dotée la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027. Ce plan guidera nos processus annuels de planification et de production de rapports au cours des cinq prochaines années. De plus, il fournira une feuille de route qui nous aidera à réaliser notre mission – promouvoir la santé et 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.

La CSTIT aura 50 ans en 2027. Nous avons débuté sous le nom de Commission des accidents du travail (CAT) des Territoires du Nord-Ouest en 1977. En 1996, la CAT a commencé à assurer l'application et l'exécution de la *Loi sur la sécurité*, de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines* et de la *Loi sur l'utilisation des explosifs*, en plus de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*. Peu après, en 1999, les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest (TNO) et du Nunavut, nouvellement créé, ont convenu de maintenir une commission des accidents du travail commune. Nous avons changé de nom en 2008 pour devenir la « Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs » (CSTIT) afin de refléter le fait que nous réglementons la sécurité en milieu de travail tout en offrant un régime d'assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs ainsi que des soins aux travailleurs blessés.

Le Plan stratégique 2023–2027 s'inscrit dans notre mission et suit les échéanciers approximatifs que nous avons fixés pour les objectifs à court, à moyen et à long terme à atteindre au cours d'un cycle stratégique. Élaboré conjointement par le Conseil de gouvernance et l'équipe de direction, il intègre divers avis exprimés par des employés et des intervenants de la CSTIT. Poursuivant sur la lancée de nos plans stratégiques précédents, il met à profit les enseignements tirés tout en continuant d'améliorer nos services et nos ressources.

Le processus de planification stratégique a amené notre équipe à revoir notre vision, notre mission et nos valeurs. Les employés et la direction de la CSTIT ont convenu que celles-ci demeuraient pertinentes pour guider notre travail quotidien, et nous les maintenons donc pour le cycle stratégique 2023–2027. La CSTIT gardera donc le cap sur ses priorités stratégiques actuelles, à savoir *réaliser des progrès en matière de sécurité et offrir des services de qualité*. Nous avons ajouté une troisième priorité, *assurer la viabilité financière*, afin de souligner notre résolution à garantir la bonne intendance du Fonds de protection des travailleurs dans le cadre du Plan stratégique 2023–2027.

Chaque section du présent plan décrit les mesures de rendement que nous utiliserons pour montrer nos progrès. Nous nous servons de ces mesures pour guider notre processus de planification générale et pour rendre compte de nos progrès chaque année.

C'est donc avec plaisir que nous présentons le Plan stratégique 2023–2027 de la CSTIT, *Parcours vers la sécurité*. Ce titre choisi en consultation avec notre personnel et notre comité de consultation des intervenants met en relief le chemin que nous parcourons tous et toutes pour rendre les milieux de travail plus sûrs chaque jour. Il est représentatif des différents rôles au sein de notre organisme ainsi que des diverses voies empruntées par de nombreux employeurs dans toutes les communautés du Nunavut et des TNO pour promouvoir ce que nous appelons la « culture de la sécurité ». Renforcer la sécurité au travail et améliorer la prestation de soins pour tous les travailleurs, tels sont nos objectifs communs.



Jenni Bruce
Présidente
Conseil de gouvernance



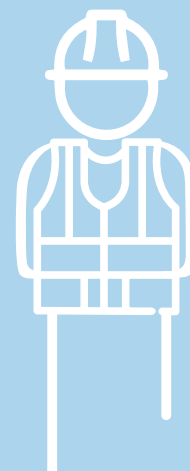
Debbie Molloy
Présidente-directrice générale
CSTIT

Le plan stratégique en bref

Priorités	Objectifs à court terme (2023 à 2024)	Objectifs à moyen terme (2025 à 2026)	Objectifs à long terme (2027)
1.0 : Réaliser des progrès en matière de sécurité	Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail		Poursuivre l'objectif fixé
	En préparation	Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures	Poursuivre l'objectif fixé
	En préparation		Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs
2.0 : Fournir des services de qualité	Solliciter les avis des intervenants		Poursuivre l'objectif fixé
	Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces		Poursuivre l'objectif fixé
	Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services		Poursuivre l'objectif fixé
	En préparation		Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services
	En préparation	Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services	Poursuivre l'objectif fixé
3.0 : Assurer la viabilité financière	Confirmer que le Fonds de protection des travailleurs est bien géré		Poursuivre l'objectif fixé
	Augmenter le niveau de capitalisation de la CSTIT		Poursuivre l'objectif fixé

Priorité stratégique

1.0 :



Réaliser des progrès en matière de sécurité

La réalisation de progrès en matière de sécurité est au cœur de notre vision, soit l'élimination des maladies et des blessures professionnelles. Cette priorité témoigne de l'engagement continu de la CSTIT en faveur de milieux de travail sécuritaires par la sensibilisation à l'importance des droits et responsabilités en ce qui a trait à la sécurité, par la prévention en général et par la réduction du nombre d'accidents et d'incidents.

Mesure de rendement :

Fréquence des blessures entraînant un arrêt de travail (temps perdu)

Trois objectifs sont fixés à l'appui de cette priorité. Ils concourent à ce que les employeurs et les travailleurs disposent des ressources et des connaissances nécessaires pour créer des lieux de travail sécuritaires.

Cible fixée pour 2027 :

1,68

..... Définition

Fréquence des blessures entraînant un arrêt de travail (temps perdu) :

Nombre de demandes d'indemnisation pour une perte de temps de travail attribuable à l'incapacité d'un travailleur blessé à s'acquitter entièrement de ses fonctions dès le lendemain de l'incident subi.

Il s'agit du nombre de travailleurs couverts ayant présenté une demande d'indemnisation pour une perte de temps de travail, pour 100 travailleurs.

Objectif 1.1 : Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail

INTENTION : Améliorer la compréhension des exigences liées à la SST en fournissant des renseignements et des ressources aux intervenants de la CSTIT

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Services de prévention

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Pourcentage de chantiers et milieux de travail prioritaires obtenant des ressources liées à la SST par l'intermédiaire des Services de prévention	100 %
Pourcentage d'employeurs satisfaits des ressources et des renseignements fournis	75 %

..... Définition

Intervenants : Travailleurs, employeurs et autres parties intéressées à l'égard des politiques et des programmes de la CSTIT

.....

Objectif 1.2 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures

INTENTION : Accroître le nombre d'employeurs ayant des programmes de SST en élaborant des politiques plus claires et en fournissant des conseils sur les procédures et les outils conçus pour réduire et prévenir les blessures et les incidents, ce qui favorise la création de milieux de travail plus sécuritaires

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à moyen terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Équipe de la haute direction

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Pourcentage de la masse salariale cotisable totale correspondant aux normes du programme Safe Workplace	Hausse de 5 % par année par rapport au pourcentage de référence de 2022
Pourcentage d'employeurs admissibles correspondant aux normes du programme Safe Workplace	Hausse de 5 % par année par rapport au pourcentage de référence de 2022
Nombre de politiques de SST élaborées conformément au plan détaillé de révision des politiques (PDRP)	Respect de l'échéancier fixé pour le PDRP

..... Définition

Programme Safe Workplace : Programme encourageant l'adoption d'une culture positive de la santé et de la sécurité au travail en incitant les employeurs à améliorer la façon dont ils gèrent la sécurité et lui accordent la priorité. Pour en savoir plus, consultez le wscn.nt.ca/fr ou le wscn.nu.ca/fr

.....

Objectif 1.3 : Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs

INTENTION : Passer en revue le modèle suivi pour établir les taux de cotisation des employeurs et dégager des approches qui pourraient mieux récompenser un excellent rendement en matière de sécurité et motiver les employeurs dont le rendement est moins satisfaisant

DURÉE : Objectif à long terme

RESPONSABILITÉ : Services aux employeurs

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
État d'avancement du projet visant l'amélioration du modèle des taux de cotisation des employeurs	Terminé



PHOTO : ISTOCK

Priorité stratégique 2.0 :



Fournir des services de qualité

La prestation de services de qualité intégrant nos valeurs est à la base de notre mission. Cette priorité stratégique vise à améliorer cette dimension de notre travail en renforçant les processus et en donnant au personnel de la CSTIT les moyens de fournir des services accessibles, compréhensibles et efficaces en temps opportun.

Mesure du rendement :

Taux de satisfaction des intervenants

Cinq objectifs sont fixés à l'appui de cette priorité. Axés sur l'amélioration de l'expérience de la clientèle, ces objectifs visent à garantir que les employés se sentent engagés dans leur travail quotidien et disposent des ressources et du soutien dont ils ont besoin pour fournir des services de qualité.

Cible fixée pour 2027 :

Taux de satisfaction de 80 %

Objectif 2.1 : Solliciter les avis des intervenants

INTENTION : Veiller à ce que les intervenants aient la possibilité de faire part de leur expérience et de leurs suggestions en élargissant le processus de consultation

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Droit et conformité

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Pourcentage de consultations menées auprès d'intervenants où le cadre établi en la matière est appliqué	100 %
Pourcentage de consultations menées par la CSTIT auprès du public qui atteignent les objectifs fixés en ce qui a trait aux taux de réponse	90 %

..... Définition

Intervenants : *Travailleurs, employeurs et autres parties intéressées à l'égard des politiques et des programmes de la CSTIT*



PHOTO : ISTOCK

Objectif 2.2 : Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces

INTENTION : Créer des processus définis qui ajoutent de la valeur au profit des intervenants en exploitant les technologies, données, solutions et outils conçus pour simplifier notre travail

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Rendement et services intégrés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Taux d'amélioration net	3 sur 5
Pourcentage de clients satisfaits à l'égard des services en ligne	80 %

..... *Définition*

Taux d'amélioration net : Taux indiquant la capacité de la CSTIT à s'améliorer en permanence, mesurant plus particulièrement la qualité des ressources et services offerts ainsi que l'interaction avec les intervenants – les objectifs sont plus facilement atteints si les processus et systèmes internes sont efficaces

.....

Objectif 2.3 : Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services

INTENTION : Veiller à la mise en place de stratégies robustes pour répondre à un marché du travail en constante évolution en soutenant et en mobilisant les employés de la CSTIT, et en leur donnant les moyens de fournir d'excellents services à nos intervenants

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Rendement et services intégrés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Taux d'avancement net	80 %
Taux de rétention	Dépasser les taux du GTNO et du GN

..... Définitions

Taux d'avancement net : Taux témoignant de la satisfaction, de la loyauté et de la réussite future des employés

Taux de rétention : Pourcentage d'employés qui restent au sein de la CSTIT pendant une certaine période

.....

Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la CSTIT

INTENTION : Mettre à jour les dispositions législatives appliquées par la CSTIT

DURÉE : Objectif à long terme

RESPONSABILITÉ : Droit et conformité

**MESURE
DE RENDEMENT**

**CIBLE FIXÉE
POUR 2027**

État d'avancement du projet de révision des dispositions législatives

Terminé



Objectif 2.5 : Améliorer la gestion des demandes d'indemnisation

INTENTION : Gérer les demandes d'indemnisation de manière efficace et responsable en utilisant les processus, les outils et les systèmes appropriés, ce qui permet d'alléger la charge de travail du personnel tout en améliorant l'expérience des intervenants

DURÉE : Commencer par atteindre l'objectif fixé à moyen terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Services des réclamations

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Coût moyen par demande d'indemnisation	Baisse de 10 % par rapport au pourcentage de référence de 2022
Nombre de plaintes pour défaut de réponse transmises par le bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs	Nul

..... Définitions

Coût moyen par demande d'indemnisation : Le coût total moyen de chaque plainte déposée auprès de la CSTIT au cours d'une période donnée

Bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs : Bureau indépendant qui aide les travailleurs à comprendre et à utiliser le système d'indemnisation

Priorité stratégique 3.0 :



Assurer la viabilité financière

L'existence d'un fonds de protection des travailleurs doté de ressources suffisantes garantit que les travailleurs blessés obtiennent les soins requis dans l'immédiat et plus tard. La CSTIT doit maintenir des ressources suffisantes pour couvrir les coûts d'indemnisation des travailleurs blessés au moyen d'un système responsable sur le plan financier qui est équitable pour tous les employeurs.

Mesure du rendement :

Durée composée moyenne des réclamations

Deux objectifs sont fixés à l'appui de cette priorité. Ils illustrent la façon dont la CSTIT assurera sa viabilité financière.

Cible fixée
pour 2027 :
Réduction de 10 %
comparativement à la fin
d'exercice 2022

..... Définition

Durée composée moyenne des réclamations :

Mesure de la gravité d'une blessure et de l'efficacité des efforts déployés pour faciliter le retour au travail ou la gestion de l'incapacité, y compris le nombre de jours de travail perdus

Objectif 3.1 : Confirmer que le Fonds de protection des travailleurs est bien géré

INTENTION : Évaluer si l’externalisation de la gestion des placements du Fonds de protection des travailleurs reste appropriée et estimer le rendement de l’investissement global de cette approche

DURÉE : Commencer par atteindre l’objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Dirigeant principal des finances

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Rendement de l’investissement	5,25 % par année

Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la CSTIT

INTENTION : Atteindre un équilibre entre l’offre de services d’indemnisation de qualité aux travailleurs blessés et le maintien de taux de cotisation stables et abordables pour les employeurs

DURÉE : Commencer par atteindre l’objectif fixé à court terme, puis poursuivre celui-ci

RESPONSABILITÉ : Dirigeant principal des finances

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE FIXÉE POUR 2027
Niveau de capitalisation	120 %

Définition

Niveau de capitalisation : Montant dont dispose la CSTIT par rapport à ce qu’elle doit au 31 décembre de chaque année – il indique la capacité de la CSTIT à respecter ses engagements financiers



WSCC

wsc.nu.ca 1.800.661.0792
wsc.nu.ca 1.877.404.4407