

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2021

Le *Rapport annuel de gestion 2021* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction de la planification, de la performance et de l'innovation, en collaboration avec les vice-présidences, la Direction générale des affaires juridiques et le Secrétariat général et plaintes sur la qualité.

Le rapport peut également être consulté sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, au cnesst.gouv.qc.ca.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

ISBN : 978-2-550-91909-4 (version imprimée)

ISBN : 978-2-550-91910-0 (PDF)

ISSN : 1913-2956



Imprimé sur du papier recyclé :

Couverture : 100 %

Pages intérieures : 100 %

Juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	4
Message de la présidente-directrice générale	5
Déclaration attestant la fiabilité des données	7
Rapport de validation de la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes	8
1 – L'ORGANISATION	9
L'organisation en bref	10
Les faits saillants	12
L'année en quelques chiffres	14
2 – LES RÉSULTATS	15
Plan stratégique 2020-2023	16
Sommaire des résultats	17
Résultats détaillés 2021 relatifs aux engagements inscrits dans le Plan stratégique 2020-2023	19
Déclaration de services	31
Traitement des plaintes sur la qualité de nos services	33
3 – LES RESSOURCES UTILISÉES	35
Ressources humaines	36
Ressources financières	37
Ressources informationnelles	41
4 – ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	43
Le développement durable	44
La divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	44
L'accès à l'égalité en emploi	45
L'allègement réglementaire et administratif	48
L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels	48
L'emploi et la qualité de la langue française	51
Le programme ACCES construction	51
Les activités en matière pénale	52
La gouvernance	54
Le code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	69
5 – LES ÉTATS FINANCIERS DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	83
6 – LES ÉTATS FINANCIERS DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	127

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale du Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2021* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, comme il m'a été remis par la présidente-directrice générale, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,



JEAN BOULET

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le *Rapport annuel de gestion 2021* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Ce rapport de la CNESST fait état des résultats obtenus pour l'exercice financier de 2021 à l'égard des objectifs du Plan stratégique 2020-2023. De plus, ce document fait le point sur la gestion des ressources et répond aux différentes exigences législatives et gouvernementales en vigueur. Enfin, il présente les états financiers audités, dont ceux du Fonds de la santé et de la sécurité du travail.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La présidente-directrice générale,



MANUELLE OUDAR



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

À l'image de 2020, l'année 2021 a été marquée par la pandémie de COVID-19. Alors que le Québec poursuivait sa lutte contre le virus, notre organisation a continué d'agir de manière proactive en réponse à cette crise sans précédent. Plus que jamais, la santé et la sécurité du travail ont été au cœur des préoccupations, tant au Québec que dans le monde entier.

Au cœur d'un travail acharné de concertation avec les représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a poursuivi sans relâche son rôle d'accompagnement dans la prise en charge de la santé et de la sécurité. Nous avons relevé, en étroite collaboration avec nos partenaires, les défis qu'ont posé les vagues successives de la pandémie, mettant de l'avant une foule d'outils pour soutenir les milieux de travail.

Qu'il s'agisse de guides, d'aide-mémoires ou d'affiches, nos outils pratiques et évolutifs ont permis à tous les secteurs de reprendre ou de poursuivre leurs activités dans les conditions les plus saines et sécuritaires possible, protégeant ainsi la santé et la sécurité de tous et de toutes.

Vers un nouveau régime

Il est impossible de passer sous silence la sanction, le 6 octobre 2021, de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Cette loi modifie entre autres deux lois principales, soit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Celles-ci n'avaient pas été modifiées de manière substantielle depuis leur adoption, il y a plus de 35 ans. Je suis heureuse de voir qu'en tant que leader en matière de travail, la CNESST est la référence pour sensibiliser et informer les milieux de travail sur ces modifications de grande importance, et les accompagner dans leur transition.

Prévention et innovation

Plus que jamais, la prévention est la pierre angulaire de l'ensemble des actions de la CNESST en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et sécurité du travail.

L'année 2021 a d'ailleurs été marquée par le déploiement de la deuxième année de notre plan stratégique 2020-2023 : un plan ambitieux, résolument orienté vers la prévention durable, qui vise à renforcer la présence de la CNESST partout au Québec par des interventions collaboratives de qualité.

En matière de normes du travail, je tiens à souligner notre offre de formation bonifiée de même que nos nouveaux outils de référence en matière de télétravail élaborés pour accompagner l'ensemble des milieux de travail dans l'application des pratiques de télétravail, vers lesquelles le monde est maintenant tourné, notamment celle relative au mode hybride. Le déploiement du programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail s'est également poursuivi avec le lancement du cinquième appel de projets, pour des milieux de travail sains et exempts de harcèlement. Rappelons que les quatre premiers appels de projets, dont les sommes investies totalisaient près de 6 M\$, ont permis de financer 79 projets dans un grand nombre de secteurs d'activité partout dans la province.

L'année 2021 coïncide avec le 25^e anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*. Encore aujourd'hui, des écarts salariaux persistent entre les hommes et les femmes au Québec, signe qu'il reste du chemin à parcourir. Nos équipes ont veillé à l'application de

cette loi, de façon concrète et proactive, exerçant à la fois un rôle de soutien et de surveillance pour favoriser non seulement l'atteinte de l'équité salariale mais aussi son maintien dans les milieux de travail.

Que ce soit en équité salariale, en normes du travail ou en santé et sécurité du travail, nous n'aurions pu concrétiser tous nos projets sans l'inestimable contribution de nos quelque 5 000 employées et employés, que je tiens à remercier sincèrement. Des femmes et des hommes engagés, piliers de notre organisation, qui ont à cœur d'offrir le meilleur aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux employeurs. Cet engagement prend sa source dans les valeurs qui sont chères à la CNESST, soit le respect, l'équité et le professionnalisme.

Par ailleurs, visant à concrétiser notre volonté d'être une organisation innovante et performante, nous nous sommes engagés vers une transformation numérique de nos services avec des attentes explicites en ce sens. Nous avons adapté nos relations en fonction de la réalité quotidienne des personnes à qui nous rendons des services. Nous misons sur le numérique pour transformer nos façons de faire, de manière innovante, efficiente et transparente, pour simplifier la vie de nos clientèles par une circulation plus fluide de l'information et pour favoriser l'accès à nos services en tout temps.

Je suis fière de toutes ces avancées, qui touchent l'ensemble de nos champs d'expertise, au bénéfice des milieux de travail, dont les besoins figurent au cœur même de nos priorités.

En conclusion

Je tiens à saluer l'apport des membres de notre conseil d'administration et de notre comité de direction, de même que celui de nos précieux partenaires.

C'est dans des moments comme ceux-là que nous constatons toute la force du paritarisme, la pierre d'assise de toute l'action de la CNESST, et du rôle clé que nous exerçons au sein de la société québécoise. C'est ensemble que nous contribuons à créer des conditions de travail justes et équitables et des milieux de travail sains et sécuritaires.



MANUELLE OUDAR
Présidente-directrice générale

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et l'information contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2021* sont sous la responsabilité du comité de direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport annuel de gestion et des contrôles afférents.

Le présent rapport de gestion décrit, de manière appropriée, la mission et les orientations stratégiques de la CNESST. Il présente fidèlement les résultats obtenus au regard des objectifs et des indicateurs pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021. Il fait également le point sur les actions accomplies par la CNESST en vertu de ses autres obligations.

La Direction générale de l'audit interne et des enquêtes a évalué le caractère plausible et la cohérence de l'information présentée dans ce rapport annuel de gestion et produit un rapport de validation à ce sujet. Le Vérificateur général du Québec a audité les états financiers de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail. Le conseil d'administration de la CNESST a adopté le présent rapport annuel de gestion ainsi que les états financiers qu'il contient.

À notre connaissance, les résultats et l'information présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2021* de la CNESST et les contrôles afférents sont fiables.

Les membres du comité de direction,



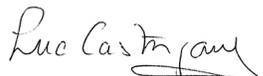
MANUELLE OUDAR
Présidente-directrice générale



CHRISTIAN BARRETTE
Vice-président à l'administration
et aux communications



CLAUDE BEAUCHAMP
Vice-président à l'indemnisation
et à la réintégration au travail



LUC CASTONGUAY
Vice-président à la prévention



JULIE CERANTOLA
Secrétaire générale



PIERRE CYR
Directeur de la planification,
de la performance et de l'innovation



ANOUK GAGNÉ
Vice-présidente à l'équité salariale



BRUNO LABRECQUE
Vice-président aux finances



DOMINIQUE PINEAULT
Directrice générale des affaires juridiques



YVES VÉZINA
Vice-président à la transformation
numérique



MÉLANIE VINCENT
Vice-présidente aux normes du travail

RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AUDIT INTERNE ET DES ENQUÊTES

Madame Manuelle Oudar
Présidente-directrice générale
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Madame la Présidente-Directrice générale,

Nous avons procédé à l'examen de l'information présentée dans le *Rapport annuel de gestion 2021* de la CNESST, à l'exception des états financiers de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail, audités par le Vérificateur général du Québec. La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de cette information, y compris des états financiers, incombe à la direction de la CNESST.

Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information en nous basant sur les résultats de notre examen. Nos travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Cet examen ne constitue pas un audit, et par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion d'auditeur sur l'information présentée dans le rapport annuel de gestion.

Au terme de notre examen, effectué conformément aux *Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne*, élaborées par l'Institut des auditeurs internes, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans le *Rapport annuel de gestion 2021* de la CNESST n'est pas, à tous égards importants, plausible et cohérente.

Le directeur général de l'audit interne et des enquêtes,



SYLVAIN MASSÉ, MBA, CPA, CMA

Québec, mai 2022



1

L'ORGANISATION

L'ORGANISATION EN BREF

MISSION ET CLIENTÈLES

La CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs et travailleuses que des employeurs du Québec. Elle intervient dans les domaines des normes du travail, de l'équité salariale et de la santé et la sécurité du travail.

NORMES DU TRAVAIL

Favoriser des conditions de travail justes et équilibrées

La CNESST surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail et vise, par son action, à favoriser des conditions de travail justes et équilibrées entre les employeurs et le personnel salarié en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Les normes du travail, c'est :

2,01 millions de personnes salariées¹ qui voient leurs conditions de travail encadrées principalement par la LNT ;

262 657 employeurs² qui encadrent leurs conditions de travail au sein de leur entreprise, principalement avec la LNT.

ÉQUITÉ SALARIALE

Assurer l'implantation et le maintien de l'équité salariale

Les interventions de la CNESST visent à assurer l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec. À cette fin, la CNESST exerce à la fois un rôle de soutien et de surveillance, pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale et son maintien, ainsi qu'un rôle décisionnel.

L'équité salariale, c'est :

36 851 entreprises de 10 personnes salariées ou plus³ assujetties à la LES selon la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Viser la prise en charge de la santé et la sécurité par les milieux de travail, indemniser les victimes de lésions professionnelles et veiller à leur réadaptation

La CNESST est chargée d'administrer le régime de santé et de sécurité du travail québécois, qui repose notamment sur les deux principales lois : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Pour ce faire, la CNESST intervient dans trois domaines, soit la prévention et l'inspection, l'indemnisation et la réintégration au travail, ainsi que le financement.

En santé et sécurité du travail, c'est :

4,0 millions⁴ de travailleuses et travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail ;

226 478 employeurs⁵ inscrits au régime québécois de santé et de sécurité du travail.

1. Ce nombre correspond à l'ensemble des personnes salariées non syndiquées qui ne sont couvertes ni par le *Code canadien du travail*, ni par le décret sur la construction, ni par un décret de convention collective.

2. Ensemble des employeurs de compétence provinciale qui ne sont régis ni par une convention collective, ni par un comité paritaire, ni par le décret sur la construction ou qui ne sont pas soumis à celui-ci.

3. La LES s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic. Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale ne sont pas assujetties à cette loi.

4. Travailleuses et travailleurs en emploi, excluant les travailleuses et travailleurs autonomes qui ne sont pas assurés par le secteur de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST.

5. Dossiers d'employeurs ouverts pendant au moins une journée en 2021, qu'une masse salariale leur soit associée ou non.

VISION



Proaction

Agir en amont en misant sur la prévention, la sensibilisation et l'information pour outiller davantage les personnes issues des différents milieux de travail, autant en normes du travail qu'en équité salariale et en santé et sécurité du travail



Innovation

Améliorer constamment les façons de faire en tenant compte des ressources disponibles pour répondre aux besoins de nos clientèles



Simplification

Simplifier, d'une part, les démarches effectuées par nos clientèles pour leur offrir une expérience optimale et, d'autre part, les processus, pour offrir un environnement de travail plus stimulant et plus efficient à notre personnel

VALEURS



Respect

Le respect est la règle sur laquelle reposent nos actions auprès de nos clientèles et de notre personnel.



Équité

L'équité est le fondement des décisions que nous rendons pour assurer le respect des droits de nos clientèles et l'accomplissement de nos obligations.



Professionalisme

Le professionnalisme du personnel constitue l'assise de la qualité de nos services.

ORGANIGRAMME

Vous pouvez consulter l'organigramme de la CNESST sur notre site Web.

PARTENAIRES

La CNESST poursuit sa mission et offre ses services en collaboration avec de nombreux acteurs des milieux de travail. La participation de ces personnes permet à la CNESST de soutenir les employeurs dans la réalisation de leurs obligations relativement aux lois et règlements qu'elle fait appliquer et d'appuyer les travailleuses, les travailleurs et leurs représentants dans l'exercice de leurs droits et de leurs recours. Du point de vue de l'apport de ses partenaires, la CNESST souligne celui des membres du comité consultatif sur les normes du travail et du comité consultatif sur l'équité salariale, des associations syndicales et patronales, des associations sectorielles paritaires en santé et sécurité du travail et de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST). Elle collabore également avec différents ministères et organismes du gouvernement du Québec afin de remplir sa mission.

LES FAITS SAILLANTS

NOUVEAU SITE WEB DE LA CNESST



- + de **4 millions d'utilisateurs**
- près de **26 millions de pages vues***

*Du 17 janvier au 31 décembre 2021.

OUTILS DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL



- Aide à la rédaction d'une **politique sur le télétravail**
- Aide à la rédaction d'une **entente individuelle de télétravail**
- **Aide-mémoire** sur la santé et la sécurité du travail pour le télétravail (+ de 2 600 téléchargements)

Consultés en ligne + de **30 000 fois**

INTERVENTIONS ET ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



30 209 visites par les inspectrices et les inspecteurs de la CNESST

pour vérifier le respect des principes de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et ses règlements par les milieux de travail



16 480 interventions réalisées par nos partenaires faisant partie de l'Approche de promotion en prévention 2.0

pour soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail relativement à la COVID-19



NOUVEAU SIÈGE SOCIAL À D'ESTIMAUVILLE

Construction respectueuse de l'environnement, meilleures pratiques en matière de développement durable, axé sur le bien-être des personnes

- Près de **98 % des entreprises** engagées proviennent du Québec
- Jusqu'à **8 % de femmes** employées, **3 fois +** que dans l'industrie de la construction au Québec



LA CNESST, UN EMPLOYEUR DE CHOIX, UN MILIEU POUR TOUS

Premier plan d'action
Entreprise en santé
pour un milieu de travail stimulant

SONDAGE

94 %

- **Expérience employé bonifiée**
- **Reconnaissance**
- **Développement professionnel**

des répondantes et répondants sont **fiers de travailler à la CNESST**

Grâce à sa **stratégie en équité, en diversité et en inclusion**, la CNESST s'engage à favoriser l'égalité des chances en emploi et contribue à une société plus juste et équitable



Loi sur l'équité salariale

1996 2021

Réalisation d'une vidéo historique soulignant le **leadership du Québec en matière d'équité salariale**

Par l'entremise de la Stratégie de partenariat 2021-2023, la CNESST **met en commun son expertise avec celle de ses partenaires** gouvernementaux, patronaux, syndicaux, universitaires, juridiques et communautaires, dans le but d'**accroître le rayonnement de l'équité salariale**.



ESCOUADE DE PRÉVENTION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

- **161 entreprises** dans le secteur agricole visitées
- **1 930 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires** rencontrés dans 6 régions*



*Entre mai et août 2021.

LES FAITS SAILLANTS

MODERNISATION
DU RÉGIME DE SANTÉ ET
DE SÉCURITÉ DU **TRAVAIL**

Inform les milieux de travail sur les changements législatifs et les **accompagner** dans ces changements afin de les aider à développer une culture de prévention durable

Information centralisée dans une page Web enrichie et évolutive

Top 10 des pages les plus consultées*

*Entre le 6 octobre et le 31 décembre 2021.

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

→ **5^e appel de projets** lancé,
2 millions de dollars alloués



- ✓ **119 569** travailleuses et travailleurs inscrits
- ✓ **138 301** entreprises inscrites
- ✓ Près de **4,7 millions** de visites
- ✓ **Service d'aiguillage dynamique** pour le dépôt des plaintes
- ✓ Refonte de l'**application maPaye** pour les normes du travail

EN INTERACTION CONSTANTE AVEC LES MILIEUX DE TRAVAIL

Inscription de **135 445 réclamations** pour les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les **préposés aux renseignements** ont répondu à **1,1 million** d'appels

NOUVEAU!
Formulaire de demande de renseignements en ligne simplifié



- **Nouveau concept**
- **Nouvelle image**
- **Nouvelle catégorie Leader**
ouverte aux trois secteurs : normes du travail, équité salariale et santé et sécurité du travail

Les Grandes **RENCONTRES** 

- **2 éditions** (printemps et automne)
- **14 conférences**
- **7 474 inscriptions**





PRÉVENTION JEUNESSE

447 écoles participantes

1 056 projets
pour promouvoir une culture de prévention

124 703 jeunes sensibilisés

TAUX DE COTISATION DES EMPLOYEURS

Parmi les plus bas taux depuis l'introduction de la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** en 1985



1,77 \$
TAUX MOYEN

L'ANNÉE EN QUELQUES CHIFFRES

EMPLOYEURS



0,07 \$ Taux de cotisation 2021 décrété en normes du travail ⁶	84,1 M\$ Montant total des cotisations en normes du travail	93,2 % Pourcentage des employeurs qui déclarent avoir réalisé leur exercice d'équité salariale parmi ceux qui devaient l'avoir fait	1,77 \$ Taux moyen de cotisation 2021 en santé et sécurité du travail ⁷	3 252,9 M\$ Montant total des cotisations en santé et sécurité du travail
---	---	---	--	---

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS



25 167 Nombre de recours traités en matière de normes du travail ⁸	974 Correctifs demandés à la suite des vérifications en matière d'équité salariale	105 692 Nombre de lésions professionnelles acceptées	2 593,4 M\$ Prestations versées pour les programmes de réparation	94,8 jours Durée moyenne d'incapacité pour laquelle une indemnité de remplacement du revenu a été versée (jours IRR)
---	--	--	---	--

ACHALANDAGE




944 084 Nombre de transactions en ligne ⁹	1 304 353 Nombre de demandes de renseignements reçues au Centre de relations clients
--	--

INTERVENTIONS





751 Nombre d'activités de surveillance réalisées en matière de normes du travail	1 476 Nombre d'interventions auprès des employeurs dans le cadre du programme de vérification de l'équité salariale	30 209 Nombre de visites en prévention et inspection en santé et sécurité du travail
--	---	--

FINANCES





11,7 % Rendement des placements du FSST ¹⁰	135,7 % Taux de capitalisation du FSST ¹¹
---	--

6. Par tranche de 100 \$ de masse salariale assujettie.

7. Par tranche de 100 \$ de masse salariale assurable.

8. Le terme « recours » réfère ici à la notion de plaintes au sens de la LNT.

9. Nombre de transactions pour les principaux services numériques établis à l'indicateur 4.1.2 du Plan stratégique 2020-2023.

10. Avant charges d'exploitation.

11. Il s'agit du taux de capitalisation effectif aux fins de la tarification.



2

LES
RÉSULTATS

PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Le Plan stratégique 2020-2023¹² établit les priorités pour lesquelles la CNESST concentrera ses efforts au cours des prochaines années. Ce plan, qui s'articule autour d'une vision, de valeurs ainsi que d'orientations et d'objectifs qui sont centrés sur la mission de la CNESST, met l'accent sur la prévention durable, l'expérience-client optimale et la mobilisation de son personnel.

LES RÉSULTATS ATTENDUS EN 2023

ENJEU 1	Informer et soutenir les clientèles tout en affirmant notre leadership en matière de prise en charge <ul style="list-style-type: none">+ Informer les clientèles sur leurs droits et obligations et les aider à respecter les lois+ Valoriser la prévention et la prise en charge par les milieux+ Faire évoluer la réglementation avec agilité	 UNE CULTURE DE PRÉVENTION DURABLE
ENJEU 2	Revoir nos façons de faire pour innover et proposer des services plus performants <ul style="list-style-type: none">+ Clarifier les communications écrites avec les clientèles+ Favoriser les modes alternatifs de règlement en prévention de la judiciarisation+ Optimiser le traitement des dossiers au bénéfice des clientèles+ Améliorer l'offre de services numériques et favoriser l'automatisation des services	 UNE EXPÉRIENCE OPTIMALE POUR NOS CLIENTÈLES
ENJEU 3	Offrir une expérience stimulante et miser sur le développement des talents <ul style="list-style-type: none">+ Maintenir et améliorer la santé et le mieux-être en milieu de travail+ Bonifier l'expérience de travail pour le recrutement et le maintien des talents+ Assurer le maintien de l'expertise et développer les connaissances	 UNE EXPÉRIENCE MOBILISATRICE POUR NOTRE PERSONNEL

12. Plan stratégique 2020-2023 | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (cnesst.gouv.qc.ca)

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2021 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS INSCRITS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Pour la deuxième année du Plan stratégique 2020-2023, la CNESST a atteint 13 cibles sur les 16 qu'elle s'était fixées pour l'année 2021.

OBJECTIFS	Indicateurs	Cibles 2021	Résultats	Page
1.1 Faire connaître davantage les normes du travail, l'équité salariale ainsi que la santé et la sécurité du travail	1.1.1 Proportion de la population québécoise de 15 ans et plus qui connaît ses droits et ses obligations en matière de travail	60,0 %	76,9 % ¹³ Cible atteinte	20
	1.1.2 Proportion de la population québécoise de 15 ans et plus qui est sensibilisée aux risques psychosociaux liés au travail	S. O.*	S. O.**	20
1.2 Améliorer le soutien à nos clientèles	1.2.1 Taux de satisfaction de nos clientèles face au soutien obtenu	84,0 %	84,6 % Cible atteinte	21
2.1 Accroître nos interventions de prévention dans les milieux de travail ciblés	2.1.1 Proportion des interventions réalisées dans les milieux ciblés ¹⁴	80,0 %	96,4 % Cible atteinte	22
	2.1.2 Taux de réalisation de la première évaluation du maintien de l'équité salariale par les employeurs	S. O.***	73,9 %	22
2.2 Soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de l'application des lois en collaboration avec les parties prenantes	2.2.1 Pourcentage d'employeurs chez qui des travailleuses et travailleurs participent à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle	S. O.*	S. O.**	23
	2.2.2 Pourcentage moyen d'augmentation du nombre d'employeurs ¹⁵ assujettis ayant suivi une formation en matière d'équité salariale	6,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	58,4 % Cible atteinte	23
	2.2.3 Pourcentage d'augmentation du nombre d'employeurs ¹⁶ ayant suivi une formation en matière de normes du travail	15,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	231,1 % Cible atteinte	24
2.3 Adopter des réglementations relatives à la santé et la sécurité du travail en lien avec les réalités du marché du travail	2.3.1 Taux de respect des échéanciers pour l'adoption de la réglementation en santé et sécurité du travail par les membres du conseil d'administration ¹⁷	80,0 %	94,1 % Cible atteinte	24
3.1 Clarifier les communications écrites avec nos clientèles	3.1.1 Taux de satisfaction de la clientèle à l'égard de sa compréhension des lettres révisées	80,0 %	89,9 % Cible atteinte	25

* Pas de cible en 2021. La cible établie est pour 2023.

** La prochaine mesure sera effectuée en 2023.

*** La cible établie pour 2023 est de +5 points de pourcentage par rapport au résultat de 2019, soit 75,2 %.

13. La CNESST a modifié son questionnaire de sondage au cours de l'année 2021. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux publiés en 2017 et en 2019. Le sondage permet d'évaluer la compréhension ou la connaissance des thèmes présentés dans le questionnaire et non pas des lois. La marge d'erreur globale de ce sondage est de ±6,5%/95 %.

14. Ce sont des milieux de travail qui présentent une probabilité importante de risques inhérents en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et de sécurité du travail pour les travailleuses et travailleurs.

15. Aux fins de cet indicateur, le terme « employeur » inclut toutes les personnes pouvant se faire déléguer la responsabilité de réaliser, en tout ou en partie, les travaux d'équité salariale dans l'objectif de remplir les obligations prévues à la *Loi sur l'équité salariale*. Aux fins de ce calcul, c'est le nombre de participants délégués par les employeurs qui est utilisé.

16. Aux fins de cet indicateur, le terme « employeur » inclut toutes les personnes pouvant se faire déléguer la responsabilité d'appliquer, en tout ou en partie, les obligations et les dispositions afférentes à l'employeur prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Aux fins de ce calcul, c'est le nombre de participants délégués par les employeurs qui est utilisé.

17. Seuls les travaux réglementaires réalisés au regard de la prévention sont considérés dans l'objectif 2.3. De plus, l'adoption de la réglementation est un processus composé de quatre étapes : la documentation de la situation, la décision par un comité-conseil d'aller de l'avant ou non avec des propositions de modifications réglementaires, la proposition de modifications réglementaires et le processus d'adoption par le conseil d'administration (C. A.) de la CNESST. Pour le calcul de ce taux, seule la dernière étape est concernée.

OBJECTIFS

	Indicateurs	Cibles 2021	Résultats	Page
3.2 Favoriser des modes alternatifs de règlement	3.2.1 Pourcentage d'augmentation de la clientèle pouvant bénéficier d'un mode alternatif de règlement	20,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	38,6 % Cible atteinte	26
3.3 Favoriser un retour en emploi prompt et durable des travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles	3.3.1 Durée moyenne d'incapacité ¹⁸ des travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion à exercer leur emploi	90 jours	94,8 jours Cible non atteinte	26
	3.3.2 Proportion de décisions de capacité de retour au travail dans l'emploi pré-lésionnel ¹⁹	94,5 %	94,7 % Cible atteinte	26
3.4 Informer plus rapidement la travailleuse ou le travailleur de l'admissibilité de sa demande en santé et sécurité du travail	3.4.1 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour un accident du travail ²⁰ dont la décision d'admissibilité est rendue dans un délai maximal de 15 jours ²¹	60,0 %	32,5 % Cible non atteinte	27
	3.4.2 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour une maladie professionnelle ²² dont la décision d'admissibilité est rendue dans un délai maximal de 60 jours	70,0 %	41,7 % Cible non atteinte	27
4.1 Améliorer l'offre de services numériques pour des communications efficaces avec nos clientèles	4.1.1 Pourcentage des nouveaux services conçus avec la participation des clientèles	80,0 %	100,0 % Cible atteinte	29
	4.1.2 Taux d'utilisation des principaux services numériques	65,0 %	74,2 % Cible atteinte	29
4.2 Favoriser l'automatisation des services au bénéfice de nos clientèles	4.2.1 Pourcentage des principaux services destinés à nos clientèles améliorés par l'automatisation	15,0 %	25,0 % Cible atteinte	29
5.1 Bonifier l'expérience de travail pour le recrutement et le maintien des talents	5.1.1 Taux de mobilisation mesuré dans le cadre de la certification Entreprise en santé	S. O.*	S. O.**	30
5.2 Assurer le maintien de l'expertise et le développement des connaissances	5.2.1 Nombre moyen de jours de formation par personne	4 jours	7,6 jours Cible atteinte	30

* Pas de cible en 2021. La cible établie est pour 2023.

** La prochaine mesure sera effectuée en 2023.

*** La cible établie pour 2023 est de +5 points de pourcentage par rapport au résultat de 2019, soit 75,2 %.

18. La durée moyenne d'incapacité mesure le nombre de jours pour lesquels une indemnité de remplacement du revenu a été versée entre la date de l'événement et celle de l'inscription de la solution de retour au travail (capacité de retour au travail et capacité à exercer un emploi convenable).

19. Emploi occupé par la travailleuse ou le travailleur lors de la survenue de sa lésion professionnelle.

20. Excluant les réclamations de décès.

21. L'indicateur 3.4.1 a été modifié en 2021, comme annoncé dans le rapport annuel de gestion 2020. Par conséquent, les données des rapports annuels de 2020 et 2021 ne peuvent être comparées pour cet indicateur.

22. Excluant les réclamations pour surdité professionnelle et les décès.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2021 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS INSCRITS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Enjeu 1 : Une culture de prévention durable

ORIENTATION STRATÉGIQUE : PROMOUVOIR LA CONNAISSANCE ET LE RESPECT DES LOIS PAR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Axe d'intervention 1 : La sensibilisation, l'information et le soutien

Objectif 1.1 : Faire connaître davantage les normes du travail, l'équité salariale ainsi que la santé et la sécurité du travail

La CNESST a misé sur de nombreuses actions d'information et de sensibilisation auprès des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs afin de poursuivre ses efforts de prévention et de responsabilisation des milieux de travail en ce qui a trait aux normes, à l'équité, à la santé et à la sécurité du travail.

Les initiatives mises de l'avant au cours de l'année 2021 concernaient l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs du territoire québécois, mais aussi des groupes plus spécifiques, moins au fait de leurs droits, responsabilités et obligations.

Ainsi, la CNESST a :

- réalisé six campagnes publicitaires, pour inciter l'auditoire à passer à l'action en s'informant, en modifiant ses méthodes de travail ou en remplissant ses obligations en matière de normes, d'équité ou de santé et de sécurité du travail;
- tenu 14 conférences virtuelles dans le cadre des Grandes Rencontres CNESST visant le développement de connaissances et de compétences en matière de prévention au travail;
- publié de nouveaux outils d'information et de sensibilisation découlant de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, notamment en ce qui a trait à la violence physique et psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail;
- mis à jour plusieurs outils portant sur les obligations et les mesures de prévention à mettre en place pour réduire et contrôler les risques reliés à la COVID-19 au travail, dont les risques psychosociaux :
 - la trousse COVID-19, comprenant un guide générique sur les normes sanitaires, 25 guides spécifiques à certains secteurs, 10 listes de vérification, des affichettes, etc.,
 - la foire aux questions regroupant près de 120 questions sur le site Internet de la CNESST,
 - l'application mobile *Ma Trousse CNESST*;
- effectué 108 présentations virtuelles auprès de 782 participantes et participants de 52 établissements des secteurs de la fabrication, du commerce ou d'organismes communautaires en santé et services sociaux. Ces présentations ont porté sur les droits et obligations en santé et sécurité du travail et sur les démarches en prévention;
- rejoint 124 703 jeunes de 447 écoles du Québec grâce au programme phare de la Stratégie jeunesse, Kinga prévention jeunesse, qui a permis d'offrir des activités

pédagogiques clés en main pour développer chez les jeunes des valeurs telles que la justice sociale, la santé, la sécurité et l'égalité;

- mis en ligne le microsite *Jeunes au travail*, un outil entièrement revu et bonifié, destiné aux jeunes travailleuses et travailleurs ainsi qu'au corps enseignant, qui vise à développer leurs connaissances en matière de droits, de responsabilités et d'obligations du travail;
- réalisé 176 séances d'information en espagnol, auprès de 1 930 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) de 161 entreprises agricoles de la province, grâce à l'Escouade de prévention auprès des TET;
- poursuivi l'offre de webinaires et de formations en ligne en matière de normes du travail et d'équité salariale, en partenariat avec l'université TÉLUQ, et offert 24 formations en matière d'équité salariale dans des programmes d'études menant à des emplois à prédominance féminine généralement non syndiqués.

Un sondage téléphonique effectué auprès de plus de 1 000 personnes en décembre 2021 démontre que la proportion de la population de 15 ans et plus qui connaît ses droits et ses obligations en matière de travail est de 76,9 %.

Les démarches se poursuivront, entre autres, pour faire connaître les changements applicables aux droits et obligations apportés en vertu de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST).

Indicateur		2020	2021	2022	2023
1.1.1 Proportion de la population québécoise de 15 ans et plus qui connaît ses droits et ses obligations en matière de travail	Cibles	S. O.	60,0 %	S. O.	63,0 %
	Résultats	S. O.	76,9 % ²³ Cible atteinte	-	-
1.1.2 Proportion de la population québécoise de 15 ans et plus qui est sensibilisée aux risques psychosociaux liés au travail	Cibles	S. O.	S. O.	S. O.	+5 % par rapport au résultat de 2020
	Résultats	63,3 %	S. O.	-	-

Objectif 1.2 : Améliorer le soutien à nos clientèles

La CNESST place ses clientèles au cœur de ses actions de soutien et d'accompagnement. Elle s'appuie sur un sondage réalisé annuellement auprès de celles-ci pour déterminer et prioriser les actions à mettre en place. En 2021, ce sont 1 982 répondants et répondantes qui ont ainsi contribué à l'amélioration du soutien offert, en participant au sondage téléphonique réalisé au cours d'octobre et de novembre 2021.

Parmi les priorités d'actions de 2021, notons le soutien des milieux de travail qui souhaitent implanter ou encadrer le télétravail. Cette nouvelle réalité étant appelée à perdurer pour de nombreux travailleurs et travailleuses au Québec, la CNESST a par conséquent conçu et publié divers outils pour soutenir les parties prenantes à ce sujet :

- un outil d'aide à la rédaction d'une politique sur le télétravail, présentant les principaux sujets qui peuvent être présentés dans une telle politique, des éléments de réflexion ainsi que des exemples de formulation;
- un outil d'aide à la rédaction d'une entente individuelle de télétravail entre l'employeur et l'employé, pour préciser les modalités particulières de la prestation de travail;

23. La CNESST a modifié son questionnaire de sondage au cours de l'année 2021. Les résultats ne sont donc pas comparables à ceux publiés en 2017 et en 2019. Le sondage permet d'évaluer la compréhension ou la connaissance des thèmes présentés dans le questionnaire et non pas des lois. La marge d'erreur globale de ce sondage est de ±6,5%/95 %.

- un aide-mémoire sur la santé et la sécurité du travail, pour aider à identifier les risques (ergonomiques, psychosociaux, etc.) pouvant être associés au télétravail.

De plus, puisque le soutien des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs est rendu possible d’abord et avant tout grâce à la notoriété de ses services, la CNESST s’est dotée en 2021 d’une stratégie de communication et de positionnement visant entre autres à faire connaître encore davantage les services qu’elle offre. Parmi les actions mises de l’avant dans le cadre de cette stratégie, notons la série d’entrevues²⁴ réalisées par la CNESST pour faire découvrir concrètement les services de l’organisation à travers le quotidien professionnel de personnes passionnées et inspirantes. Quatre reportages ont ainsi été diffusés au cours de l’automne 2021.

La CNESST a également sollicité son réseau de partenaires pour la diffusion de contenu promotionnel portant sur l’offre de formations proposées pour soutenir les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs désireux de développer leurs connaissances et leurs compétences en matière de normes, d’équité ainsi que de santé et de sécurité du travail.

Derrière chacune des améliorations technologiques, des façons de faire ou des réalisations d’information, de surveillance et de formation de la clientèle ou du personnel présentées dans ce rapport se cache l’intention de la CNESST d’améliorer le soutien et l’accompagnement offerts. Avec un taux de satisfaction dépassant la cible, elle entend bien continuer sur cette même voie, notamment en ce qui a trait à la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*.

Indicateur	2020	2021	2022	2023	
1.2.1 Taux de satisfaction de nos clientèles face au soutien obtenu	Cibles	83,0 %	84,0 %	85,0 %	Au moins 85,0 %
	Résultats	84,7 % Cible atteinte	84,6 % Cible atteinte	-	-

24. Entrevues | Commission des normes de l’équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (cnesst.gouv.qc.ca)

Enjeu 1 : Une culture de prévention durable

ORIENTATION STRATÉGIQUE : AFFIRMER NOTRE LEADERSHIP EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DURABLE ET SUSCITER LA PRISE EN CHARGE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Axe d'intervention 2 : L'efficience et l'efficacité de nos actions

Objectif 2.1 Accroître nos interventions de prévention dans les milieux de travail ciblés

À titre d'organisme responsable de l'application du cadre légal des lois du travail, la CNESST déploie chaque année d'importants efforts en matière de surveillance. Ceux-ci permettent entre autres de soutenir le développement d'une culture de prévention durable et de susciter la prise en charge par les milieux.

C'est dans cette lignée qu'en 2021, la CNESST a poursuivi ses interventions en matière de prévention-inspection dans le respect des quatre catégories de priorités retenues dans la *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*²⁵ : les cibles de tolérance zéro, les risques prédominants, les risques émergents et avérés et les clientèles particulièrement vulnérables à subir une lésion professionnelle.

Les inspectrices et inspecteurs en prévention-inspection ont assuré une surveillance optimale, dans toutes les régions du Québec, en effectuant 30 209 visites en 2021. Les agents de promotion en prévention de la CNESST et de ses partenaires en ont fait de même en réalisant 16 480 interventions pour informer et sensibiliser les employeurs, les travailleuses et les travailleurs sur les mesures de prévention à mettre en œuvre dans leur milieu de travail pour réduire et contrôler la propagation de la COVID-19.

Du côté du secteur des normes du travail, en plus des surveillances effectuées dans les milieux prioritaires récurrents ainsi que dans les agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, des vérifications ont été effectuées dans des secteurs en croissance depuis le début de la pandémie de COVID-19, dont le commerce en ligne et le secteur de la santé et de l'assistance sociale. Au total, 751 activités de surveillance ont été réalisées en 2021.

Finalement, 1 476 vérifications en équité salariale ont été effectuées au cours de l'année.

La CNESST poursuit en continu ses interventions en matière de normes, d'équité salariale, de santé et de sécurité du travail dans les milieux les plus significatifs afin de les soutenir dans la prise en charge de l'application des lois du travail.

Indicateur	2020	2021	2022	2023	
2.1.1 Proportion des interventions réalisées dans les milieux ciblés ²⁶	Cibles	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
	Résultats	94,3 % Cible atteinte	96,4 % Cible atteinte	-	-
2.1.2 Taux de réalisation de la première évaluation du maintien de l'équité salariale par les employeurs	Cibles	S. O.	S. O.	S. O.	+5 points de pourcentage par rapport au résultat de 2019 *
	Résultats	69,7 %	73,9 %	-	-

* La cible établie pour 2023 est de 75,2 %.

25. Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023 (cnesst.gouv.qc.ca)

26. Milieux de travail qui présentent une probabilité importante de risques inhérents en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et de sécurité du travail pour les travailleuses et travailleurs.

Objectif 2.2 Soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de l'application des lois en collaboration avec les parties prenantes

Les employeurs, les travailleuses et les travailleurs sont des acteurs essentiels dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Or, les résultats du sondage²⁷ réalisé auprès des employeurs en 2020 démontrent qu'encore aujourd'hui, trop peu de travailleuses et de travailleurs participent à l'identification et à l'élimination des risques au travail. En 2021, la CNESST a mobilisé tous les acteurs pour leur rappeler l'importance d'agir ensemble pour offrir des lieux de travail sains et sécuritaires. Ainsi, en plus des outils et des activités d'information, de sensibilisation et de surveillance qui ont aidé les milieux de travail dans la prise en charge de l'application des lois, de nouvelles pages Web conçues en 2021 ainsi que la campagne sociétale grand public²⁸ ont porté entre autres sur l'importance de la participation des travailleuses et des travailleurs ainsi que sur celle des comités de santé et sécurité au travail.

Parmi les activités de soutien notables se trouve également la création d'outils d'information et de sensibilisation pour aider les employeurs, les travailleuses et les travailleurs dans la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, dont la mise en place du régime intérimaire.

Puisque la prise en charge de l'application des lois en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et sécurité du travail par les milieux de travail est favorisée par la connaissance et la compréhension des droits, des responsabilités et des obligations, la CNESST a aussi soutenu les parties prenantes en :

- formant près de 900 représentants d'employeurs en normes du travail, grâce à des webinaires et à la formation en ligne *Les normes du travail à votre portée*;
- formant plus de 3 500 représentants d'employeurs lors d'activités de formation en équité salariale;
- offrant une formation spécifique aux inspectrices et inspecteurs, qui portait sur la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans leurs rôles de promotion et d'accompagnement des milieux de travail;
- améliorant la qualité de l'information transmise en matière de normes du travail, par une bonification de la formation et des outils de travail du personnel.

Les démarches se poursuivront au cours des prochaines années.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
2.2.1 Pourcentage d'employeurs chez qui des travailleuses et travailleurs participent à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle	Cibles	S. O.	S. O.	S. O.	+5 % par rapport au résultat de 2020
	Résultats	32,2 %	S. O.	-	-
2.2.2 Pourcentage moyen d'augmentation du nombre d'employeurs ²⁹ assujettis ayant suivi une formation en matière d'équité salariale	Cibles	4,0 %*	6,0 %*	8,0 %*	10,0 %*
	Résultats	61,5 % Cible atteinte	58,4 % Cible atteinte	-	-

* Par rapport à la mesure initiale de 2019.

27. Le sondage *Participation des travailleuses et des travailleurs à la démarche de prévention en santé et sécurité du travail* avait pour objectif d'évaluer le taux de participation des travailleuses et travailleurs à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles en 2020.

28. La campagne sociétale *Votre santé et votre sécurité comptent pour beaucoup de monde. Au travail, identifions les risques et agissons ensemble pour les éliminer* a été lancée à l'automne 2021.

29. Aux fins de cet indicateur, le terme « employeur » inclut toutes les personnes pouvant se faire déléguer la responsabilité de réaliser, en tout ou en partie, les travaux d'équité salariale dans l'objectif de remplir les obligations prévues à la *Loi sur l'équité salariale*. Aux fins de ce calcul, c'est le nombre de participants délégués par les employeurs qui est utilisé.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
2.2.3 Pourcentage d'augmentation du nombre d'employeurs ³⁰ ayant suivi une formation en matière de normes du travail	Cibles	10,0 %*	15,0 %*	20,0 %*	25,0 %*
	Résultats	36,7 % Cible atteinte	231,1 % Cible atteinte	-	-

* Par rapport à la mesure initiale de 2019.

Objectif 2.3 Adopter des réglementations relatives à la santé et la sécurité du travail en lien avec les réalités du marché du travail

Plusieurs règlements et projets de règlements ont été soumis au conseil d'administration dans le cadre du processus d'adoption en 2021, notamment ceux concernant le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les travaux d'aménagement forestier* et le *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail* relativement au travail à risque de noyade dans l'eau et le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*.

Rappelons que la *Planification des travaux réglementaires 2021-2023*³¹ prévoyait 17 dépôts au conseil d'administration pour l'année 2021, dans le cadre du processus d'adoption, soit 8 sujets faisant l'objet de projets de règlement pour recevoir l'approbation du conseil d'administration et son autorisation de publication dans la *Gazette officielle du Québec*, et 9 sujets faisant l'objet de règlements pour recevoir son approbation finale. Or, 16 dépôts sur 17 ont été réalisés, pour un taux de 94,1 %.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
2.3.1 Taux de respect des échéanciers pour l'adoption de la réglementation en santé et sécurité du travail par les membres du conseil d'administration ³²	Cibles	75,0 %	80,0 %	85,0 %	90,0 %
	Résultats	84,6 % Cible atteinte	94,1 % Cible atteinte	-	-

30. Aux fins de cet indicateur, le terme « employeur » inclut toutes les personnes pouvant se faire déléguer la responsabilité d'appliquer, en tout ou en partie, les obligations et les dispositions afférentes à l'employeur prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Aux fins de ce calcul, c'est le nombre de participants délégués par les employeurs qui est utilisé.

31. Planification des travaux réglementaires 2021 - Santé et sécurité du travail (cnesst.gouv.qc.ca)

32. Seuls les travaux réglementaires réalisés au regard de la prévention sont considérés dans l'objectif 2.3. De plus, l'adoption de la réglementation est un processus composé de quatre étapes : la documentation de la situation, la décision par un comité-conseil d'aller de l'avant ou non avec des propositions de modifications réglementaires, la proposition de modifications réglementaires, et le processus d'adoption par le conseil d'administration (C. A.) de la CNESST. Pour le calcul de ce taux, seule la dernière étape est concernée.

Enjeu 2 : Une expérience optimale pour nos clientèles

ORIENTATION STRATÉGIQUE : OFFRIR DES SERVICES INNOVANTS ET PERFORMANTS QUI ASSURENT UNE GESTION FINANCIÈRE EFFICIENTE

Axe d'intervention 3 : L'optimisation de nos façons de faire

Objectif 3.1 Clarifier les communications écrites avec nos clientèles

Maintenir la satisfaction de nos clientèles à l'égard de nos communications écrites en s'appuyant sur les trois dimensions d'importance que sont la clarté, la pertinence et la facilité à trouver l'information demeure une priorité pour accroître l'efficacité de nos communications. Ainsi, une attention particulière a été accordée à ces trois dimensions lors de la révision, en 2021, de 75 lettres modèles des secteurs de l'équité salariale et des normes du travail.

Le taux de satisfaction obtenu lors des tests effectués au sein de groupes de discussions, composés de 32 personnes susceptibles de recevoir ces lettres, conforte la CNESST dans son approche de révision des communications écrites. Elle entend donc continuer sur cette voie pour la prochaine année.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
3.1.1 Taux de satisfaction de la clientèle à l'égard de sa compréhension des lettres révisées	Cibles	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
	Résultats	90,6 % Cible atteinte	89,9 % Cible atteinte	-	-

Objectif 3.2 Favoriser des modes alternatifs de règlement

La CNESST adhère à la volonté gouvernementale de tendre vers la médiation, le rapprochement des parties ou encore la conciliation pour résoudre les conflits et ainsi épargner aux parties prenantes les recours judiciaires.

Le virage technologique amorcé a favorisé la résolution de conflits par les modes alternatifs de règlement, ne serait-ce que par l'installation de salles d'audience virtuelles Teams, qui a rendu possible la tenue de rencontres. L'expérimentation de la plateforme d'aide au règlement des litiges en ligne PARLe, qui permet aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'à leurs employeurs d'échanger sur des propositions de règlement dans un espace privé et sécurisé, en est aussi un exemple.

Plusieurs nouveautés ont été instaurées au cours de l'année dans l'intention d'élargir l'offre de services et le bassin de travailleuses et travailleurs et d'employeurs susceptibles de s'y intéresser, dont :

- la mise en œuvre d'un mode alternatif de règlement des conflits en matière de contestation en amont des audiences au Tribunal administratif du travail;
- l'ajout de la relance de médiation pour le secteur des normes du travail;
- l'élargissement de l'offre de médiation à l'ensemble des clientèles du secteur de l'équité salariale, dont les personnes salariées non syndiquées.

Il s'agit là d'un gain important pour toutes les parties prenantes.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
3.2.1 Pourcentage d'augmentation de la clientèle pouvant bénéficier d'un mode alternatif de règlement	Cibles	10,0 %*	20,0 %*	30,0 %*	40,0 %*
	Résultats	21,9 % Cible atteinte	38,6 % Cible atteinte	-	-

* Par rapport à la mesure initiale de 2019.

Objectif 3.3 Favoriser un retour en emploi prompt et durable des travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles

C'est dans un contexte économique peu favorable que nos intervenants ont épaulé, encore cette année, les travailleuses et les travailleurs ayant subi des lésions professionnelles, de même que leurs employeurs, vers un retour en emploi prompt et durable. Cette période d'incertitudes liée à la COVID-19 a limité les possibilités de retours en emploi permanents ou provisoires de ces travailleuses et travailleurs. Plus que jamais, la CNESST a dû faire preuve de rigueur et d'innovation dans ses façons de faire pour éliminer les embûches au retour en emploi et ainsi permettre aux personnes victimes de lésions professionnelles de réintégrer le marché du travail dans les meilleurs délais et conditions possible. À cet effet, les personnes dont la lésion professionnelle a requis plusieurs mois de rétablissement ont été mises au cœur des initiatives d'amélioration, initiatives telles que la mise sur pied d'équipes spécialisées dans le soutien de cette clientèle.

Ainsi soutenus par la CNESST, les travailleurs et les travailleuses des 98 630 dossiers finalisés en 2021 ont été aptes à réintégrer le marché du travail, ce qui représente une hausse significative de 16 % par rapport à 2020.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
3.3.1 Durée moyenne d'incapacité ³³ des travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion à exercer leur emploi	Cibles	90 jours	90 jours	88 jours	86 jours
	Résultats	85,2 jours Cible atteinte	94,8 jours Cible non atteinte	-	-
3.3.2 Proportion de décisions de capacité de retour au travail dans l'emploi pré-lésionnel ³⁴	Cibles	94,0 %	94,5 %	95,0 %	96,0 %
	Résultats	95,3 % Cible atteinte	94,7 % Cible atteinte	-	-

Objectif 3.4 Informer plus rapidement la travailleuse ou le travailleur de l'admissibilité de sa demande en santé et sécurité du travail

L'expérience client étant au cœur de ses préoccupations, la CNESST a mis en place des actions déterminantes en 2021 pour améliorer les délais de traitement des réclamations et offrir un service à la hauteur de ses aspirations en matière d'admissibilité, dont l'optimisation des façons de faire, l'utilisation accrue des services en ligne et l'embauche de 41 ressources supplémentaires pour le traitement de l'admissibilité des réclamations des travailleuses et des travailleurs.

Les efforts soutenus de l'ensemble du personnel, combinés aux actions mises en place, ont permis de porter le nombre de premières décisions d'admissibilité pour un accident du travail³⁵ à 116 104 en 2021, soit une hausse de 4,7 % par rapport à 2020. À compter du dernier trimestre, la CNESST a été en mesure de constater l'effet positif de ses initiatives sur le service rendu, grâce à la progression constante de la

33. La durée moyenne d'incapacité mesure le nombre de jours pour lesquels une indemnité de remplacement du revenu a été versée entre la date de l'événement et celle de l'inscription de la solution de retour au travail (capacité de retour au travail et capacité à exercer un emploi convenable).

34. Emploi occupé par la travailleuse ou le travailleur lors de la survenue de sa lésion professionnelle.

35. Excluant les réclamations de décès.

proportion des décisions d’admissibilité rendues dans un délai maximal de 15 jours, qui a culminé à près de 53 % en décembre seulement.

Il en est de même pour l’admissibilité des maladies professionnelles, pour lesquelles 3 486 réclamations ont été traitées en 2021. L’analyse de l’admissibilité des réclamations pour maladie professionnelle est plus complexe puisqu’elle requiert parfois l’obtention de documents, d’informations ou de décisions de la part d’organismes indépendants de la CNESST, ce qui peut occasionner des retards involontaires pour rendre une décision d’admissibilité. La CNESST entend poursuivre la mise en place d’actions structurantes qui permettent à plus de travailleuses et travailleurs d’obtenir une décision d’admissibilité dans un délai de 60 jours ou moins au cours de la prochaine année. Il s’agit là d’un objectif prioritaire pour la CNESST.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
3.4.1 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour un accident du travail dont la décision d’admissibilité est rendue dans un délai maximal de 15 jours ³⁶	Cibles	S. O.	60,0 %	75,0 %	85,0 %
	Résultats	S. O.	32,5 % Cible non atteinte	-	-
3.4.2 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour une maladie professionnelle ³⁷ dont la décision d’admissibilité est rendue dans un délai maximal de 60 jours	Cibles	S. O.	70,0 %	75,0 %	75,0 %
	Résultats	S. O.	41,7 % Cible non atteinte	-	-

36. L’indicateur 3.4.1 a été modifié en 2021, comme annoncé dans le rapport annuel de gestion 2020. Par conséquent, les données des rapports annuels de 2020 et 2021 ne peuvent être comparées pour cet indicateur.

37. Excluant les réclamations pour surdité professionnelle et les décès.

Enjeu 2 : Une expérience optimale pour nos clientèles

ORIENTATION STRATÉGIQUE : OFFRIR DES SERVICES INNOVANTS ET PERFORMANTS QUI ASSURENT UNE GESTION FINANCIÈRE EFFICIENTE

Axe d'intervention 4 : La transformation numérique

Objectif 4.1 Améliorer l'offre de services numériques pour des communications efficaces avec nos clientèles

La CNESST est résolument engagée dans le virage numérique pour faire évoluer sa prestation de services au bénéfice de tous. Désireuse d'assurer la concordance entre ses ambitions en matière de transformation numérique et les besoins, attentes et habitudes de vie des utilisatrices et utilisateurs, elle consulte les travailleuses et travailleurs, les employeurs ainsi que ses partenaires lors de la conception de services numériques qui leur sont destinés. D'ailleurs, en 2021, 944 084 demandes ont été formulées à l'aide des principaux services numériques offerts par la CNESST. Au cours de la dernière année, le taux d'utilisation de nos principaux services numériques a augmenté de 5,4 points de pourcentage, pour s'établir à 74,2 % en 2021.

En 2021, les six nouveaux services mis en place ont fait l'objet d'une consultation lors de leur conception :

- Refonte du site Web avec des contenus simplifiés et vulgarisés pour en faciliter l'usage
- Service intégré de demandes de renseignements en ligne visant une amélioration de la prise en charge des demandes
- Service d'aiguillage dynamique pour guider les personnes souhaitant déposer une plainte en matière de normes du travail, d'équité salariale, de santé et de sécurité du travail ou relativement à la qualité des services
- Service numérique permettant aux employeurs de demander le transfert ou le partage de l'imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles
- Calculatrice permettant aux employeurs d'évaluer le niveau d'exposition quotidienne au bruit des individus dans une perspective de prévention
- Service numérique permettant aux professionnels et aux intervenants de la santé de transmettre des documents de façon électronique à la CNESST

De plus, la CNESST soutient et accompagne les citoyennes et citoyens qui naviguent sur son site Web et utilisent ses services en ligne. Elle les aide à trouver de l'information, à remplir une demande en ligne et leur fournit des solutions appropriées à leur situation. Plusieurs interventions ont été réalisées dans le but de favoriser l'utilisation des services numériques de la CNESST. Parmi celles-ci, notons :

- des appels effectués par les agents de la CNESST afin d'aider les travailleuses et les travailleurs dans leur inscription aux services numériques de Mon Espace CNESST ;
- des rencontres d'information et de promotion tenues auprès des employeurs.

Les résultats obtenus à l'égard de l'utilisation des principaux services en ligne témoignent de leur appréciation et encourage l'organisation à poursuivre sa transformation numérique vers l'offre d'une expérience optimale.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
4.1.1 Pourcentage des nouveaux services conçus avec la participation des clientèles	Cibles	75,0 %	80,0 %	82,0 %	85,0 %
	Résultats	77,8 % Cible atteinte	100,0 % Cible atteinte	-	-
4.1.2 Taux d'utilisation des principaux services numériques	Cibles	60,0 %	65,0 %	70,0 %	75,0 %
	Résultats	68,8 % Cible atteinte	74,2 % Cible atteinte	-	-

Objectif 4.2 Favoriser l'automatisation des services au bénéfice de nos clientèles

La CNESST a automatisé, à ce jour, cinq processus liés à sa mission, bonifiant ainsi l'expérience client. En 2021, deux processus supplémentaires ont été automatisés :

- Le service numérique de demande de transfert ou de partage de l'imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles aux employeurs a été automatisé. Il permet à la CNESST d'informer adéquatement les employeurs et de recueillir tous les renseignements nécessaires au traitement de la demande, d'en accuser réception et d'en faciliter le traitement. Les données recueillies sont automatiquement transférées dans le coffre à outils des intervenantes et intervenants de la CNESST.
- Pour les travailleuses et les travailleurs, la nouvelle solution numérique permet de rembourser les sommes reçues en trop par l'entremise du site Internet de leur institution financière. Cette solution, qui favorise l'efficacité et l'efficience par l'entremise d'un environnement numérique, évite la production et la manipulation de chèques et contribue à réduire le délai de traitement, sans compter qu'il contribue aux objectifs de développement durable de l'organisation.

Indicateur		2020	2021	2022	2023
4.2.1 Pourcentage des principaux services destinés à nos clientèles améliorés par l'automatisation	Cibles	5,0 %	15,0 %	25,0 %	35,0 %
	Résultats	15,0 % Cible atteinte	25,0 % Cible atteinte	-	-

Enjeu 3 : Une expérience mobilisatrice pour notre personnel

ORIENTATION STRATÉGIQUE : ÊTRE RECONNU COMME UN EMPLOYEUR ATTRACTIF ET MOBILISATEUR

Axe d'intervention 5 : L'attraction et le maintien des talents nécessaires à la réalisation de notre mission

Objectif 5.1 Bonifier l'expérience de travail pour le recrutement et le maintien des talents

L'offre d'un climat de travail favorisant le mieux-être du personnel est essentielle pour soutenir le recrutement et fidéliser les meilleurs talents. À cet effet, la CNESST a poursuivi en 2021 ses démarches en vue d'obtenir la certification *Entreprise en santé*. Les résultats de la consultation réalisée auprès du personnel³⁸ dans le cadre de cette certification ont permis de définir trois zones d'amélioration des pratiques organisationnelles en tant que principaux leviers d'amélioration du bien-être au travail. La CNESST a ainsi élaboré un plan d'action, pour lequel des actions mobilisatrices de reconnaissance, de développement professionnel et de communication de la part de la haute direction ont déjà été lancées, dont :

- le partage, à l'ensemble du personnel, des résultats de la consultation portant sur la santé au travail et la mobilisation;
- la création d'une murale de reconnaissance entre collègues visant à faire rayonner des employées et employés ayant contribué à bonifier l'expérience client;
- une consultation de l'ensemble du personnel pour l'élaboration d'une politique organisationnelle visant à consolider la culture de reconnaissance à la CNESST;
- la création de capsules de formation – « Vers une carrière en gestion » et « Mon cheminement de carrière, j'y vois! » –, portant sur le cheminement de carrière à la CNESST;
- une consultation de l'ensemble du personnel sous le thème « La présidente prend de vos nouvelles ».

Ces initiatives sont les premières d'une série à venir au cours des prochaines années pour demeurer un employeur attractif et mobilisateur.

Indicateur	2020	2021	2022	2023	
5.1.1 Taux de mobilisation mesuré dans le cadre de la certification <i>Entreprise en santé</i>	Cibles	S. O.	S. O.	S. O.	+5 % par rapport au résultat de 2020
	Résultats	76,0 %	S. O.	-	-

Objectif 5.2 Assurer le maintien de l'expertise et le développement des connaissances

Le développement professionnel a été mentionné par les membres du personnel comme l'un des principaux leviers du bien-être au travail. En plus d'attirer de nouvelles ressources et de soutenir leur intégration dès leurs premiers jours dans l'organisation, le développement des compétences tout au long de la carrière permet à l'ensemble du personnel de maintenir ses connaissances à jour et de consolider son savoir-faire pour offrir un service de grande qualité.

Indicateur	2020	2021	2022	2023	
5.2.1 Nombre moyen de jours de formation par personne	Cibles	3,5 jours	4 jours	4 jours	4,25 jours
	Résultats	3,9 jours Cible atteinte	7,6 jours Cible atteinte	-	-

38. Le sondage *Entreprise en santé et mobilisation* a été réalisé à l'automne 2020 dans le cadre de la démarche menant à la certification de la norme BNQ 9700-800.

DÉCLARATION DE SERVICES

La CNESST reste attentive aux services de haute qualité en matière de travail offerts à l'ensemble des citoyens. Les engagements et les normes de service reflètent les valeurs de respect, d'équité et de professionnalisme, valeurs qui animent l'ensemble du personnel.

En 2021, 10 normes de service sur 14 ont obtenu un résultat supérieur à 90 %, ce qui constitue une amélioration notable de la performance par rapport aux années 2019 et 2020. Trois normes de service se situent sous la barre des 80 % :

- Lorsque vous communiquez avec nous par téléphone, nous vous répondons dans un délai de 3 minutes (62,6 %) ;
- Nous communiquons avec vous dans un délai de 3 jours ouvrables lorsque vous faites une demande concernant le suivi de votre dossier (77,4 %) ;
- Nous procédons à l'inscription d'un employeur et lui transmettons les informations liées à sa couverture d'assurance en santé et sécurité du travail dans un délai de 40 jours (73,3 %).

La CNESST a déployé de nombreux efforts pour soutenir et accompagner les clientèles, notamment en matière de droits et d'obligations dans les milieux de travail et pour l'utilisation des services numériques. Le Centre de relations clients a répondu à plus de 1,1 million de demandes de renseignements. Les résultats des trois dernières années montrent une amélioration constante et durable du délai de réponse, la proportion d'appels répondus en 3 minutes ou moins étant passée de 42,7 % en 2019 à 62,6 % en 2021. La CNESST entend continuer à mettre en œuvre les efforts nécessaires afin d'améliorer l'accès aux services téléphoniques en misant par exemple sur l'offre de services numériques pour répondre aux besoins de renseignements des citoyens et citoyennes et ainsi réduire le nombre d'appels reçus annuellement.

En ce qui concerne l'envoi de la décision initiale de classification aux nouveaux employeurs dans les 40 jours, mentionnons tout d'abord que ce délai d'envoi n'a pas d'incidence sur leur cotisation ou sur leurs droits auprès de la CNESST. L'année 2021 a été marquée par une augmentation de 18,5 % du volume d'envoi de première décision de classification aux nouveaux employeurs comparativement à l'année 2020. Le contexte de télétravail a quant à lui occasionné une forte augmentation du nombre de demandes de renseignements de la part des employeurs à propos de leur obligation d'inscription à la CNESST, notamment de la part de ceux dont l'établissement se situe hors Québec. Ces deux facteurs ont assurément restreint la capacité des agents de financement à rendre et à transmettre certaines décisions dans des délais respectant parfaitement les standards de qualité que se fixe la CNESST.

Normes de service ³⁹	Taux de respect ⁴⁰		
	2021	2020	2019
Centre de relations clients			
Lorsque vous communiquez avec nous par téléphone, nous vous répondons dans un délai de 3 minutes ⁴¹ .	62,6 %	57,6 %	42,7 %
Suivi des dossiers			
Nous communiquons avec vous dans un délai de 3 jours ouvrables lorsque vous faites une demande concernant le suivi de votre dossier.	77,4 %	70,0 %	78,9 %
En matière de normes du travail			
Nous nous engageons à communiquer avec vous à la suite du dépôt de votre recours dans un délai de 3 jours ouvrables.	98,6 %	97,8 %	97,4 %

39. La norme de service portant sur l'émission d'une décision d'admissibilité dans un délai maximal de 15 jours lors d'une réclamation pour un accident du travail a été retirée de la déclaration de service et intégrée à l'indicateur 3.4.1 du Plan stratégique 2020-2023, lors de la révision de cet indicateur en 2020.

40. La CNESST vise un taux de respect des engagements de 80 %.

41. Ce résultat inclut les données relatives à la fonction de rappel Web de l'espace Travailleur.

Normes de service ³⁹	Taux de respect ⁴⁰		
	2021	2020	2019
Nous analysons l'admissibilité de votre recours et nous entamons, lorsque possible, une première démarche en vue d'un règlement dans un délai de 20 jours.	81,4 %	81,9 %	83,1 %
En matière d'équité salariale			
Nous nous engageons à communiquer avec vous à la suite du dépôt de votre recours dans un délai de 3 jours ouvrables.	96,6 %	88,5 %	88,4 %
Nous analysons l'admissibilité de votre recours dans un délai de 30 jours.	99,1 %	97,7 %	99,3 %
Nous prenons en charge votre demande de soutien-conseil en équité salariale dans un délai d'un jour ouvrable.	99,8 %	99,7 %	98,9 %
En matière de santé et de sécurité du travail			
Nous procédons à l'inscription d'un employeur ⁴² et lui transmettons les informations liées à sa couverture d'assurance en santé et sécurité du travail dans un délai de 40 jours.	73,3 %	85,4 %	73,2 %
Nous transmettons à un employeur les renseignements concernant la conformité de son dossier de santé et sécurité du travail en matière de financement dans un délai de 3 jours ouvrables.	98,7 %	98,2 %	97,4 %
Nous établissons le montant et autorisons le 1 ^{er} paiement d'indemnité de remplacement du revenu auquel vous avez droit dans un délai de 10 jours suivant la décision relative à l'admissibilité de votre réclamation.	93,0 %	84,7 %	83,0 %
Nous autorisons le versement de frais relatifs à une lésion professionnelle auquel vous avez droit, à la suite de la réception d'une demande, dans un délai de 20 jours.	93,4 %	90,2 %	83,1 %
Nous transmettons le rapport d'inspection à l'employeur à la suite de la visite d'un milieu de travail dans un délai de 15 jours.	94,6 %	94,2 %	94,9 %
Plainte sur la qualité des services			
Si vous soumettez une plainte à l'égard de la qualité de nos services, nous communiquons avec vous dans un délai de 2 jours ouvrables.	98,7 %	98,9 %	99,2 %
À la suite du dépôt de votre plainte, nous vous fournissons une réponse dans un délai de 10 jours ouvrables.	93,7 %	90,4 %	95,8 %

42. Assujetti à la tarification au taux de l'unité.

TRAITEMENT DES PLAINTES SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

Dans ses interactions, la CNESST met de l'avant une philosophie centrée sur l'expérience client en vue de répondre aux attentes des clientèles et de les satisfaire. Dans cette optique, elle accueille et traite les plaintes sur la qualité des services.

En 2021, la CNESST a traité 1 565 plaintes sur la qualité des services provenant notamment de travailleuses et de travailleurs ainsi que d'employeurs. De ce nombre, 198 plaintes concernaient le professionnalisme (comportement et courtoisie). Parmi les 1 367 plaintes qui ne concernaient pas le professionnalisme⁴³, 811 ont été jugées comme fondées et ont fait l'objet de mesures correctives.

Nombre de plaintes et proportion par motif

Motif	Nombre de plaintes	Proportion
Délai	905	58 %
Traitement de la demande	358	23 %
Professionnalisme	198	13 %
Nos communications avec vous	65	4 %
Accès à nos services	39	2 %

43. La CNESST ne détermine pas le statut (fondé ou non fondé) des plaintes pour professionnalisme.



3



LES
RESSOURCES
UTILISÉES

RESSOURCES HUMAINES

LA GESTION DE NOTRE PERSONNEL

L'effectif de la CNESST s'élevait à 4 904 personnes au 31 décembre 2021, soit 4 200 employés réguliers et 704 employés occasionnels.

Effectif au 31 décembre incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

Catégorie d'emploi	2021	2020	Écart
Personnel hors cadre	10	10	0
Personnel d'encadrement	242	239	3
Personnel professionnel*	2 503	2 436	67
Personnel de bureau, technicien et assimilé	2 144	2 139	5
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	5	6	-1
Total	4 904	4 830	74

* Le personnel professionnel : y compris les ingénieurs, les avocats, les conseillers en ressources humaines et les médecins.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier⁴⁴

	2021	2020	2019
Taux de départs volontaires	10,3 %	8,4 %	11,8 %

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021	2020	2019
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	117	141	180

En 2021, la grande majorité du personnel a reçu une évaluation de performance, évaluation qui s'appuie sur les attentes organisationnelles. Ces attentes ont été véhiculées et rendues disponibles aux employés lors de rencontres d'échanges avec leur gestionnaire respectif et s'inscrivent dans la lignée des attentes gouvernementales annuelles.

Taux d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employés dont la performance a été évaluée

	2021	2020
Taux d'employés ayant reçu des attentes	S. O.	S. O.
Taux d'employés dont la performance a été évaluée	90,4 %	90,7 %

44. Le taux de départs volontaires est basé sur la définition du Secrétariat du Conseil du trésor, qui inclut les mutations, les démissions et les départs à la retraite.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Lors d'un sondage réalisé dans le cadre de démarches effectuées pour l'obtention de la certification Entreprise en santé, le développement professionnel a été mentionné par les membres du personnel comme étant l'un des principaux leviers de l'amélioration du bien-être au travail. À cette fin, et en cette période de pénurie de main-d'œuvre, la CNESST a consacré, en moyenne, 7,6 jours de formation par employé en 2021. La somme consacrée aux coûts de formation représentait 5,3 % de sa masse salariale, établie selon les dispositions de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, chapitre D-8.3). Selon les dispositions générales de cette loi, les employeurs sont tenus de consacrer au moins 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation.

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2020
Proportion de la masse salariale	5,3 %	3,1 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	7,6 jours	3,9 jours
Somme allouée par personne (\$)	3 530,1	2 040,5

Jours de formation par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2021	2020
Personnel d'encadrement*	8,9	4,8
Personnel professionnel	7,1	3,8
Personnel fonctionnaire**	8,0	3,9

* Personnel d'encadrement : cadres, emplois supérieurs.

** Personnel fonctionnaire : techniciens, personnels de bureau, ouvriers, assimilés, étudiants et stagiaires.

RÉGIONALISATION DES EMPLOIS

La CNESST contribue activement au Plan gouvernemental de régionalisation des emplois de l'administration publique. Entre le 1^{er} octobre 2018 et le 31 décembre 2021, 72 emplois ont été régionalisés par l'organisation. La régionalisation se poursuivra au cours des prochaines années, la CNESST ayant adopté une politique en ce sens.

Emplois régionalisés au 31 décembre 2021⁴⁵

Cible des emplois à régionaliser par l'organisation au 30 septembre 2028	Total des emplois régionalisés par l'organisation du 1 ^{er} octobre 2018 au 31 décembre 2021
194	72

RESSOURCES FINANCIÈRES

LE FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Nature des activités

La CNESST est fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) et responsable de l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Elle affecte le patrimoine du FSST au versement des sommes ou des prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois et règlements que la CNESST fait appliquer, à l'exception de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la fête nationale* (LFN) et de la *Loi sur l'équité salariale* (LES). Les deux principales

45. Selon les critères du plan gouvernemental de régionalisation.

sources de financement du FSST sont les revenus provenant des cotisations des employeurs et les revenus de placements résultant de la gestion des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ).

Cotisations des employeurs

La CNESST perçoit des employeurs les sommes requises pour l'administration du régime québécois de santé et de sécurité du travail. Elle applique un mode de tarification qui lui permet d'accomplir sa mission. En 2021, la masse salariale assurable cotisable a été estimée à 177,5 milliards de dollars, ce qui correspond à une augmentation de 11,3 % par rapport à 2020. Les revenus provenant des cotisations des employeurs ont augmenté à près de 3,3 milliards de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, ce qui représente une augmentation de 9,8 % par rapport à 2020.

Gestion des fonds et revenus de placements

En vertu de l'article 136.7 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), les sommes du FSST qui ne sont pas requises immédiatement sont déposées à la CDPQ. Ces sommes y sont presque entièrement détenues dans un fonds particulier, dont le FSST est le seul titulaire. À la fin de l'année 2021, les sommes détenues dans le fonds particulier représentaient 97,8 % de l'actif total du FSST.

La CNESST, en tant que fiduciaire du FSST, s'est dotée d'une politique de placement à l'égard du fonds particulier du FSST à la CDPQ. Celle-ci inclut une répartition stratégique de l'actif, qui vise un rendement à long terme optimal, qui permet au FSST d'honorer ses engagements et qui correspond à un niveau de risque que la CNESST juge approprié. La CNESST révisé périodiquement sa politique de placement à l'égard du fonds particulier du FSST. À ce titre, elle a modifié sa politique de placement à deux occasions : en mai 2021, afin de refléter la réorganisation des activités d'investissement dans les marchés boursiers, ainsi qu'en décembre 2021, afin d'augmenter l'exposition du fonds particulier du FSST aux infrastructures et, en contrepartie, de diminuer celle aux immeubles.

Au 31 décembre 2021, la valeur marchande du fonds particulier du FSST s'élevé à 20,6 milliards de dollars, comparativement à 18,6 milliards de dollars à la fin de l'année 2020.

Pour l'année 2021, le fonds particulier du FSST a généré des revenus de placements de 2,1 milliards de dollars, résultant d'un rendement de 11,7 % avant les charges d'exploitation de la CDPQ. En 2020, les revenus de placements étaient de 1,1 milliard de dollars, résultant d'un rendement de 6,6 % avant les charges d'exploitation.

Le rendement de l'année 2021 provient principalement de la catégorie des actions, précisément les marchés boursiers et les placements privés, et dans une moindre mesure de la catégorie des actifs réels, précisément les immeubles et les infrastructures. En revanche, la catégorie des placements à revenu fixe génère un rendement négatif, en raison des activités de taux, et ce, malgré la performance positive des activités de crédit.

Le graphique qui suit présente le rendement annuel du fonds particulier du Fonds de la santé et de la sécurité du travail au cours des cinq dernières années.

Rendement annuel du fonds particulier du FSST à la CDPQ

(avant charges d'exploitation, pour les périodes terminées le 31 décembre, en pourcentage)



Les rendements annuels moyens obtenus par le fonds particulier du FSST sur des périodes de cinq, dix et vingt ans s'établissent respectivement à 8,1 %, à 9,1 % et à 6,7 %.

Capitalisation du Fonds

Le financement du FSST est encadré par une politique de capitalisation adoptée par le conseil d'administration de la CNESST. Cette politique vise d'abord la sécurité du fonds des travailleuses et des travailleurs et elle prévoit les mécanismes d'amortissement, dans les tarifications futures, des surplus ou déficits cumulés. Le comité de placement et de capitalisation du conseil d'administration (C. A.) de la CNESST assure la vigie annuelle des objectifs et des modalités d'amortissement de la politique de capitalisation et il conseille le C. A. en cette matière. De façon générale, la pleine capitalisation des engagements du régime de santé et de sécurité du travail est visée.

La santé financière du Fonds est par ailleurs étroitement liée aux résultats des marchés financiers. La politique de capitalisation prévoit des modalités adaptées à la volatilité inhérente des rendements financiers. Elle prévoit ainsi l'accumulation de certains surplus en période de bons rendements afin de faire face sereinement aux aléas des marchés financiers en période défavorable.

Taux de capitalisation effectif aux fins de la tarification du FSST



LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Nature des activités

La CNESST veille notamment à l'application de la LNT, de la LFN et de la LES dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés et d'assurer l'équité salariale.

Cotisations des employeurs en vertu de la Loi sur les normes du travail

En vertu de la LNT, les employeurs assujettis sont tenus de verser une cotisation qui est perçue par Revenu Québec, puis remise à la CNESST. Les dépenses engagées pour l'application de la LES sont également assumées à partir des cotisations perçues en application de la LNT. Cette année, les revenus de cotisation des employeurs sont évalués à 84,1 millions de dollars.

Le taux de cotisation unique est fixé en vertu du *Règlement sur les taux de cotisation*. Il s'applique sur la masse salariale assujettie. Il était de 0,07 % en 2021.

Résultats de la CNESST par secteur

Le résultat global de la CNESST pour l'exercice 2021 s'établit à 9,6 millions de dollars. Il se traduit par un surplus de 1,6 million de dollars pour le secteur SST (produits de 567,1 millions de dollars moins 565,5 millions de dollars de charges) et un surplus de 8,0 millions de dollars pour les secteurs NT et ES (produits de 99,1 millions de dollars moins 91,1 millions de dollars de charges).

Dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie

L'ensemble des dépenses administratives engendrées en raison de la pandémie n'ont pas été colligées de façon distincte. Les dépenses découlant de la pandémie ont pu être assumées à même l'enveloppe budgétaire 2021 autorisée par le conseil d'administration.

CONTRATS DE SERVICE

La *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État* (RLRQ, c. G-1.011), entrée en vigueur le 5 décembre 2014, exige que la CNESST rende compte, dans son rapport annuel, des contrats de service d'une valeur de 25 000 \$ ou plus conclus en cours d'année.

La CNESST a mis en place des moyens et des procédés de contrôle, qui incluent la reddition de comptes à chacune des séances du conseil d'administration, pour assurer sa conformité aux exigences de la Loi pour l'ensemble des contrats de service professionnels et techniques de 25 000 \$ ou plus.

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ ou plus, conclus entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021

	Nombre	Valeur (en k\$)
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	4	175,4
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique*	151	68 695,4
Total des contrats de service	155	68 870,8

* Sont incluses les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

RESSOURCES INFORMA- TIONNELLES

Les ressources informationnelles fournissent un appui indispensable à la réalisation de la mission de la CNESST. Elles soutiennent l'atteinte des engagements et des objectifs énoncés dans sa déclaration de services et sa planification stratégique. De plus, en misant sur l'innovation, elles contribuent à l'enrichissement du panier de services et à l'amélioration continue de la performance organisationnelle.

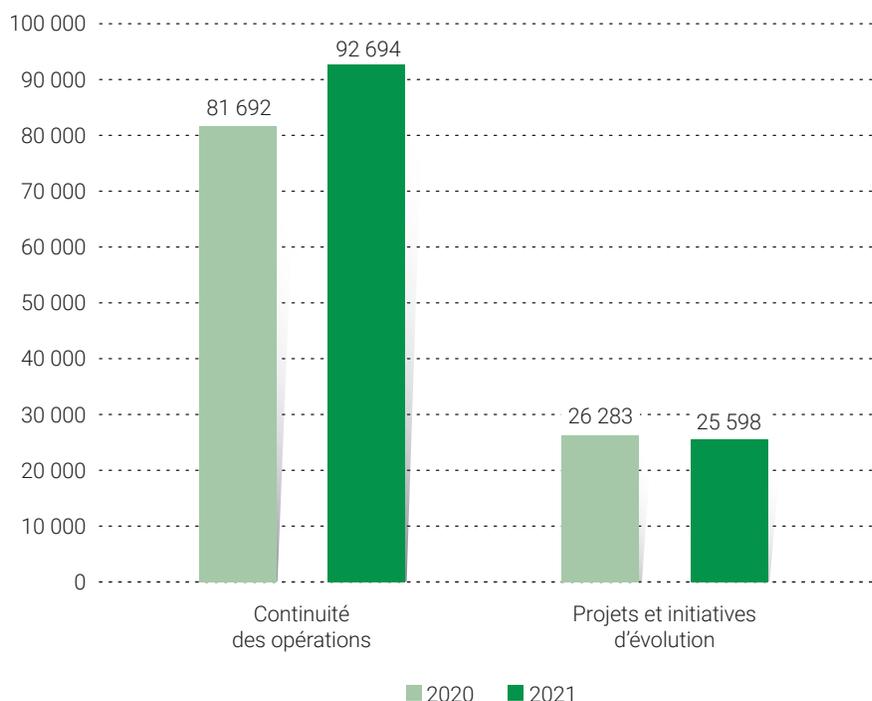
Notons que la CNESST respecte les obligations de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement* (RLRQ, chapitre G-1.03) et contribue à l'atteinte des cibles de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023.

INVESTISSEMENTS RÉALISÉS EN 2021

En 2021, un peu plus de 118 millions de dollars ont été investis en ressources informationnelles. Ces investissements ont servi notamment :

- à la création de nouveaux services numériques et à l'automatisation de certains processus visant à améliorer la prestation de services et à répondre aux besoins évolutifs de la clientèle;
- à la réalisation des interventions nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* ainsi que de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*;
- à la réalisation de projets d'infrastructures technologiques, tels le déploiement de solutions bureautiques en infonuagique, pour optimiser la performance des opérations et réduire les risques associés à la désuétude;
- à la poursuite du déploiement d'équipement bureautique au personnel de la CNESST, ce qui lui permet de travailler en mode hybride de façon efficace et sécuritaire pour maintenir la prestation de services;
- à l'aménagement d'un nouvel environnement informatique dans le nouveau siège social, dont l'acquisition de technologies de pointe facilitant le travail en mode collaboratif et l'accès à l'édifice.

Investissements en RI (en milliers de dollars)



TAUX D'UTILISATION DES PRINCIPAUX SERVICES EN LIGNE

	2021		2020		Écart en points de pourcentage
	Nombre total de demandes	Pourcentage en ligne	Nombre total de demandes	Pourcentage en ligne	
Services en matière de normes du travail et d'équité salariale					
Plainte sur l'application des normes du travail	29 941	56,6 %	33 752	62,7 %	-6,1
Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)	31 083	100,0 %	21 819	100,0 %	0,0
Plainte sur l'application de l'équité salariale	788	97,6 %	51	90,2 %	7,4
Services en matière de santé et de sécurité du travail					
Inscription de l'employeur	20 577	90,1 %	17 490	84,4 %	5,7
Déclaration des salaires	194 218	96,2 %	192 617	95,7 %	0,5
Changement à signaler de l'employeur	35 026	79,8 %	27 789	88,8 %	-9,0
Demande d'attestation ou d'information sur la conformité des employeurs	194 310	99,1 %	182 061	98,7 %	0,4
Demande de dépôt direct du travailleur	86 128	93,7 %	81 666	92,5 %	1,2
Demande de copie de dossier	57 668	12,0 %	51 713	7,4 %	4,6
Demande de remboursement de frais du travailleur	302 697	67,3 %	243 507	55,3 %	12,0
Avis de l'employeur et demande de remboursement	131 244	47,0 %	128 166	34,6 %	12,4
Demande de remboursement pour retrait préventif	33 243	51,1 %	39 129	40,2 %	10,9
Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction de l'employeur	38 762	93,3 %	37 387	89,9 %	3,4
Réclamation du travailleur	113 496	53,1 %	107 667	43,5 %	9,6
Déclaration mensuelle d'allaitement	3 210	92,1 %	3 263	81,9 %	10,2
Total :	1 272 391	74,2 %	1 168 077	68,8 %	5,4

LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Le Centre opérationnel de cyberdéfense de la CNESST assure la protection des actifs informationnels de l'organisation et des données numériques qu'elle détient.

Plusieurs mesures ont fait l'objet d'amélioration en matière de sécurité de l'information relativement aux aspects suivants :

- le contrôle des identités et des accès;
- la détection des vulnérabilités et des menaces;
- la reprise informatique en cas de sinistre;
- les réponses aux incidents;
- la sensibilisation et la formation du personnel à propos des cybermenaces.

Les mesures appliquées pour contrer les risques en sécurité des données numériques ont permis d'assurer la continuité des activités et d'éviter des conséquences négatives pour les clientèles et les services offerts par la CNESST.



4



ANNEXES –
AUTRES
EXIGENCES

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En matière de développement durable, la CNESST s'appuie sur la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020, prolongée jusqu'en 2022, qui vise à bâtir un Québec plus vert, plus juste et plus prospère. Ainsi, elle s'est dotée du Plan d'action transitoire 2021-2022 de développement durable, qui a pour but de faire progresser les pratiques de gestion écoresponsables, notamment au moyen de l'accélération du virage numérique et de la mise de l'avant des initiatives de réduction de la consommation de papier. Elle s'est également dotée d'une stratégie d'élimination progressive du papier, qui vise la réduction de l'empreinte environnementale de la CNESST.

Malgré le contexte de pandémie, la sensibilisation du personnel ainsi que la mise en place de projets organisationnels en développement durable se sont poursuivies, dont l'intégration de l'approche d'économie circulaire à la gestion de l'organisation. Ainsi, nous prenons part au virage collectif pour protéger la qualité de vie de la population québécoise et assurer aux générations futures un avenir riche sur les plans environnemental, économique et social.

Voici les principales réalisations de 2021 découlant de notre plan d'action de développement durable.

Près de
700

nouveaux membres du personnel ayant participé à une formation en ligne sur le développement durable



74,2 %



Taux d'utilisation des principaux services en ligne, alors que la cible était de 65 %

Amélioration par l'automatisation de
25 %

des principaux services destinés aux clientèles

Réduction de
55 %

des classeurs de documents des unités administratives de la CNESST grâce à la numérisation

Près de
97 %

des interventions réalisées en milieux de travail ciblés

LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

La *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* a pour but de faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics et d'établir un régime de protection contre les représailles. Elle offre la possibilité au personnel d'un organisme public de faire une divulgation au sein de celui-ci. Deux moyens de communication peuvent être utilisés pour faire une divulgation en toute confidentialité, soit par l'entremise d'une ligne téléphonique ou par courrier, tous deux étant uniquement accessibles à la personne responsable du suivi des divulgations.

Pour l'année 2021, aucun acte répréhensible n'a été divulgué à la CNESST.

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Le programme d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement du Québec vise à mieux refléter la diversité de la société québécoise dans la composition de sa fonction publique. La CNESST adhère pleinement à cet objectif gouvernemental.

En 2021, la CNESST a poursuivi ses initiatives dans le but d'offrir un environnement de travail inclusif à l'ensemble de son personnel. Ainsi, une stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a été mise en place. Cette stratégie présente les grands axes d'intervention qui guideront les actions de la CNESST pour les trois prochaines années afin de consolider sa culture d'inclusion, soit analyser, engager, développer, soutenir et valoriser.

Par ailleurs, les gestionnaires de l'organisation ont été invités à suivre la formation *Développer ses compétences sociales en contexte de diversité*. Également, la nouvelle formation *Je suis une personne (handicapée)*, ayant pour objectif de sensibiliser les gens à la réalité des personnes handicapées, a été conçue et diffusée à tout le personnel.

Dans l'optique de continuer de faire briller ses initiatives et les efforts en matière de parité, la CNESST s'engage depuis quelques années dans le processus de certification de La Gouvernance au féminin pour la parité hommes-femmes. Pour l'édition 2021, la certification Parité de niveau or a été octroyée à l'organisation.

Effectif régulier au 31 décembre 2021

Nombre de personnes occupant un poste régulier
4 200

Nombre total de personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de l'année 2021

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
513	588	283	82

MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Embauche de membres de groupes cibles en 2021

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées	Nombre de membres des MVE embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi
Régulier	513	66	2	1	7	76	14,8 %
Occasionnel	588	72	2	0	11	85	14,5 %
Étudiant	283	16	0	0	1	17	6,0 %
Stagiaire	82	4	0	0	0	4	4,9 %
Total	1 466	158	4	1	19	182	12,4 %

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2021	2020	2019
Régulier	14,8 %	13,0 %	19,0 %
Occasionnel	14,5 %	11,6 %	16,9 %
Étudiant	6,0 %	12,1 %	17,0 %
Stagiaire	4,9 %	5,9 %	10,7 %
Total	12,4 %	11,8 %	17,4 %

Évolution de la présence de membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 décembre de chaque année

Groupes cibles	Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2020		Au 31 décembre 2019	
	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier
Anglophones	26	0,6 %	29	0,7 %	24	0,6 %
Autochtones	30	0,7 %	27	0,6 %	28	0,7 %
Personnes handicapées	51	1,2 %	53	1,3 %	48	1,2 %

Évolution de la présence de membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel* – résultats comparatifs au 31 décembre de chaque année

Groupes cibles par regroupements de régions	Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2020	
	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel
MVE Montréal et Laval	455	28,7 %	440	28,1 %
MVE Outaouais et Montérégie	46	9,3 %	42	8,9 %
MVE Estrie, Lanaudière et Laurentides	21	5,4 %	20	5,3 %
MVE Capitale-Nationale	97	5,8 %	97	5,8 %
MVE Autres régions	11	1,5 %	11	1,5 %
Total	630	12,8 %	610	12,6 %

* En respect des cibles établies dans le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des MVE 2018-2023, les données doivent exclure la haute direction (titulaires d'emplois supérieurs).

Présence de membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel* – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 décembre 2021

Groupe cible	Personnel d'encadrement (Nombre)	Personnel d'encadrement (Proportion)
MVE	18	7,4 %

* En respect des cibles établies dans le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des MVE 2018-2023, les données doivent exclure la haute direction (titulaires d'emplois supérieurs).

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2021 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	513	588	283	82	1 466
Nombre de femmes embauchées	388	454	208	59	1 109
Taux d'embauche des femmes	75,6 %	77,2 %	73,5 %	72,0 %	75,6 %

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 décembre 2021

Groupes cibles	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel*	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	252	2 298	1 186	459	5	4 200
Femmes	149	1 453	976	360	0	2 938
Taux de représentativité des femmes	59,1 %	63,2 %	82,3 %	78,4 %	0,0 %	70,0 %

* Le personnel professionnel : y compris les ingénieurs, les avocats, les conseillers en ressources humaines et les médecins.

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH)

Nombre de dossiers soumis en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
9	6	8

Nombre de nouveaux participants accueillis au PDEIPH au cours de l'année

2021	2020	2019
3	4	4

L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE

La CNESST s'assure d'appliquer les principes d'une réglementation intelligente lors de ses travaux réglementaires, notamment grâce à la consultation des parties prenantes. Ces efforts permettent ainsi à la CNESST de diminuer les effets de la réglementation sur l'activité économique des entreprises, tout en protégeant l'intérêt des travailleuses et des travailleurs.

En 2021, la CNESST a participé à un projet pilote dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2018-2021 en matière d'allègement réglementaire et administratif dans le secteur du commerce de détail. Les travaux effectués en collaboration avec les représentants du commerce de détail ont contribué à la détermination et à la mise en œuvre de pistes de solution permettant de diminuer les procédures et les délais administratifs des détaillants.

ALLÈGEMENT ADMINISTRATIF

Depuis 2004, la CNESST collabore activement aux efforts gouvernementaux en matière d'allègement réglementaire et administratif. Pour la période 2004-2020⁴⁶, le coût des formalités administratives⁴⁷ annuellement imposées aux employeurs a diminué de 5,5 millions de dollars (35,5 %).

Ces bons résultats s'expliquent entre autres par le développement et la promotion soutenus des services en ligne au cours des dernières années et par l'adhésion massive des employeurs à l'utilisation de ces services.

De plus, depuis le dépôt du nouveau Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025, la CNESST a éliminé quatre de ses formalités, soit :

- les registres d'inspection et des mesures de prévention dans les mines;
- les registres d'inspection et des mesures de prévention sur les chantiers de construction;
- le registre de premiers secours;
- le registre des accidents.

L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

L'accès aux documents détenus par la CNESST est régi principalement par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1), mais également par les dispositions particulières des lois et règlements dont elle est responsable. La CNESST assure ainsi la protection des renseignements personnels ou autrement confidentiels sous sa responsabilité.

DIFFUSION DE L'INFORMATION

La CNESST veille également à la diffusion, sur son site Web, des documents devant faire l'objet d'une publication conformément au *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2).

Par ailleurs, les renseignements concernant l'organisation, les services et les programmes que nous offrons ainsi que les formulaires que nous produisons sont accessibles sur notre site Web.

46. Le résultat global de la réduction du coût des formalités administratives pour la période 2004-2020 a été connu uniquement au cours de l'année 2021.

47. Les résultats présentés en matière d'allègement réglementaire et administratif portent seulement sur les activités de la CNESST en matière de santé et sécurité du travail.

Dans un souci de transparence, des études, des rapports de recherche ou de statistique, des rapports d'enquête ou d'autres documents en lien avec notre mission qui présentent un intérêt pour le public peuvent aussi être consultés sur notre site Web.

ACCÈS AUX DOCUMENTS

En plus des 103 demandes en traitement au 31 décembre 2020, la CNESST a reçu 1 790 demandes d'accès en 2021. Les demandes traitées, soit celles dont le traitement s'est terminé pendant l'exercice, l'ont été dans un délai moyen de 33 jours. Pour les cas où le délai a été de plus de 20 jours, un avis a été transmis au demandeur ou à la demandeuse pour l'informer qu'un délai additionnel de 10 jours était nécessaire pour terminer le traitement de sa demande.

Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais

Délais de traitement	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière 2021		
	Demandes d'accès		Rectifications (Nombre)
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	
0 à 20 jours	101	138	0
21 à 30 jours	487	175	1
31 jours et plus	604	253	3
Total	1 192	566	4

Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue

Décisions rendues	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière 2021		
	Demandes d'accès		Rectifications (Nombre)
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	
Entièrement acceptées	898	348	3
Partiellement acceptées*	218	124	0
Refusées (entièrement)*	16	23	1
Autres	60	71	0

* Dispositions de la loi invoquées :

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels : 1, 9, 12,

13, 14, 15, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 37, 39, 40, 42, 48, 49, 53, 54, 56, 59, 63.1, 73, 83, 86.1, 87, 88, 88.1, 89

Loi sur la santé et la sécurité du travail : 160, 174, 176

Charte des droits et libertés de la personne : 9

Loi sur les normes du travail : 104, 105, 109, 123.3, 123.8, 123.8 al. 2, 123.10, 125

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : 38, 43

Loi sur l'équité salariale : 102.2

Loi sur les archives : 7

Mesures d'accommodement et avis de révision 2021

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	1
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	17

ACTIVITÉS RELATIVES À L'ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Chaque nouvel employé arrivé à la CNESST doit suivre les formations en ligne *Protection des renseignements* et *La sécurité de l'information*. De plus, l'équipe de l'unité en matière d'accès à l'information conseille notre personnel et offre au besoin des formations sur divers sujets en lien avec la protection des renseignements personnels et l'accès à l'information. Elle veille rigoureusement à la dépersonnalisation et au caviardage des documents lorsque nécessaire. Elle s'assure également de la résolution des incidents de confidentialité et propose des mesures visant à prévenir la répétition de tels incidents. Enfin, elle a diffusé dans le site intranet 15 capsules d'information en lien avec la sécurité de l'information, notamment quant aux bonnes pratiques en milieu de travail et à l'importance de déclarer les incidents.

L'EMPLOI ET LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE

La CNESST accorde une très grande importance à la qualité du français, tant dans ses communications avec la population que dans ses communications internes.

Une politique organisationnelle relative à l'emploi et à la qualité de la langue française encadre les échanges d'information entre la CNESST, ses partenaires et ses clientèles. Un comité permanent est mandaté pour veiller au respect de cette politique et, par le fait même, au respect de la *Charte de la langue française* et de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, adoptée en 2011. Ce comité a tenu une réunion en 2021.

Une boîte courriel est mise à la disposition des employées et employés pour formuler des questions liées à l'application de la politique linguistique. La mandataire s'adresse au besoin à la personne-ressource de l'Office québécois de la langue française pour faire entériner les réponses qu'elle fournit aux différents secteurs.

En 2021, des initiatives ont aussi été réalisées. La CNESST a poursuivi la publication de sa rubrique *L'Apostrophe* dans son intranet afin de promouvoir une langue de qualité auprès de son personnel. De plus, une nouvelle rubrique a été lancée pour faire connaître la politique linguistique de l'organisation. En ce sens également, la campagne *Au service de la langue française*, dont l'objectif est de rappeler les grands principes de la politique linguistique québécoise, a été diffusée auprès de tout le personnel.

LE PROGRAMME ACCES CONSTRUCTION

Membre du comité ACCES construction (Actions concertées pour contrer les économies souterraines dans le secteur de la construction), la CNESST a poursuivi en 2021 la lutte contre l'évasion fiscale, le travail au noir et le non-respect des obligations légales dans ce secteur. Pour ce faire, elle a réalisé 96 journées de visite de chantiers et 1 298 interventions de conformité.

La mission d'ACCES construction est de contribuer, par des actions concertées, à accroître la conformité de tout entrepreneur, employeur ou travailleur du secteur de la construction aux diverses obligations légales auxquelles il est assujéti.

Le comité regroupe des personnes qui représentent la Commission de la construction du Québec, la CNESST, le Directeur des poursuites criminelles et pénales, le ministère des Finances, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Régie du bâtiment du Québec, Revenu Québec et l'Autorité des marchés publics.

LES ACTIVITÉS EN MATIÈRE PÉNALE

La CNESST a la responsabilité d'agir à titre de poursuivante désignée relativement aux infractions pénales visées par les lois suivantes :

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST);
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP);
- *Loi sur les normes du travail* (LNT);
- *Loi sur la fête nationale* (LFN);
- *Loi sur l'équité salariale* (LES).

NOMBRE DE CONSTATS D'INFRACTION SIGNIFIÉS

La CNESST a signifié, dans l'ensemble de la province, 2 966 constats d'infraction.

Constats d'infraction signifiés en 2021

LSST	2 855
LATMP	11
LNT et LFN	74
LES	26
Total	2 966

PLAIDOYERS DES DÉFENDEURS AVANT LE TRANSFERT À LA COUR

Les plaidoyers des défendeurs relatifs aux constats d'infraction en vertu de la LSST, de la LATMP, de la LNT, de la LFN et de la LES avant que ceux-ci ne soient transférés à la cour se détaillent comme suit :

Plaidoyers des défendeurs relatifs aux constats d'infraction signifiés avant le transfert à la cour

	LSST	LATMP	LNT-LFN	LES	Total
Paiements de la totalité de l'amende et des frais sans plaidoyer	45	0	0	1	
Plaidoyers de culpabilité	746	5	7	9	
Plaidoyers de culpabilité, mais contestation de la peine plus forte réclamée*	164	5	0	0	
Total	955	10	7	10	982

* Le *Code de procédure pénale* prévoit la possibilité pour le défendeur, s'il transmet un plaidoyer de culpabilité, de contester la peine réclamée par la CNESST s'il s'agit d'une peine plus forte que la peine minimale (art. 148 et 161).

DEMANDES DE SERVICES POUR LA REPRÉSENTATION PAR LES PROCUREURS DE LA CNESST

Au cours de 2021, 1 828 nouvelles demandes de service ont été reçues pour la représentation par les procureurs de la CNESST devant les tribunaux (Cour du Québec, Cour supérieure du Québec et Cour d'appel du Québec) relativement à des infractions à la LSST, à la LATMP, à la LNT, à la LFN et à la LES. En considérant celles déjà en traitement en début d'année, 2 135 demandes ont été finalisées au cours de l'année 2021.

NOMBRE DE JUGEMENTS RENDUS

Pour l'année 2021, 1 660 jugements ont été rendus par les tribunaux relativement à des infractions en vertu de la LSST (1 524), de la LATMP (33), de la LNT et de la LFN (103).

Jugements rendus relativement à des infractions en vertu de la LSST, de la LATMP, de la LNT et de la LFN, et de la LES

Jugements	LSST	LATMP	LNT-LFN	LES	Total
Déclarations de culpabilité	590	13	72	0	
Plaidoyers de culpabilité lors de l'audition	902	20	18	0	
Acquittements	24	0	6	0	
Autres	8	0	7	0	
Total	1 524	33	103	0	1 660

DÉLAI MOYEN ENTRE LA SIGNIFICATION DES CONSTATS D'INFRACTION ET LE JUGEMENT

Le délai moyen entre la signification des constats d'infraction en vertu de la LSST, de la LATMP, de la LNT, de la LFN et de la LES et les 1 660 jugements est de 282,3 jours⁴⁸.

DEMANDES DE REMISE

Au regard des délais dans le processus judiciaire, pour l'année 2021, il y a eu 3 159 demandes de remise d'audition, dont 164 émanaient des procureurs de la CNESST (5,2 %).

MONTANT DES AMENDES

Voici un tableau des amendes réclamées et imposées pour l'année 2021 pour les différentes lois.

Montants des amendes réclamées et imposées

	LSST	LATMP	LNT-LFN	LES	Total
Montants des amendes réclamées*	5 784 649 \$	14 700 \$	65 225 \$	0 \$	5 864 574 \$
Montants des amendes imposées**	4 642 371 \$	14 250 \$	60 300 \$	0 \$	4 716 921 \$

* Il s'agit du montant de l'amende apparaissant sur les constats d'infraction pour lesquels il y a eu un jugement ou un statut de culpabilité (sans jugement).

** Il s'agit du montant de l'amende déterminé par le tribunal.

48. La Cour suprême du Canada, dans l'affaire Jordan, a établi un nouveau cadre d'appréciation du délai raisonnable pour être jugé en matière criminelle et pénale. Selon ce jugement, une fois les règles du cadre appliquées, le délai raisonnable pour être jugé est, au plus, de 18 mois (547,5 jours) pour les affaires pénales.

LA GOUVERNANCE

Notre conseil d'administration

Le conseil d'administration (C. A.) de la CNESST se distingue par sa structure paritaire. Il se compose de 15 personnes, dont la présidente ou le président du conseil d'administration⁴⁹.

La présidente ou le président du conseil d'administration est nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. Il ou elle doit, de l'avis du gouvernement, se qualifier comme administratrice ou administrateur indépendant au sens de l'article 4 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*.

Le gouvernement nomme également une présidente-directrice générale ou un président-directeur général, responsable de la direction et de la gestion de la CNESST. Cette personne est membre d'office du conseil d'administration sans droit de vote.

Les autres membres sont désignés de la façon suivante : sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives; sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

La formation des administrateurs et administratrices

Au cours de l'année, la CNESST a offert cinq formations à ses administrateurs et administratrices dans le cadre de son plan de formation continue pour l'année 2021. Parmi celles-ci, il y avait des formations sur les fonctions et les processus de l'audit interne et des ressources informationnelles visant à informer les administrateurs et administratrices sur le fonctionnement et les particularités des secteurs au sein de la CNESST. Par ailleurs, deux formations ont été données par des formateurs provenant du Collège des administrateurs de sociétés; l'une portant sur la gouvernance de l'innovation, et l'autre, sur les bonnes pratiques en contexte de décision en situation d'incertitude. Les administratrices et administrateurs ont aussi été invités à assister à une séance de formation du Secrétariat aux emplois supérieurs sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Évaluation

Chaque année, une évaluation du fonctionnement du C. A. et des comités est réalisée par les membres. De même, à la fin de chaque séance, les membres peuvent discuter à huis clos du déroulement de la séance.

Les membres du conseil d'administration

M^{me} Manuelle Oudar



Présidente-directrice générale et présidente du conseil d'administration*

Nommée le 1^{er} janvier 2016

Nommée de nouveau le 30 septembre 2020

Mandat de trois ans

Membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, administratrice de sociétés certifiée

Membre du Barreau du Québec

Médiatrice accréditée en matière de droit civil, de droit commercial et de droit du travail

Capitale-Nationale

* La présidente-directrice générale a assumé temporairement la fonction de présidente du conseil d'administration, jusqu'à ce que ce poste soit pourvu par le gouvernement.

Manuelle Oudar est détentrice d'un baccalauréat ainsi que d'une maîtrise en droit de l'Université Laval. Elle fait son entrée dans la fonction publique québécoise en 1988, où elle occupe de hautes fonctions dans plusieurs ministères. Exerçant d'abord au sein des ministères de la Justice et de l'Environnement, elle se joint ensuite, en 1992, à l'équipe des affaires juridiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont elle devient directrice du contentieux en 1997. Elle coordonne de nombreuses modifications législatives, notamment en matière de normes du travail, d'équité salariale, d'emploi et d'assurance parentale. En 2007, elle est nommée directrice des affaires juridiques du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi que du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et du Secrétariat à la politique linguistique. Elle est, par la suite, nommée sous-ministre adjointe aux réseaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en 2010, puis sous-ministre du ministère du Travail du Québec en 2012.

49. La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a été sanctionnée le 6 octobre 2021. Cette loi prévoit des modifications à la structure de gouvernance de la CNESST. La structure présentée tient compte de ces nouveautés, incluant le remplacement du poste de président ou présidente du conseil d'administration et de chef de la direction par les postes de président-directeur général ou présidente-directrice générale et de président ou présidente du conseil d'administration de la CNESST.

M. David Bergeron-Cyr



Représentant syndical
Deuxième vice-président du comité exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Nommé le 8 septembre 2021
Mandat de trois ans
Lanaudière

Conducteur de chariot élévateur au centre de distribution du groupe Jean Coutu, à Varennes, David Bergeron-Cyr a été membre fondateur du syndicat local, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de PJC entrepôt-CSN. Il a assumé les fonctions de vice-président aux griefs, puis de vice-président de son syndicat. Il s'est par la suite investi dans la Fédération du commerce (FC-CSN), dont il a été vice-président de 2009 à 2018 avant d'y occuper les fonctions de président jusqu'à tout récemment.

Au cours de ces années, David Bergeron-Cyr s'est entre autres chargé des dossiers de syndicalisation et de santé et sécurité du travail ainsi que des secteurs de l'agroalimentaire et des finances de la FC-CSN, en plus de siéger à de nombreuses instances confédérales.

C'est au 66^e congrès de la CSN, en janvier 2021, que David Bergeron-Cyr a été élu au poste de deuxième vice-président du comité exécutif de la CSN.

M. Kaven Bissonnette



Représentant syndical
Vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Membre du Barreau du Québec
Montréal

Titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Québec à Montréal ainsi que d'un certificat en relations industrielles de l'Université Laval, Kaven Bissonnette milite depuis plus de vingt ans pour les droits des travailleuses et des travailleurs. Membre du Barreau du Québec depuis 2013, il est devenu vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques en 2019, après y avoir occupé le poste de conseiller syndical à la négociation. Il a aussi été chargé de projet pour Service Canada ainsi que responsable adjoint en diversité économique pour la Corporation de développement de Rivière-au-Renard, en Gaspésie.

M. Daniel Boyer



Représentant syndical
Président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Président du comité d'audit
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Laval

Membre de la FTQ depuis 1978, Daniel Boyer s'engage comme conseiller syndical auprès de la section locale du Syndicat québécois des employées et employés de service-FTQ (SQEES-298). En 1999, il devient secrétaire général du SQEES-298, puis en est élu président en 2007, se dévouant alors à l'un de ses plus grands combats : l'équité salariale pour les personnes salariées du secteur public. En 2010, Daniel Boyer quitte le SQEES-298 pour occuper le poste de secrétaire général à la FTQ. Il en est élu président lors du 30^e congrès en novembre 2013. Il est également premier vice-président du conseil d'administration et membre exécutif du Fonds de solidarité FTQ. En plus d'être membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, il siège au comité exécutif du Congrès du travail du Canada et au Conseil général de la Confédération syndicale internationale.

M. Dominic Lemieux



Représentant syndical
Directeur québécois du Syndicat des métallos
Nommé le 25 août 2021
Mandat de trois ans
Lanaudière

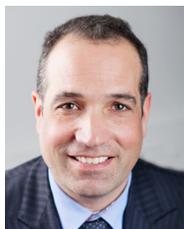
Dominic Lemieux est devenu directeur québécois du Syndicat des métallos après avoir été adjoint au directeur prédécesseur, de janvier 2016 à mars 2020. Il y a également occupé les fonctions de coordonnateur régional sur la Côte-Nord.

Ayant étudié dans le secteur minier, Dominic Lemieux a commencé sa carrière dans les mines d'or, en Abitibi, puis à l'aciérie de ArcelorMittal, à Contrecoeur. Il s'est rapidement intéressé à la santé et la sécurité en s'impliquant au sein de l'exécutif de la section locale 6951, avant d'être nommé permanent au Syndicat des métallos en 2008. Il a également sillonné le Québec avec l'équipe du service de recrutement des métallos. Dominic Lemieux a mené des négociations d'envergure avec des multinationales, dont Rio Tinto, Alcoa, Lafarge, ArcelorMittal et Glencore.

Détenteur d'un certificat en santé et sécurité de l'Université de Montréal, il a également effectué le Trade Union Program de l'Université Harvard. Président du comité Jeunes FTQ de 2007 à 2009, Dominic Lemieux a joué un rôle de premier plan dans les revendications qui ont conduit à l'interdiction des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et d'assurance en 2018.

Dominic Lemieux a occupé divers postes au sein de conseils d'administration, dont ceux de Formabois, du Bureau de la sécurité privée, du comité paritaire des agents de sécurité du Québec, du comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, du Fonds régional de la Côte-Nord et de Juripop. Il est aussi membre du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ.

M. Simon Lévesque



Représentant syndical
Responsable de la santé et de la sécurité du travail FTQ-Construction
Président du comité immobilier
Nommé le 3 avril 2019
Mandat de trois ans
Laurentides

Simon Lévesque est diplômé du centre de formation professionnelle Pavillon-de-l'Avenir en électricité de construction. Responsable de la santé et la sécurité à la FTQ-Construction depuis 2015, il a entamé sa carrière en 1993 comme électricien sur les chantiers de construction pour divers employeurs de l'industrie. En 2008, il deviendra représentant syndical au service de la Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité, jusqu'à sa nomination à son poste actuel à la FTQ-Construction.

M^{me} Carole Neill



Représentante syndicale
Vice-présidente régionale du Syndicat canadien de la fonction publique-Québec (SCFP-Québec)
Nommée le 8 septembre 2021
Mandat de trois ans
Mauricie

Titulaire d'un doctorat en littérature française de l'Université de Montréal, Carole Neill a occupé le poste de secrétaire du conseil exécutif du Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) en 1989. Elle y a ensuite occupé les fonctions de trésorière de 1993 à 1997 et de première vice-présidente de 1997 à 2001. En 2001, Carole Neill est devenue présidente du Syndicat des chargés de cours de l'UQTR, poste qu'elle occupe toujours. En 2008, elle a été élue présidente du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) en siégeant aussi au bureau du SCFP-Québec comme vice-présidente du secteur universitaire. Elle a fait trois mandats en tant que présidente du secteur universitaire. En 2017, elle a de nouveau été élue présidente du CPSU et a siégé une fois de plus au bureau du SCFP-Québec en tant que vice-présidente du secteur universitaire. En novembre 2020, Carole Neill a été élue vice-présidente régionale, représentant le Québec, au Conseil exécutif national du SCFP.

M^{me} Caroline Senneville



Représentante syndicale
Présidente de la CSN
Présidente du comité sur les ressources informationnelles
Nommée le 3 avril 2019
Mandat de trois ans
Montréal

Caroline Senneville est devenue présidente de la CSN en juin 2021, après y avoir occupé le poste de vice-présidente de mai 2017 à juin 2021. Caroline Senneville est diplômée de l'Université Laval en littérature, en histoire de l'art et en pédagogie. Elle détient également un certificat en enseignement collégial. Elle amorce sa carrière comme enseignante de français au cégep de Limoilou. Entre 1990 et 2001, parallèlement à sa carrière d'enseignante, elle occupera divers postes en coordination en plus d'agir à titre de présidente du Syndicat des enseignants et des enseignantes du cégep de Limoilou de 1997 à 2001.

À compter de 2001, elle milite au sein de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec, où elle est d'abord élue deuxième vice-présidente. Elle y occupera par la suite le poste de secrétaire générale et trésorière, pour finalement en devenir présidente de 2012 à 2017. Fervente militante féministe, elle s'est impliquée pendant de nombreuses années dans le comité confédéral de la condition féminine et dans la Fédération des femmes du Québec.

M. Yves-Thomas Dorval



Représentant patronal
Président exécutif du conseil d'administration du Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Président du comité de gouvernance et d'éthique
Nommé le 29 avril 2009 (C. A. de la CSST)
Nommé de nouveau le 19 janvier 2016
Nommé de nouveau le 20 juin 2018
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, administrateur de sociétés certifié, agrément en relations publiques de la Société canadienne des relations publiques
Montréal

Diplômé de l'Université Laval en économie, en relations industrielles et en relations publiques, Yves-Thomas Dorval a été président et chef de la direction du CPQ de 2009 à 2020. Auparavant, il a occupé tour à tour des postes de direction au sein d'un leader mondial dans le domaine manufacturier, d'une firme internationale de relations publiques, d'une entreprise pharmaceutique de recherche et développement et d'un chef de file en assurances de personnes au Canada. Il a également travaillé au gouvernement du Québec, pour une commission d'enquête sur la santé et les services sociaux, ainsi qu'à Hydro-Québec.

Dans le cadre de ses fonctions actuelles à titre de président exécutif du conseil d'administration du CPQ, Yves-Thomas Dorval participe aussi comme administrateur de sociétés à la gouvernance de quelques organisations, telles que la Commission des partenaires du marché du travail du Québec, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec, le conseil d'administration du Conseil emploi métropole de Montréal et le conseil d'administration du Conseil canadien des employeurs.

M^{me} Karolyne Gagnon



Représentante patronale
Vice-présidente – Travail et affaires juridiques, CPQ
Nommée le 10 février 2021
Mandat de trois ans
Membre du Barreau du Québec
Montréal

Karolyne Gagnon a reçu son diplôme de l'École d'administration publique en 2009 et elle détient une maîtrise en administration publique pour gestionnaires avec une spécialisation en éthique des organisations publiques, un baccalauréat en sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal ainsi qu'un baccalauréat en philosophie de l'Université de Montréal.

Avocate et gestionnaire ayant plus de 25 années d'expérience, Karolyne Gagnon a travaillé principalement au sein d'entreprises publiques et parapubliques avant de rejoindre les rangs du Conseil du patronat du Québec en 2018, à titre de vice-présidente – Travail et affaires juridiques. Auparavant, elle a agi comme avocate et procureure auprès de plusieurs municipalités et de la Ville de Montréal. Elle a également été arbitre par nomination ministérielle au Tribunal des droits de la personne et elle a travaillé en droit scolaire, en droit du travail, en droit de la construction et en droit civil pour la Commission scolaire de Montréal. De plus, elle a été gestionnaire et porte-parole patronale aux tables de négociation pour la Société des loteries du Québec et la Société des casinos du Québec. Enfin, elle est également membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

M^{me} Patricia Jean



Représentante patronale
Vice-présidente aux finances, Construction Albert Jean Itée
Présidente du comité des ressources humaines et du budget
Nommée le 17 novembre 2010 (C. A. de la CSST)
Nommée de nouveau le 19 janvier 2016
Nommée de nouveau le 20 juin 2018
Mandat de trois ans
Montréal

Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal ainsi que d'un baccalauréat ès arts (majeure en communication publique) de l'Université Laval, Patricia Jean représente la troisième génération en tant qu'entrepreneure générale au sein de l'entreprise familiale Construction Albert Jean Itée, fondée en 1927.

Elle a fait ses débuts à la Banque Nationale, où elle a exercé différentes fonctions, pour par la suite entrer au service de l'entreprise familiale dont elle fera l'acquisition en 2020, avec deux autres partenaires. Elle a siégé au conseil d'administration de la Jeune Chambre de commerce de Montréal et à celui de la Chambre de commerce de l'Est de Montréal. Depuis 2019, elle agit à titre d'administratrice au conseil d'administration de l'Association de la construction du Québec.

M^{me} Isabelle Leclerc



Représentante patronale
Nommée le 3 avril 2019
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
Montréal

Isabelle Leclerc est titulaire d'un diplôme en communication de l'Université du Québec à Montréal ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Lansbridge, au Nouveau-Brunswick (maintenant intégrée à la University of Fredericton).

Isabelle Leclerc est administratrice de sociétés et, jusqu'à tout récemment, elle était vice-présidente principale aux ressources humaines chez Sollio Groupe Coopératif depuis 2016 et responsable des communications internes depuis 2020. Elle a auparavant travaillé durant 13 ans au sein de Quebecor World inc., où elle a occupé divers postes de gestion en rémunération, en ressources humaines et en gestion de talents. Elle a occupé par la suite le poste de vice-présidente des ressources humaines chez Québecor Média inc.

Spécialisée dans les nouvelles approches de gestion visant la transformation et le changement de culture au cœur de la majorité des entreprises, elle est régulièrement invitée à participer à des panels pour exprimer sa vision des ressources humaines et du monde des affaires en général. Sa vision a d'ailleurs permis à Sollio Groupe Coopératif d'obtenir en 2019 la certification niveau or de La Gouvernance au féminin. Isabelle Leclerc est également membre du conseil d'administration de la Mission Old Brewery depuis février 2021.

M^{me} Josée Méthot



Représentante patronale
Présidente-directrice générale, Association minière du Québec inc.
Nommée le 16 juin 2021
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec

Ingénieure possédant plus de 25 ans d'expérience, Josée Méthot est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires de HEC Montréal ainsi que d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill. Gestionnaire accomplie et parfaitement bilingue, elle occupe depuis près de vingt ans des postes de haute direction à titre de directrice générale et de présidente d'organisations sans but lucratif ou d'organisations municipales, telles que le Centre d'excellence de Montréal en réhabilitation de sites, le réseau Environnement et la Régie intermunicipale de gestion des déchets sur l'île de Montréal. Elle cumule des expériences de travail notamment chez Dessau, chez Tioxide Canada inc. et à la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Itée. Josée Méthot est également présidente et directrice générale de l'Association minière du Québec depuis septembre 2012.

Josée Méthot est reconnue pour sa facilité à travailler harmonieusement avec des comités exécutifs et des conseils d'administration. Conférencière accomplie, elle a donné des conférences en anglais et en français autant à l'échelle internationale qu'à l'échelle nationale. Elle met à profit ses accomplissements en gestion d'organismes à but non lucratif, ses habiletés relationnelles et son leadership à titre de cadre supérieure dans le milieu associatif industriel.

M. Charles Milliard



Représentant patronal
Président-directeur général de la Fédération des chambres de commerce du Québec
Président du comité de placement et de capitalisation
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des pharmaciens du Québec
Montréal

Titulaire d'un baccalauréat en pharmacie de l'Université Laval ainsi que d'une maîtrise en administration de HEC Montréal, Charles Milliard est reconnu pour être un gestionnaire chevronné possédant de nombreuses années d'expérience en affaires publiques, plus particulièrement dans le secteur pharmaceutique et dans ceux de la santé et des sciences de la vie.

Avant sa nomination comme président-directeur général de la Fédération des chambres de commerce du Québec, il a travaillé au sein du groupe Uniprix en tant que vice-président ainsi que vice-président exécutif. Par la suite, il devient vice-président – Stratégie et rayonnement santé ainsi que vice-président – Santé au cabinet de relations publiques NATIONAL. Il est également membre de la Commission des partenaires du marché du travail.

De plus, il siège à différents conseils d'administration dans le secteur des arts, notamment à ceux de l'Orchestre symphonique de Montréal, de la Fondation Armand-Frappier et du Conseil des arts de Montréal. Il est aussi président du conseil d'administration du Festival TransAmériques.

M. François Vincent



Représentant patronal
Vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante – Québec
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Montréal

François Vincent est titulaire d'un baccalauréat en communication et politique ainsi que d'un certificat en droit de l'Université de Montréal. Il a également un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion de HEC Montréal.

Travaillant dans le domaine des relations gouvernementales depuis plus de 15 ans, il a entre autres travaillé à l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ), où il est devenu directeur, puis vice-président des relations gouvernementales et des affaires publiques. Avant de se joindre à l'APCHQ, il était directeur des affaires provinciales pour le Québec à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, où il a travaillé pendant sept ans avant d'y revenir en 2019 en tant que vice-président pour le Québec.

François Vincent est notamment membre de la Commission des partenaires du marché du travail du Québec ainsi que du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec.

OBSERVATRICE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

M^{me} Anne Racine



Observatrice du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Depuis le 14 mai 2019

Titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Laval ainsi que d'une maîtrise de l'École nationale d'administration publique, Anne Racine est également diplômée de l'École nationale d'administration (France).

Elle amorce sa carrière au sein de la fonction publique en 2001 comme conseillère en relations intergouvernementales et autochtones au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Par la suite, elle occupera les postes d'adjointe au directeur et de conseillère du Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes, au ministère du Conseil exécutif.

En 2009, elle retourne au MSSS à titre de conseillère en relations de travail, pour ensuite entrer au service du MTESS, où elle occupera des postes de direction dans plusieurs services. Anne Racine est nommée sous-ministre adjointe au Secteur du travail du MTESS le 27 février 2019, poste qu'elle occupait par intérim depuis le 28 mars 2018. En mai 2019, elle devient également responsable du Secteur des relations du travail, qui est fusionné avec le Secteur du travail à l'automne 2019.

LES MEMBRES SORTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

M. Benoît Bouchard



Représentant syndical
Président du SCFP-Québec
Nommé le 29 janvier 2020
Départ le 19 juillet 2021

Benoît Bouchard, diplômé en informatique, est très actif dans le mouvement syndical depuis de nombreuses années. Il a entre autres occupé la fonction de président du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec pendant plus de 10 ans.

En 2013, il devient membre du Bureau du Syndicat canadien de la fonction publique, dont il prendra par la suite le poste de secrétaire général, pour finalement en être nommé président en janvier 2020.

Benoît Bouchard est également membre du conseil d'administration de la caisse Desjardins Hydro, qu'il a présidé de 2012 à 2016. Il est aussi président du conseil d'administration de la Maison Tangente, qui est une maison d'accueil pour jeunes défavorisés de 18 à 25 ans, ainsi que président de l'organisation non gouvernementale internationale Droit à l'énergie SOS futur, qui lutte pour un meilleur accès à l'énergie durable pour tous et toutes, dans toutes les régions du monde, et dont le siège social est à Montreuil, en France.

M^{me} France Dupéré



Représentante patronale
Travailleuse autonome (coach de gestion, relations de travail, santé et sécurité du travail)
Nommée le 20 juin 2008 (C. A. de la CSST)
Nommée de nouveau le 19 janvier 2016
Nommée de nouveau le 20 juin 2018
Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
Départ le 18 mai 2021

France Dupéré est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Diplômée de l'Université Laval en relations industrielles, elle est également détentrice d'une certification de coach d'affaires (BlackSwan coaching) de l'Association mondiale des coaches d'affaires (Worldwide Association of Business Coaches Inc.).

France Dupéré a essentiellement fait carrière en gestion des ressources humaines au sein d'entreprises d'envergure nationale et internationale, telles que Rio Tinto Canada inc. et SNC Technologies inc. Elle compte 25 années à titre de gestionnaire.

France Dupéré est devenue membre du conseil d'administration de la CSST en 2008, puis membre du conseil d'administration de la CNESST en 2016. Elle a également été présidente de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et représentante du Québec au Conseil canadien de l'Association des ressources humaines ainsi qu'à la Commission des études de l'École de technologie supérieure (ETS). Elle a aussi assumé cette fonction par la suite au conseil administratif de la fondation de l'ETS, puis au conseil d'administration de la Fondation Hôtel-Dieu de Sorel.

M. Jean Lacharité



Représentant syndical
Deuxième vice-président de la CSN
Nommé le 11 février 2011 (C. A. de la CSST)
Nommé de nouveau le 19 janvier 2016
Nommé de nouveau le 20 juin 2018
Départ le 16 juillet 2021

Titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en économique de l'Université de Sherbrooke, Jean Lacharité commence sa carrière comme enseignant au Département d'économique du cégep de Sherbrooke, où il sera, entre autres, cofondateur et responsable-accompagnateur d'un stage d'études au Nicaragua dans le cadre du programme de sciences humaines.

Membre du comité exécutif du Syndicat du personnel enseignant du cégep de Sherbrooke depuis 1980, il deviendra, en 1997, secrétaire général du Conseil central des syndicats nationaux de l'Estrie (CCSNE). Par la suite, il quitte l'enseignement pour se dévouer entièrement à la CCSNE dont il deviendra le président de 2004 à 2011.

Nommé depuis à la vice-présidence de la CSN, il y est responsable du Service de la syndicalisation, du comité confédéral de santé et sécurité au travail, du groupe de travail en santé et services sociaux et des dossiers de l'assurance emploi. Il est également membre des conseils d'administration d'Alliance syndicats et tiers-monde de la CSN et du Centre international de solidarité ouvrière.

Tout au long de sa carrière, il multipliera ses représentations sur la scène internationale, notamment à la Confédération des syndicats des Amériques pour la reconstruction d'Haiti (en République dominicaine), mais aussi lors de divers forums et congrès internationaux : forum social des Amériques de Quito-Équateur en 2004, contre-sommet de la Zone de libre-échange des Amériques en Argentine en 2005 et congrès de la Confédération française démocratique du travail en France en 2014, pour ne nommer que ceux-là. Il a aussi été observateur aux élections syndicales de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, au Venezuela (2001), ainsi qu'aux élections présidentielles du Salvador (1994).

M^{me} Norma Kozhaya



Représentante patronale
Vice-présidente à la recherche de l'organisation et économiste en chef, CPQ
Nommée le 19 janvier 2016
Nommée de nouveau le 20 juin 2018
Départ le 10 février 2021

Détentrice d'un doctorat en sciences économiques de l'Université de Montréal, Norma Kozhaya est également diplômée en science économique de l'université de Beyrouth, au Liban.

Travaillant au CPQ depuis septembre 2007, elle participe aux actions du Conseil auprès de différentes instances où les employeurs sont représentés, notamment en contribuant à la recherche ainsi qu'à la rédaction d'études et de mémoires.

Avant de se joindre au CPQ, elle a occupé le poste d'économiste à l'Institut économique de Montréal, où elle a rédigé de nombreuses publications sur divers sujets liés à la politique publique, tels que la fiscalité des entreprises et des particuliers, la réglementation du travail, les finances publiques, les politiques sociales, les régimes de retraite, l'organisation du système de santé et le financement de l'éducation postsecondaire. Elle a également été chargée de cours au Département de sciences économiques de l'Université de Montréal.

L'ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre total de séances	Conseil d'administration	Comité administratif	Comités stratégiques					
			Audit	Ressources humaines et budget	Placement et capitalisation	Ressources informationnelles	Gouvernance et éthique	Immobilier
	12	9	4	4	4	5	10	5
Manuelle Oudar*	12	9	4	4	4	5	10	5
David Bergeron-Cyr Nomination : 2021-09-08	3/4				0/1			0/1
Kaven Bissonnette	9			3	0		7	
Daniel Boyer	12	8	4	1/1			9	
Yves-Thomas Dorval	12	9	4	4	4		10	5
Karolyne Gagnon Nomination : 2021-02-10	10/10				1/1	2/2	8/8	0
Patricia Jean	11			4				5
Isabelle Leclerc	12					2/2		
Dominic Lemieux Nomination : 2021-08-25	3/4					1/2		1/1
Simon Lévesque	10		3					5
Josée Méthot Nomination : 2021-06-16	5/5					2/2		
Charles Milliard	12		3	4	4		9	3
Carole Neill Nomination : 2021-09-08	3/4		1/1		1/1	1/2		
Caroline Senneville	10			2		4	2/3	
François Vincent	10		4		2/3	3/3	1/2	
Norma Kozhaya Fin du mandat : 2021-02-10	2/2							
France Dupéré Fin du mandat : 2021-05-18	6/7					3/3		
Jean Lacharité Fin du mandat : 2021-07-16	8/8	1/1 (Substitut)	3/3		2/2		6/6	
Benoît Bouchard Fin du mandat : 2021-07-19	7/8			1/3	1/2	3/3		

* La présidente du conseil d'administration n'est pas membre des comités stratégiques, mais elle peut participer à toute séance de ces comités.

NOS COMITÉS STRATÉGIQUES

Cinq comités stratégiques sont constitués en vertu du règlement intérieur de la CNESST pour appuyer les travaux du C. A. et lui soumettre des recommandations. De plus, le C. A. a constitué un comité immobilier.

Chaque comité est composé de membres du C. A., dont au moins trois sont désignés par les représentants des travailleuses et travailleurs et dont au moins trois autres le sont par les représentants des employeurs. Les présidentes et les présidents des comités stratégiques sont désignés par le C. A. parmi leurs membres respectifs.

Le comité de gouvernance et d'éthique

En 2021, ce comité s'est réuni à dix reprises. En raison du contexte de la pandémie de COVID-19, ce comité a assuré une vigie mensuelle de l'état de situation et des répercussions de la crise sanitaire de la COVID-19 sur l'ensemble des activités de la CNESST. Il a également assuré un suivi régulier de la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* depuis sa sanction, le 6 octobre 2021. Il a étudié et recommandé au C. A. l'adoption du *Rapport annuel de gestion 2020* et a assuré un suivi du Plan stratégique 2020-2023, des engagements de la déclaration de services, du tableau de bord exécutif de la CNESST ainsi que de l'état de situation de l'admissibilité des réclamations.

Plusieurs dossiers relatifs au suivi des travaux réglementaires ont été analysés par ce comité, dont la planification des travaux réglementaires 2021-2023 et l'optimisation de ce processus réglementaire. Ce comité a également recommandé au C. A. l'adoption de la nouvelle version du code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la CNESST, du projet de règlement modifiant le règlement intérieur et de la délégation des pouvoirs du C. A., en plus d'avoir analysé les résultats et les pistes d'action de l'évaluation du fonctionnement du C. A. et des comités stratégiques pour l'année 2020.

Le comité d'audit

Ce comité s'est réuni à quatre occasions en 2021. Au cours de ces rencontres, il a recommandé au C. A. l'adoption des états financiers pour l'exercice de 2020, après avoir fait l'examen de ces derniers et rencontré les représentants du Vérificateur général du Québec (VGQ). Il a effectué le suivi de la planification des activités de l'audit interne, y compris l'analyse de plusieurs rapports d'audit et de suivis y afférents, ainsi que le suivi des différents plans d'action pour donner suite aux recommandations contenues dans les rapports produits par le VGQ concernant la CNESST. Il a également recommandé au C. A. l'adoption de la nouvelle politique sur le contrôle interne.

Le comité des ressources humaines et du budget

En 2021, au cours des quatre séances qu'il a tenues, dont une séance extraordinaire, le comité a analysé les budgets détaillés des frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs pour 2022 et en a recommandé l'approbation par le C. A. Le tableau de bord stratégique 2020 en ressources humaines lui a été présenté, ainsi que le résultat du sondage *Entreprise en santé et mobilisation* et le cadre de référence en matière de télétravail.

Le comité de placement et de capitalisation

En 2021, quatre séances ont été tenues par le comité de placement et de capitalisation. En matière de placement, le comité a pris connaissance des résultats semestriels et annuels du Fonds de la santé et de la sécurité du travail. Il a examiné les rapports de la CNESST concernant la conformité des investissements de la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ) aux diverses politiques en vigueur ainsi que les risques des placements du FSST à la CDPQ. Il a également recommandé à deux occasions au conseil d'administration d'apporter des modifications à la politique de placement de la CNESST à l'égard du fonds particulier du FSST à la CDPQ. En matière de capitalisation, le comité a pris connaissance de la performance de la politique de capitalisation et a analysé les différents scénarios relatifs à la détermination du taux moyen de cotisation pour 2022 afin d'émettre une recommandation au conseil d'administration à cet égard.

Le comité sur les ressources informationnelles

Au cours des cinq séances tenues en 2021 par le comité sur les ressources informationnelles (RI), le bilan de l'utilisation des sommes en RI 2020, le plan de transformation numérique de la CNESST ainsi que l'état de réalisation des dossiers d'opportunité et d'affaires approuvés en 2020 ont été présentés. Le comité a de plus recommandé au conseil d'administration d'approuver la programmation des investissements et des dépenses en RI 2022 et d'autoriser les engagements financiers y afférents. Il a aussi recommandé au conseil d'administration d'autoriser des engagements financiers pour l'octroi d'un contrat de services professionnels relatif au développement et à la production d'information de gestion ainsi que pour la numérisation des documents liés aux dossiers numériques des travailleuses et travailleurs et des personnes victimes d'infractions criminelles.

Le comité a également été consulté à l'égard des différents projets découlant de la sanction de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et de la sanction de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles* et à

LA GOUVERNANCE 2021

favoriser leur rétablissement. Il a aussi pris connaissance des principaux effets de la sanction de la Loi modifiant la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement et d'autres dispositions législatives.

Le comité immobilier

Cinq séances de ce comité ont eu lieu en 2021. Les membres ont principalement effectué le suivi du projet immobilier du siège social de la CNESST et ont recommandé l'autorisation d'engagements financiers pour le renouvellement de baux ou pour la réalisation d'appels d'offres pour des espaces locatifs. Ils ont également pris acte de l'expérimentation d'une nouvelle vision immobilière intégrée en soutien à la mission de la CNESST. Dans le cadre du contexte particulier de la pandémie de COVID-19 et de ses répercussions à court et à moyen termes, ils ont été informés des réflexions et des démarches de l'organisation en matière de location immobilière.

MESURES D'ÉTALONNAGE ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Des travaux seront effectués au cours de l'année 2022 pour se conformer à cette exigence prévue à l'article 36 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* (RLRQ, chapitre G-1.02), la CNESST étant nouvellement assujettie à certaines dispositions de cette loi, depuis la sanction de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, le 6 octobre 2021.

MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION AU 31 DÉCEMBRE 2021



MANUELLE OUDAR

Présidente-directrice générale



CHRISTIAN BARRETTE

Vice-président à l'administration et aux communications



CLAUDE BEAUCHAMP

Vice-président à l'indemnisation et à la réintégration au travail



LUC CASTONGUAY

Vice-président à la prévention



JULIE CERANTOLA

Secrétaire générale



PIERRE CYR

Directeur de la planification, de la performance et de l'innovation



ANOUK GAGNÉ

Vice-présidente à l'équité salariale



BRUNO LABRECQUE

Vice-président aux finances



DOMINIQUE PINEAULT

Directrice générale des affaires juridiques



YVES VÉZINA

Vice-président à la transformation numérique



MÉLANIE VINCENT

Vice-présidente aux normes du travail



SYLVAIN MASSÉ (observateur)

Directeur général de l'audit interne et des enquêtes

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES VERSÉS À CHACUN DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration autres que la présidente-directrice générale ne sont pas rémunérés.

À l'exception de la présidente-directrice générale, les membres du conseil d'administration qui assistent aux séances du conseil ou qui participent à des réunions de comités du conseil d'administration peuvent avoir droit à une allocation de présence et au remboursement de la perte réelle de salaire et des frais de déplacement, conformément au *Décret sur la rémunération des membres du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail* et aux *Règles sur les frais de déplacement des présidents, vice-présidents et membres d'organismes gouvernementaux*.

Aucune allocation de présence n'a été versée aux membres du conseil d'administration pour l'année 2021.

RÉMUNÉRATION DES PRINCIPAUX DIRIGEANTS VERSÉE PAR LA CNESST

Les indemnités, les allocations et les salaires annuels versés aux titulaires d'un emploi supérieur à la CNESST sont publiés sur le site Internet du ministère du Conseil exécutif au www.acces.mce.gouv.qc.ca.

LES HONORAIRES PAYÉS AU VÉRIFICATEUR EXTERNE

L'audit des états financiers de la CNESST et du FSST pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021 a été effectué par le Vérificateur général du Québec. Aucune dépense d'audit externe liée à ce mandat n'a été engagée en 2021.

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS ET ADMINISTRATRICES PUBLIQUES DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

LES RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Conformément à la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (RLRQ, chapitre M-30) et au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), le C. A. a adopté le code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Ce code s'applique aux administrateurs publics et administratrices publiques de la CNESST, soit les membres du conseil d'administration, la présidente-directrice générale, les vices-présidents et vice-présidentes et les commissaires rendant des décisions individuelles en équité salariale. Il est par ailleurs applicable aux personnes que le conseil d'administration désigne pour l'appuyer ou le conseiller dans l'exercice de ses fonctions, avec les adaptations nécessaires.

Depuis 2016, les administrateurs et administratrices remplissent une déclaration d'intérêts.

En 2021, aucun cas particulier nécessitant une intervention en matière d'éthique et de déontologie n'a été traité, et aucun manquement au code d'éthique et de déontologie n'a été constaté.

PRÉAMBULE

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs, des travailleuses que des employeurs du Québec. Pour ce faire, elle :

- favorise des conditions de travail justes et équilibrées;
- assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale;
- vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

La Commission est principalement chargée de l'application de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1), de la *Loi sur l'équité salariale* (chapitre E-12.001), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1) ainsi que de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001). Elle est également fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail et doit agir dans son meilleur intérêt.

La Commission est une personne morale administrée par un conseil d'administration paritaire composé de 15 membres nommé-e-s par le gouvernement, dont le ou la président-e du conseil d'administration, et du ou de la président-e-directeur-trice général-e qui est d'office membre sans droit de vote. Les membres sont désigné-e-s comme suit : sept sont choisi-e-s à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives, et sept sont choisi-e-s à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le ou la président-e du conseil d'administration est nommé-e après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives et doit, de l'avis du gouvernement, se qualifier comme administrateur-trice indépendant-e au sens de l'article 4 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* (chapitre G-1.02). Des personnes observatrices gouvernementales peuvent également assister aux séances du conseil d'administration.

Dans l'exercice de ses fonctions, le ou la président-e-directeur-trice général-e est assisté-e de vice-président-e-s, également nommé-e-s par le gouvernement, dont un ou une vice-président-e chargé-e exclusivement des questions relatives à la *Loi sur l'équité salariale* (chapitre E-12.001) et un ou une autre vice-président-e chargé-e des questions relatives à la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1). Le ou la vice-président-e chargé-e des questions relatives à l'équité salariale est nommé-e après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Le ou la

président-e-directeur-trice général-e et les vice-président-e-s exercent leurs fonctions à temps plein.

Les décisions individuelles en application de la *Loi sur l'équité salariale* sont prises par le ou la vice-président-e en charge des questions relatives à cette loi ainsi que par deux commissaires. Ces commissaires sont nommé-e-s par le gouvernement après consultation d'organismes que le ministre considère comme étant représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. Les commissaires s'occupent exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercent à plein temps.

En outre, les membres du conseil d'administration, dont le ou la président-e du conseil d'administration et le ou la président-e-directeur-trice général-e, ainsi que les vice-président-e-s et les commissaires sont des administrateurs publics et administratrices publiques au sens de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30). Ainsi, ils ou elles sont tenu-e-s, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par cette loi, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (chapitre M-30, r. 1) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Parmi ces obligations, il est prévu que les membres du conseil d'administration d'un organisme du gouvernement doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux administrateurs publics et administratrices publiques de ce même organisme.

En plus d'assurer son rôle de fiduciaire, la Commission est responsable de l'élaboration et de l'adoption de la réglementation en matière de normes du travail, d'équité salariale et de santé et sécurité du travail, qui s'exercent dans un contexte de consultation et de paritarisme. Le présent code d'éthique et de déontologie doit être appliqué et interprété dans ce contexte particulier.

De même, le ou la président-e du conseil d'administration doit s'assurer du respect des règles prévues au code, en faisant les adaptations nécessaires, par les personnes expertes que le conseil d'administration désigne pour l'assister ou le conseiller dans l'exercice de ses fonctions. Il ou elle doit également recevoir et traiter toute dénonciation de conflit d'intérêts par les personnes observatrices gouvernementales assistant aux séances du conseil d'administration, ces personnes étant par ailleurs soumises au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.

Par conséquent, le présent code d'éthique et de déontologie est approuvé par le conseil d'administration de la Commission.

1. DÉFINITIONS

Administrateurs publics et administratrices publiques

Les membres du conseil d'administration, dont le ou la président-e du conseil d'administration et le ou la président-e-directeur-trice général-e, les vice-président-e-s et les commissaires de la Commission.

Commissaire

Une personne nommée par le gouvernement ou par le ministre responsable de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en vertu des articles 161.0.1, 161.0.6 ou 161.0.7 de cette loi, et rendant des décisions individuelles en matière d'équité salariale.

Commission

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, instituée en vertu de l'article 137 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Secrétaire

Le ou la secrétaire général-e de la Commission.

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1 Objet

- 2.1.1 Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des personnes citoyennes dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la Commission, de favoriser la transparence au sein de la Commission et de responsabiliser ses administrateurs publics et ses administratrices publiques.
- 2.1.2 Le ou la président-e du conseil d'administration, en tant que responsable du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics et administratrices publiques, porte le présent code à la connaissance de ces derniers et dernières. Le ou la président-e-directeur-trice général-e collabore à cet exercice auprès des vice-président-e-s et des commissaires.

2.2 Champ d'application

- 2.2.1 Le préambule et les annexes font partie intégrante du présent code.
- 2.2.2 Le présent code s'applique aux administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission.

2.3 Interprétation

- 2.3.1 Le présent code est établi conformément à l'article 3.0.2 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* et à l'article 34 du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.
- 2.3.2 L'administrateur public ou l'administratrice publique est tenu-e, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévues par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, le code de déontologie applicable à sa profession, le cas échéant, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Les règles édictées dans le présent code ne peuvent prévoir toutes les situations susceptibles de survenir. Dans ces cas, pour guider ses décisions et actions, l'administrateur public ou l'administratrice publique doit agir selon l'esprit de ces règles, se référer aux principes d'éthique, ainsi que considérer la mission, les valeurs et la vision de la Commission.

3. PRINCIPES D'ÉTHIQUE

3.1 Mission, valeurs et vision

- 3.1.1 Dans le cadre de son mandat, l'administrateur public ou l'administratrice publique contribue à la réalisation de la mission de la Commission et à la bonne administration de ses biens.

En plus de la mission organisationnelle, il ou elle appuie ses réflexions, décide et agit en cohérence avec les valeurs de la fonction publique ainsi que celles énoncées par la Commission, soient :

- Le respect
Le respect est la règle sur laquelle reposent les actions de la Commission auprès de ses clientèles et de son personnel.
- L'équité
L'équité est le fondement des décisions rendues par la Commission afin d'assurer le respect des droits des clientèles et l'accomplissement de ses obligations.
- Le professionnalisme
Le professionnalisme de son personnel constitue l'assise de la qualité des services de la Commission.

Dans ses décisions et ses actions, l'administrateur public ou l'administratrice publique tient également compte des engagements de la Commission en matière de développement durable, de la vision ainsi que des principes de proaction, d'innovation et de simplification prévus à la planification stratégique de la Commission.

3.2 Exercice des fonctions

3.2.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique contribue à la réalisation de la mission de la Commission, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Il ou elle agit dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés, dans le meilleur intérêt de la Commission, et respecte les lois et règlements en vigueur. Il ou elle remplit ses obligations et ses devoirs généraux selon les exigences de la bonne foi.

Il ou elle doit faire preuve d'assiduité dans l'exercice de ses fonctions en consacrant le temps et les efforts requis pour assurer une participation efficace aux travaux de la Commission. Il ou elle doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions et à l'image de la Commission.

3.2.2 Lors des séances qu'ils ou qu'elles tiennent, les membres du conseil d'administration agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire, dans un esprit de collaboration.

Lorsqu'ils ou qu'elles doivent prendre une décision, les membres s'efforcent de parvenir à un consensus en faisant preuve de diligence et d'efficacité, dans le meilleur intérêt de la réalisation de la mission de la Commission.

3.2.3 L'administrateur public ou l'administratrice publique maintient à jour ses connaissances.

Les membres du conseil d'administration et les vice-président-e-s contribuent aux délibérations au meilleur de leur compétence pour être en mesure de servir les intérêts de la Commission.

3.2.4 L'administrateur public ou l'administratrice publique appuie ses interventions sur des informations objectives, exhaustives et suffisantes.

3.2.5 L'administrateur public ou l'administratrice publique agit de manière courtoise et entretient à l'égard de toute personne des relations fondées sur la bonne foi, le respect, la coopération et le professionnalisme.

Il ou elle adopte un comportement exempt de toute forme de violence physique ou psychologique et de harcèlement psychologique ou sexuel. Il ou elle contribue à la prévention ainsi qu'à la dénonciation de toute situation de violence ou de harcèlement dont il ou elle a connaissance dans le cadre de ses fonctions.

3.2.6 L'administrateur public ou l'administratrice publique fait preuve de leadership éthique en démontrant son exemplarité morale et en plaçant l'éthique au cœur de la bonne gouvernance de la Commission. Il ou elle favorise également l'implantation d'une culture organisationnelle où le respect de l'éthique est reconnu et valorisé.

4. RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

4.1 Discrétion et confidentialité

4.1.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique est tenu-e à la discrétion sur ce dont il ou elle a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu-e, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet de restreindre les communications nécessaires entre les administrateurs publics et administratrices publiques,

ni d'empêcher les membres du conseil d'administration de consulter l'association à laquelle ils ou elles sont lié-e-s ou de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige unanimement le respect de la confidentialité.

4.1.2 Les membres du conseil d'administration et le ou la secrétaire préservent en tout temps la confidentialité des positions défendues individuellement par les autres membres lors d'une séance du conseil d'administration ou d'un comité. Par ailleurs, les comptes rendus des délibérations ne devraient pas permettre d'associer, directement ou indirectement, un ou une membre du conseil d'administration aux commentaires qu'il ou qu'elle a formulés lors des délibérations.

4.1.3 L'administrateur public ou l'administratrice publique a la responsabilité de prendre des mesures visant à protéger la confidentialité des informations auxquelles il ou elle a accès. Ces mesures sont notamment :

- a) de prendre des mesures appropriées pour assurer la protection matérielle des documents papiers ou électroniques;
- b) de ne pas laisser à la vue de tierces personnes ou d'un ou d'une membre du personnel non autorisé-e les documents papiers ou électroniques porteurs d'informations confidentielles, de même que les mots de passe donnant accès à ceux-ci, y compris le code d'accès à la voûte sécurisée;
- c) de protéger les accès à son matériel électronique en le verrouillant, en le protégeant par un logiciel antivirus et en maintenant les logiciels à jour;
- d) d'indiquer sur les documents susceptibles de circuler le fait qu'ils contiennent de l'information confidentielle qui doit être traitée en conséquence;
- e) de se départir de tout document confidentiel qui n'est plus nécessaire en le détruisant ou en le remettant au ou à la secrétaire de la Commission;
- f) de prendre en considération l'environnement physique dans lequel il ou elle se situe, entre autres en évitant de participer à des séances ou de tenir des discussions dans des endroits où se trouvent des personnes non autorisées à recevoir les informations confidentielles.

4.1.4 L'administrateur public ou l'administratrice publique ne peut utiliser à son profit ou au profit de tierces personnes l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher les membres du conseil d'administration de consulter ou de faire rapport à l'association à laquelle ils ou elles sont lié-e-s, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige unanimement le respect de la confidentialité.

4.2 Conflit d'intérêts

Intérêts incompatibles

4.2.1 Un conflit d'intérêts désigne, sans limiter la portée générale de cette expression, une situation réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle un administrateur public ou une administratrice publique serait susceptible de favoriser ses intérêts, directement ou indirectement, au détriment de ceux d'une autre personne.

Les intérêts de l'administrateur public ou de l'administratrice publique peuvent être personnels, ceux de sa famille immédiate, d'une personne vivant sous le même toit, d'une personne morale dont il ou elle est administrateur ou administratrice ou tout autre intérêt dont il ou elle a connaissance et qu'il ou elle juge de nature à créer une situation de conflit d'intérêts. On entend par « membre de la famille immédiate » de l'administrateur public ou de l'administratrice publique, son ou sa conjoint-e, y compris un ou une conjoint-e de fait, ses enfants et ceux de son conjoint-e, ses parents et ceux

de son ou sa conjoint-e, de même que ses frères et sœurs et ceux et celles de son ou sa conjoint-e.

Ainsi, l'administrateur public ou l'administratrice publique doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre ses intérêts et les obligations liées à ses fonctions. Il ou elle doit éviter de se placer dans une situation qui laisse un doute raisonnable sur sa capacité d'exercer ses fonctions avec intégrité, impartialité et loyauté envers la Commission.

Il ou elle doit également éviter de se trouver dans une situation où il ou elle pourrait tirer profit, directement ou indirectement, de l'influence de son pouvoir de décision en raison des fonctions qu'il ou qu'elle occupe au sein de la Commission.

4.2.2 Les situations suivantes constituent notamment des conflits d'intérêts :

- a) L'administrateur public ou l'administratrice publique possède directement ou indirectement un intérêt dans une entreprise ou un organisme qui transige ou qui est sur le point de transiger avec la Commission;
- b) L'administrateur public ou l'administratrice publique utilise son pouvoir de décision ou son influence afin de procurer un avantage indu à une tierce personne;
- c) L'administrateur public ou l'administratrice publique accepte un avantage de quiconque alors qu'il ou qu'elle sait ou devrait savoir que cet avantage lui est consenti dans le but d'influencer l'exercice de ses fonctions;
- d) L'administrateur public ou l'administratrice publique a une réclamation litigieuse contre la Commission.

4.2.3 Le ou la membre du conseil d'administration n'est pas en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il ou qu'elle agit de manière à promouvoir les droits des clientèles de la Commission.

4.2.4 Dans le cas où le présent code ne prévoit pas la situation de conflit d'intérêts, l'administrateur public ou l'administratrice publique doit déterminer si son comportement respecte ce à quoi la Commission peut raisonnablement s'attendre du comportement d'un administrateur public ou d'une administratrice publique dans ces circonstances. Il ou elle doit également déterminer si une personne raisonnablement bien informée pourrait conclure que ses intérêts risquent d'influencer ses décisions et de nuire à son objectivité et à son impartialité dans l'exercice de ses fonctions à la Commission.

Un ou une membre du conseil d'administration qui est confronté-e à une situation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts doit en saisir, sans tarder, le ou la président-e du conseil d'administration afin qu'il ou qu'elle détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts. Le ou la président-e du conseil d'administration doit en saisir le ou la secrétaire, alors que les vice-président-e-s et les commissaires doivent en saisir le ou la président-e-directeur-trice général-e.

Divulgateion

4.2.5 L'administrateur public ou l'administratrice publique doit, lors de sa nomination et annuellement, dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il ou qu'elle détient dans un organisme, une entreprise, une association ou toute autre entité et qui est susceptible de le ou la placer dans une situation de conflit d'intérêts. Il ou elle doit également dénoncer les droits qu'il ou qu'elle peut faire valoir contre la Commission en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

4.2.6 L'administrateur public ou l'administratrice publique doit mettre à jour sa déclaration d'intérêts dès qu'un conflit d'intérêts survient ou cesse d'exister au cours de son mandat.

Limite à la participation aux décisions

4.2.7 L'administrateur public ou l'administratrice publique qui est en situation de conflit d'intérêts doit s'abstenir de participer à toute délibération et à toute

décision portant sur l'organisme, l'entreprise, l'association ou toute autre entité dans laquelle il ou elle détient ces intérêts. Dans un tel cas, le ou la membre du conseil d'administration doit en aviser le ou la président-e du conseil d'administration. Pour le ou la président-e du conseil d'administration, cette dénonciation est faite au ou à la secrétaire, alors que pour les vice-président-e-s et les commissaires, cette dénonciation est faite au ou à la président-e-directeur-trice général-e.

L'administrateur public ou l'administratrice publique doit en outre se retirer de la réunion ou de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question. Son retrait et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher l'administrateur public ou l'administratrice publique de se prononcer sur des mesures d'application générale.

- 4.2.8 Lorsqu'un sujet inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du comité de direction, d'une séance du conseil d'administration ou d'un comité comporte la possibilité d'un conflit d'intérêts lié à la fonction ou à la personne d'un administrateur public ou d'une administratrice publique, le ou la secrétaire en avise l'administrateur public ou l'administratrice publique concerné-e ainsi que le ou la président-e du conseil d'administration et le ou la président-e-directeur-trice général-e, dans le cas du comité de direction.

L'administrateur public ou l'administratrice publique discute alors avec le ou la président-e du conseil d'administration ou le ou la président-e-directeur-trice général-e, selon le cas, de la nécessité de s'abstenir de participer aux délibérations et au vote tenus sur le sujet en question. Le cas échéant, son retrait et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal. Un rappel de son engagement à respecter les règles de discrétion et de confidentialité prévues au présent code peut également lui être donné par le ou la président-e du conseil d'administration ou le ou la président-e-directeur-trice général-e lorsque les documents de la réunion ou de la séance lui ont déjà été remis.

Révocation

- 4.2.9 Le ou la président-e du conseil d'administration, le ou la président-e-directeur-trice général-e, les vice-président-e-s et les commissaires ne peuvent, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans une activité, un organisme, une entreprise, une association ou une autre forme d'entité mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou donation pourvu qu'ils ou qu'elles y renoncent ou en disposent avec diligence.

Administrateur indépendant ou administratrice indépendante

- 4.2.10 Le seul fait pour le ou la président-e du conseil d'administration de se trouver, de façon ponctuelle, en situation de conflit d'intérêts, n'affecte pas sa qualification à titre d'administrateur indépendant ou d'administratrice indépendante.
- 4.2.11 Le ou la président-e du conseil d'administration doit dénoncer par écrit au conseil d'administration et au ministre responsable du Travail toute situation susceptible d'affecter son statut d'administrateur indépendant ou d'administratrice indépendante.

4.3 Utilisation des biens et ressources de la Commission

- 4.3.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et il ou elle ne peut utiliser les biens ou les ressources de la Commission à son profit ou au profit de tierces personnes.

Les biens et les ressources de la Commission incluent, notamment :

- a) les biens matériels, y compris les biens électroniques ;
- b) les services du personnel ;
- c) les travaux accomplis par le personnel, les personnes dirigeantes, les autres administrateurs publics ou administratrices publiques ou une tierce partie mandatée par la Commission.

4.3.2 Dans le cadre de leurs fonctions d'administrateur ou d'administratrice de la Commission, les membres du conseil d'administration doivent tenir des communications, avec les membres du personnel, qui évitent de placer ces derniers et dernières dans une situation nuisant au bon déroulement de la mission de la Commission.

4.4 Interventions inappropriées

4.4.1 Les membres du conseil d'administration, à l'exception du ou de la président-e-directeur-trice général-e, ne doivent pas s'ingérer dans le fonctionnement interne de la Commission.

4.4.2 Les membres du conseil d'administration ne doivent pas utiliser leur statut afin d'influencer, à leur profit ou à celui d'une tierce personne, une décision individuelle en matière d'équité salariale, un avis du comité consultatif sur les normes du travail, un avis du comité consultatif sur l'équité salariale, une décision prise ou un ordre donné par un ou une fonctionnaire de la Commission en vertu d'une loi ou d'un règlement administrés par la Commission, ou encore un avis d'un comité indépendant mandaté par la Commission. Cette disposition ne limite en rien les fonctions du ou de la président-e du conseil d'administration ou du ou de la président-e-directeur-trice général-e prévues aux lois administrées par la Commission.

4.4.3 L'administrateur public ou l'administratrice publique ne peut profiter des activités qu'il ou qu'elle effectue dans le cadre des travaux de la Commission pour exercer des activités de lobbying au sens de la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbying (chapitre T-11.011) auprès d'une autre personne titulaire de charge publique exerçant ses fonctions au sein de la Commission.

4.5 Considérations politiques et réserve

4.5.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.

4.5.2 Le ou la président-e du conseil d'administration, le ou la président-e-directeur-trice général-e, les vice-président-e-s et les commissaires doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

4.6 Avantages et cadeaux

4.6.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou elle-même ou une tierce personne.

4.6.2 L'administrateur public ou l'administratrice publique ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou avantage autre que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage ne correspondant pas à ces critères doit être retourné au donateur ou remis à la Commission.

4.7 Cessation des fonctions

4.7.1 L'administrateur public ou l'administratrice publique qui a cessé d'exercer ses fonctions doit continuer de respecter les obligations d'intégrité et de loyauté envers la Commission.

4.7.2 L'administrateur public ou l'administratrice publique qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

4.7.3 L'administrateur public ou l'administratrice publique qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il ou qu'elle a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il ou elle avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de l'exercice de ses fonctions.

4.7.4 L'administrateur public ou l'administratrice publique qui a cessé ses fonctions ne doit pas, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et au sujet de laquelle il ou elle détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics ou les administratrices publiques en fonction ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec l'administrateur public ou l'administratrice publique qui y est visé-e dans l'année qui suit la fin de ses fonctions.

5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ADMINISTRATEURS PUBLICS ET ADMINISTRATRICES PUBLIQUES RENDANT DES DÉCISIONS INDIVIDUELLES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE

5.1 Les administrateurs publics ou les administratrices publiques rendant des décisions individuelles en application de la *Loi sur l'équité salariale* sont le ou la vice-président-e chargé-e des questions relatives à cette loi ainsi que les commissaires.

5.2 Sans limiter les règles prévues au présent code, l'administrateur public ou l'administratrice publique rendant des décisions individuelles en application de la *Loi sur l'équité salariale* :

- a) exerce ses fonctions en toute indépendance et hors de toute ingérence;
- b) doit être, et paraître, impartial-e et objectif ou objective; il ou elle s'abstient entre autres de prendre part aux délibérations sur toute question où son impartialité et son objectivité pourraient être mises en doute, notamment en raison de :
 - i. l'implication de la firme, du cabinet ou du bureau dont il ou elle a fait partie au cours des deux années précédentes,
 - ii. l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne, physique ou morale, visée ou concernée par cette question, au cours des deux années précédentes,
 - iii. l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes, physiques ou morales, visées ou concernées par cette question ou avec leur représentant-e, au cours des deux années précédentes,
 - iv. une prise de position publique se rapportant directement au sujet;
- c) Recherche la cohérence avec ses propres décisions, celles de la Commission, de la Commission de l'équité salariale et des tribunaux, tout en s'adaptant aux circonstances particulières de chaque affaire;
- d) Respecte le secret du délibéré.

6. MISE EN ŒUVRE

6.1 Adhésion

6.1.1 Le respect du présent code fait partie intégrante des devoirs et des obligations de l'administrateur public ou de l'administratrice publique.

6.1.2 L'administrateur public ou l'administratrice publique s'engage à prendre connaissance du présent code et à le respecter. Il ou elle doit de plus confirmer son adhésion au code annuellement et au moment de la cessation de ses fonctions.

6.1.3 En cas de doute sur la portée ou l'application d'une disposition, il appartient au membre du conseil d'administration de consulter le ou la président-e du conseil d'administration. Pour le ou la président-e du conseil d'administration, cette consultation est effectuée auprès du ou de la secrétaire, alors que pour les vice-président-e-s et les commissaires, cette consultation est effectuée auprès du ou de la président-e-directeur-trice général-e.

6.2 Déclarations

6.2.1 Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur du présent code, de même que dans les 30 jours suivant sa nomination, l'administrateur public ou l'administratrice publique fournit au ou à la secrétaire de la Commission les déclarations suivantes :

- a) La déclaration d'adhésion au code, visée à l'article 6.1.2, telle qu'elle est reproduite à l'annexe A du présent code;
- b) La déclaration relative aux intérêts, visée à l'article 4.2.5, telle qu'elle est reproduite à l'annexe B du présent code.

6.2.2 L'administrateur public ou l'administratrice publique fournit les déclarations suivantes au ou à la secrétaire de la Commission au plus tard le 31 janvier de chaque année où il ou elle demeure en fonction :

- a) La déclaration annuelle d'adhésion au code, visée à l'article 6.1.2, telle qu'elle est reproduite à l'annexe C du présent code;
- b) La déclaration relative aux intérêts, visée à l'article 4.2.5, telle qu'elle est reproduite à l'annexe B du présent code.

6.2.3 Dès qu'un conflit d'intérêts survient ou cesse d'exister, l'administrateur public ou l'administratrice publique fournit au ou à la secrétaire de la Commission la déclaration relative aux intérêts visée à l'article 4.2.6, telle qu'elle est reproduite à l'annexe B du présent code.

6.2.4 En cas de cessation de ses fonctions, l'administrateur public ou l'administratrice publique fournit au ou à la secrétaire de la Commission, au plus tard à la 30^e journée suivant la cessation de ses fonctions, la déclaration de conformité au code, visée à l'article 6.1.2, telle qu'elle est reproduite à l'annexe C du présent code.

6.2.5 Les déclarations fournies en vertu de la présente section sont traitées de façon confidentielle.

6.3 Rôle du ou de la président-e du conseil d'administration et du ou de la président-e-directeur-trice général-e

6.3.1 Le ou la président-e du conseil d'administration s'assure du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics et administratrices publiques. Le ou la président-e-directeur-trice général-e collabore avec lui ou elle en ce qui concerne le respect du présent code par les vice-président-e-s et les commissaires.

De même, le ou la président-e du conseil d'administration doit s'assurer du respect des règles prévues au présent code, en faisant les adaptations nécessaires, par les personnes expertes que le conseil d'administration désigne pour l'assister ou le conseiller dans l'exercice de ses fonctions. Il ou elle doit également recevoir et traiter toute dénonciation de conflit d'intérêts par les personnes observatrices gouvernementales assistant aux séances du conseil d'administration, ces personnes étant par ailleurs soumises au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.

6.3.2 Le ou la président-e du conseil d'administration a notamment pour mandat :

- a) de s'assurer du traitement des déclarations fournies par les administrateurs publics et administratrices publiques conformément au présent code;
- b) de fournir à l'administrateur public ou à l'administratrice publique qui en fait la demande un avis sur toute question de nature éthique ou déontologique;

- c) de par sa propre initiative ou à la réception d'allégations de manquements au présent code, demander un avis au ou à la secrétaire, à la personne conseillère en éthique de la Commission, à une personne conseillère ou experte externe;
 - d) d'informer l'autorité compétente en vertu du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* des manquements au présent code reprochés à un administrateur public ou à une administratrice publique.
- 6.3.3 Le ou la président-e du conseil d'administration peut consulter et recevoir des avis du ou de la secrétaire, de la personne conseillère en éthique de la Commission, de personnes conseillères ou expertes externes sur toute question qu'il ou qu'elle juge à propos.

6.4 Rôle du ou de la secrétaire

- 6.4.1 Le ou la secrétaire fournit des avis sur l'application du présent code au ou à la président-e du conseil d'administration, lorsque ce dernier ou cette dernière le requiert.
- Il ou elle autorise également les dépenses relatives à la consultation d'une personne conseillère ou experte externe par le ou la président-e du conseil d'administration.
- 6.4.2 Le ou la secrétaire recueille les déclarations des administrateurs publics et administratrices publiques et prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies dans le cadre de l'application du présent code.
- Il ou elle transmet au ou à la président-e du conseil d'administration les déclarations énoncées à la section 6.2, complétées par tous les administrateurs publics et toutes les administratrices publiques.
- Il ou elle transmet au ou à la président-e-directeur-trice général-e les déclarations relatives aux intérêts faites par les vice-président-e-s et les commissaires.
- 6.4.3 Le ou la secrétaire tient des archives où il ou elle conserve notamment les déclarations, les décisions et les avis consultatifs obtenus en application du présent code.

7. PROCESSUS DISCIPLINAIRE

- 7.1 **L'administrateur public ou l'administratrice publique qui contrevient à l'une ou l'autre des dispositions du présent code s'expose aux sanctions prévues au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, suivant la procédure établie par celui-ci.**

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1 Diffusion du code

- 8.1.1 La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel de gestion.
- 8.1.2 Le rapport annuel de gestion doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par l'autorité compétente en matière disciplinaire, de ses décisions et des sanctions imposées, ainsi que du nom des administrateurs publics et administratrices publiques suspendu-e-s au cours de l'année ou dont le mandat a été révoqué.

8.2 Entrée en vigueur

- 8.2.1 Le présent code entre en vigueur le jour de son approbation par le conseil d'administration de la Commission. Il remplace la dernière version approuvée le 3 décembre 2021.

ANNEXE A

Déclaration d'adhésion au Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Je, soussigné(e), _____ [prénom et nom en lettres moulées], administrateur public/administratrice publique de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, déclare avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, et en comprendre le sens et la portée.

Par la présente, je me déclare lié-e à la Commission par chacune des dispositions du code, tout comme s'il s'agissait d'un engagement contractuel de ma part.

Dans cet esprit, j'affirme solennellement me comporter conformément aux principes d'éthique et aux règles de déontologie qui y sont énoncés. Je m'engage en conséquence à faire preuve d'une conduite éthique guidée par la mission et les valeurs de la Commission.

Signée à _____, le _____

Signature de l'administrateur public/administratrice publique

ANNEXE B

Déclaration relative aux intérêts

Nomination Annuelle Modification en cours de mandat

Je, soussigné(e), _____ [prénom et nom en lettres moulées], administrateur public/administratrice publique de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, déclare les intérêts susceptibles de me placer dans une situation de conflit d'intérêts suivants⁵⁰ :

A. Je suis administrateur/administratrice, dirigeant-e, employé-e, associé-e, membre, représentant-e, consultant-e ou répondant-e d'un organisme, d'une entreprise, d'une association ou de toute autre entité œuvrant dans un domaine d'activité lié à ceux de la Commission ou à la gestion de ses ressources humaines, matérielles, immobilières ou informationnelles :

Dénomination sociale de l'entité	Fonctions exercées

B. Je détiens des intérêts pécuniaires dans un organisme, une entreprise, une association ou toute autre entité qui seraient susceptibles de me placer dans une situation de conflit d'intérêts. La présente déclaration ne s'applique pas :

- à la détention d'intérêts par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement à la gestion duquel l'administrateur public ou l'administratrice ne participe ni directement ni indirectement;
- à la détention d'intérêts par l'intermédiaire d'une fiducie sans aucun droit de regard dont le bénéficiaire ne peut prendre connaissance de la composition;
- à un intérêt qui, de par sa nature et son étendue, est commun à la population en général ou à un secteur particulier dans lequel œuvre l'administrateur public ou l'administratrice publique;
- à la détention de titres émis ou garantis par un gouvernement ou une municipalité à des conditions identiques pour tous et toutes;
- lorsque la faible importance des valeurs mobilières détenues ne peut vraisemblablement pas placer l'administrateur public ou l'administratrice publique en situation de conflit d'intérêts.

Dénomination sociale de l'entité	Fonction exercée	Nature de l'intérêt	Quantité et valeur de l'intérêt

C. Je souhaite déclarer tout autre fait, situation ou transaction dont j'ai connaissance sur les plans personnel, professionnel ou philanthropique qui pourrait me placer dans une situation de conflit d'intérêts ou être perçu comme tel :

Signée à _____, le _____

Signature de l'administrateur public/administratrice publique

50. Aux fins de la présente déclaration, il n'est pas nécessaire de prendre en considération l'octroi de subventions à des associations syndicales et à des associations d'employeurs par la Commission conformément aux articles 104 et 105 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

ANNEXE C

Déclaration annuelle
ou à l'occasion de la
cessation des fonctions,
relative à la conformité
au Code d'éthique et
de déontologie des
administrateurs publics
et administratrices
publiques de la
Commission des
normes, de l'équité, de
la santé et de la sécurité
du travail

Période visée : Du _____ au _____

Je, soussigné(e), _____ [prénom et nom en lettres moulées], administrateur public/administratrice publique de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, déclare avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, en comprendre le sens et la portée, et me déclare lié-e par chacune de ses dispositions, tout comme s'il s'agissait d'un engagement contractuel de ma part envers la Commission.

Je confirme m'être conformé-e aux principes d'éthique et aux règles de déontologie qui y sont énoncés pendant la période visée, ainsi que d'avoir fait preuve d'une conduite éthique guidée par la mission et les valeurs de la Commission.

Je confirme avoir suivi en tout temps les règles relatives à la discrétion et à la confidentialité des informations dont j'ai eu connaissance dans l'exercice de mes fonctions au cours de la période visée.

Je déclare avoir dénoncé à la Commission tout intérêt direct ou indirect susceptible de me placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Je comprends qu'en cas de cessation de mes fonctions, je demeure lié-e par les règles énoncées à la section 4.7 du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Signée à _____, le _____

Signature de l'administrateur public/administratrice publique



5

LES ÉTATS
FINANCIERS
DU FONDS DE
LA SANTÉ ET
DE LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL

DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2021

RAPPORT DU FIDUCIAIRE

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), en tant que fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), dresse les états financiers de cette fiducie. Elle est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment en ce qui concerne les estimations et les jugements comptables importants. Il lui incombe de choisir des méthodes comptables appropriées qui respectent les Normes internationales d'information financière (IFRS). L'information financière contenue ailleurs dans le *Rapport annuel de gestion* est conforme à ces états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction de la CNESST exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon à ce que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés. La Direction générale de l'audit interne et des enquêtes effectue des vérifications périodiques afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la CNESST.

La direction de la CNESST reconnaît qu'elle est responsable de gérer les affaires du FSST conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les actuaires de la CNESST évaluent chaque année, conformément à la pratique actuarielle reconnue, les obligations pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme Pour une maternité sans danger, des frais d'administration et des frais de financement des tribunaux administratifs. Ces obligations concernent les lésions professionnelles et les retraits préventifs survenus jusqu'à la date de clôture des états financiers ainsi que les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées dont la survenance est prévue après cette date, mais qui résultent d'expositions encourues en milieu de travail jusqu'à cette date. Les actuaires ont la responsabilité de s'assurer que les hypothèses retenues et les méthodes employées pour le calcul du passif actuariel de ces obligations sont conformes aux normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires. Ils font état de leurs conclusions au comité d'audit de la CNESST.

Le conseil d'administration de la CNESST est chargé de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Le comité d'audit de la CNESST, dont les membres ne font pas partie de la direction de la CNESST, assiste le conseil d'administration dans cette tâche. Ce comité rencontre la direction de la CNESST et le Vérificateur général du Québec, il examine les états financiers et il en recommande l'approbation au conseil d'administration.

La firme Eckler Ltée a été nommée actuaire-conseil auprès de la CNESST. Son rôle consiste à effectuer un examen indépendant de la valeur actuarielle des engagements figurant dans les états financiers du FSST.

Le Vérificateur général du Québec a audité les états financiers du FSST conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Le *Rapport de l'auditeur indépendant* expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité d'audit pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Pour la CNESST,
fiduciaire du FSST,



Manuelle Oudar
Présidente-directrice générale
et présidente du conseil d'administration



Bruno Labrecque
Vice-président aux finances

Québec, le 31 mars 2022

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (« le Fonds »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2021, l'état du résultat global, l'état de la variation du surplus cumulé et le tableau des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Fonds au 31 décembre 2021, ainsi que de sa performance financière et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS).

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante du Fonds conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, à titre de fiduciaire du Fonds (« la direction »), est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux IFRS, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité du Fonds à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider le Fonds ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière du Fonds.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne mis en place par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité du Fonds à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener le Fonds à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,



Patrick Dubuc, CPA auditeur, CA
Vérificateur général adjoint par intérim
Québec, le 31 mars 2022

RAPPORT ACTUARIEL RELATIF AUX OBLIGATIONS DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

au 31 décembre 2021

Nous avons fait l'évaluation du passif actuariel du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) en vue d'établir son état de la situation financière au 31 décembre 2021 et son état du résultat global clos à cette date. À notre avis, le passif actuariel d'un montant de 16 605 199 000 \$ constitue une provision appropriée pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme Pour une maternité sans danger, des frais d'administration et des frais de financement des tribunaux administratifs que nécessite le respect de ces obligations chez les employeurs tenus de cotiser. Ce passif actuariel couvre les lésions professionnelles et les retraits préventifs survenus jusqu'au 31 décembre 2021 ainsi que les maladies professionnelles à longue période de latence dont la survenance est prévue après le 31 décembre 2021 et qui résultent d'expositions encourues en milieu de travail jusqu'à cette date, et ce, à l'égard des maladies dont le lien de causalité avec l'emploi est actuellement reconnu.

L'estimation des paiements futurs au titre de la réparation des lésions professionnelles porte sur les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* (RLRQ, chapitre A-3), de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001) et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (RLRQ, chapitre I-7), et celle des paiements futurs au titre du programme Pour une maternité sans danger porte sur les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1).

Comme spécifié dans la LATMP, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail évalue le passif actuariel du FSST en tenant compte du mode de financement qu'elle a choisi. Ce mode de financement repose sur un objectif de pleine capitalisation et comporte certaines caractéristiques qui sont déterminantes dans l'évaluation du passif actuariel. Ainsi, le concept de pleine capitalisation retenu est que l'actif doit être égal au passif sans chercher à maintenir un surplus. Les hypothèses utilisées ont donc été déterminées selon une approche de meilleure estimation, soit une approche qui implique l'absence de marges, tant pour des variations statistiques défavorables que pour une évolution défavorable de l'expérience.

Par ailleurs, le mode de financement du FSST vise également à favoriser une plus grande stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers. En conséquence, dans l'établissement de l'hypothèse relative au taux de rendement réel, l'approche retenue se distingue en ce qu'elle considère davantage les tendances à long terme et qu'elle fixe ce taux de telle sorte qu'il puisse demeurer adéquat, et être ainsi maintenu, pendant de nombreuses années. Un taux de rendement réel de 3,75 % a été retenu dans la présente évaluation.

Le passif actuariel est passé de 15 927 865 000 \$ au 31 décembre 2020 à 16 605 199 000 \$ au 31 décembre 2021.

L'augmentation de 677 334 000 \$, composée d'une hausse de 647 311 000 \$ pour les programmes de réparation, d'une baisse de 11 220 000 \$ pour le programme Pour une maternité sans danger, d'une hausse de 34 325 000 \$ pour les frais d'administration et d'une hausse de 6 918 000 \$ pour le financement des tribunaux administratifs, a été portée à l'état du résultat global de 2021.

La hausse du passif actuariel de 677 334 000 \$ considère une baisse de 81 505 000 \$ résultant de changements de méthodes et d'hypothèses.

Des renseignements additionnels sur l'évaluation du passif actuariel sont présentés dans un rapport actuariel plus détaillé.

À notre avis, le montant du passif actuariel a été établi en utilisant des données fiables et suffisantes ainsi que des hypothèses et des méthodes appropriées.

À notre avis, le montant des obligations liées aux prestations constitue une provision appropriée et les résultats de l'évaluation sont fidèlement présentés dans les états financiers.

Nous avons produit ce rapport et exprimé les opinions qui y figurent conformément à la pratique actuarielle reconnue au Canada.



Anne St-Martin, FSA, FICA

Actuaire

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail



Lalina M. Lévesque, FSA, FICA

Actuaire

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

Québec, le 31 mars 2022

OPINION DE L'ACTUAIRE-CONSEIL RELATIVE À L'EXAMEN DE L'ÉVALUATION DU PASSIF ACTUARIEL DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

au 31 décembre 2021

Conformément au mandat confié par le conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), j'ai procédé à l'examen de l'évaluation du passif actuariel du Fonds de la santé et de la sécurité du travail au 31 décembre 2021, produite par les actuaires de la CNESST en fonction des dispositions de l'article 285 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP - RLRQ, chapitre A-3.001).

Le passif actuariel de 16 605 199 000 \$ représente la valeur actualisée des paiements futurs en vertu des programmes de réparation des lésions professionnelles selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* (RLRQ, chapitre A-3), de la LATMP et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (RLRQ, chapitre I-7), et des paiements futurs en vertu du programme Pour une maternité sans danger prévu dans le cadre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1). Il couvre les obligations à l'égard des employeurs tenus de cotiser pour les lésions professionnelles et les retraits préventifs survenus jusqu'au 31 décembre 2021, ainsi que pour les maladies professionnelles à longue période de latence actuellement reconnues, dont la survenance est prévue après le 31 décembre 2021 et résultant d'expositions encourues en milieu de travail jusqu'à cette date. Ce passif actuariel comprend également la valeur actualisée des frais d'administration et des frais de financement des tribunaux administratifs que nécessitera le respect de ces engagements.

À mon avis, l'évaluation actuarielle et l'opinion des actuaires signataires de la CNESST sont conformes à la pratique actuarielle reconnue au Canada, en s'appuyant sur des données suffisantes et fiables, ainsi que sur des hypothèses et des méthodes appropriées aux fins de l'évaluation. Ainsi, ledit montant du passif actuariel constitue une provision appropriée à l'égard de la totalité des obligations liées aux paiements futurs précités au 31 décembre 2021, compte tenu du mode de financement choisi par la CNESST.



Richard Larouche, FSA, FICA

Actuaire
Eckler Ltée

Québec, le 31 mars 2022

ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL

de l'exercice clos le 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

2021**2020**

	Notes	2021	2020
PRODUITS			
Cotisations des employeurs et intérêts sur cotisations	5	3 263 632	2 944 170
Revenus de placements	6	2 106 473	1 095 869
Autres		45 052	36 354
		5 415 157	4 076 393
CHARGES			
Programmes de réparation	7		
Prestations		2 593 424	2 388 520
Variation du passif actuariel	21	647 311	367 680
		3 240 735	2 756 200
Programme Pour une maternité sans danger	8		
Prestations		289 809	278 851
Variation du passif actuariel	21	(11 220)	25 472
		278 589	304 323
Subventions accordées pour des programmes de prévention	9	132 762	133 559
Charges administratives			
Frais d'administration	10	492 345	468 963
Charges financières	11	5 408	4 633
Variation du passif actuariel	21	34 325	38 611
		532 078	512 207
Financement des tribunaux administratifs			
Contributions au financement des tribunaux administratifs refacturées par la CNESST		69 186	59 831
Variation du passif actuariel	21	6 918	8 958
		76 104	68 789
Créances douteuses refacturées par la CNESST		8 710	15 761
		4 268 978	3 790 839
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL		1 146 179	285 554
Composés de :			
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation		(20 519)	61 094
Surplus relatif au taux de rendement réel		975 840	174 270
Variations des obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées		(290 990)	(175 127)
Surplus des opérations de l'exercice courant	22	481 848	225 317
		1 146 179	285 554

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA VARIATION DU
SURPLUS CUMULÉ

2021

2020

de l'exercice clos le 31 décembre 2021

(en milliers de dollars)

Notes	Écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel	Écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années antérieures	Écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années courantes	Obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées	Total	Total
SURPLUS (DÉFICIT) CUMULÉ AU DÉBUT	2 534 493	1 511 752	62 656	(1 657 298)	2 451 603	2 166 049
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation						
Cotisations des employeurs						
Cotisations relatives à la capitalisation	1 (99 120)	(177 791)	(673)	—	(277 584)	(149 390)
Cotisations relatives au mode de tarification rétrospectif	—	—	18 982	—	18 982	(3 435)
	(99 120)	(177 791)	18 309	—	(258 602)	(152 825)
Intérêts relatifs au mode de tarification rétrospectif	—	—	606	—	606	(180)
Intérêts sur surplus cumulé	149 139	85 449	2 889	—	237 477	214 099
	50 019	(92 342)	21 804	—	(20 519)	61 094
Surplus relatif au taux de rendement réel	975 840	—	—	—	975 840	174 270
Variations des obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées	21 —	—	—	(290 990)	(290 990)	(175 127)
Surplus des opérations de l'exercice courant						
Surplus relatif aux besoins financiers de l'année courante	22 —	—	204 771	—	204 771	60 804
Surplus relatif aux besoins financiers des années antérieures	22 —	277 077	—	—	277 077	164 513
	—	277 077	204 771	—	481 848	225 317
Résultat net et résultat global	1 025 859	184 735	226 575	(290 990)	1 146 179	285 554
SURPLUS (DÉFICIT) CUMULÉ À LA FIN	3 560 352	1 696 487	289 231	(1 948 288)	3 597 782	2 451 603

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

au 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

2021

2020

ACTIF	Notes		
Dépôts à vue	12	108 930	210 804
Revenus de placements à recevoir		86 063	154 196
Créance exigible de la CNESST		279 305	249 902
Dépôts à participation	13	20 514 982	18 462 501
Immobilisations corporelles	14	1 766	2 766
Immobilisations incorporelles	15	56 004	55 925
Avance à la CNESST pour droit d'occupation	16	22 383	13 918
Total de l'actif		21 069 433	19 150 012
PASSIF			
Découvert bancaire		31 243	43 254
Effet à payer à la CNESST	17	—	6 599
Autres passifs	18	74 656	46 546
Dû à la CNESST	19	48 260	59 142
Provisions	20	712 293	615 003
Passif actuariel	21	16 605 199	15 927 865
Total du passif		17 471 651	16 698 409
SURPLUS CUMULÉ		3 597 782	2 451 603
Total du passif et du surplus cumulé		21 069 433	19 150 012
ENGAGEMENTS	25		
PASSIFS ÉVENTUELS	26		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration de la CNESST,


Yves-Thomas Dorval


Daniel Boyer

TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE

de l'exercice clos le 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

2021**2020**

	Notes	2021	2020
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION			
Résultat net et résultat global		1 146 179	285 554
Ajustements pour :			
Amortissement des immobilisations corporelles		962	1 620
Amortissement des immobilisations incorporelles		8 135	8 237
(Gain) Perte sur cessions d'immobilisations corporelles		(4)	26
Variation des provisions		97 290	148 832
Augmentation du passif actuariel		677 334	440 721
Dépôts à participation			
Variation de la juste valeur		(1 052 476)	(375 155)
Utilisation de l'avance à la CNESST pour droit d'occupation		1 318	—
Variation nette des éléments hors caisse	23	55 615	(64 817)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation		<u>934 353</u>	<u>445 018</u>
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			
Dépôts à participation			
Acquisitions d'unités de participation		(1 000 005)	(120 772)
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	23	(7 871)	(3 875)
Produit de cessions d'immobilisations corporelles		42	20
Avance à la CNESST pour droit d'occupation		(9 783)	(6 113)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement		<u>(1 017 617)</u>	<u>(130 740)</u>
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT			
Remboursement de l'effet à payer à la CNESST et flux de trésorerie liés aux activités de financement		<u>(6 599)</u>	<u>(48 966)</u>
(Diminution) Augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie		(89 863)	265 312
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début		167 550	(97 762)
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	23	<u>77 687</u>	<u>167 550</u>
Intérêts reçus sur activités d'exploitation		8 322	11 128
Intérêts versés sur activités d'exploitation		8 467	16 343
Intérêts reçus sur activités d'investissement		807	313
Intérêts versés sur activités de financement		—	113

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

NOTES COMPLÉMENTAIRES

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT

a) Constitution et nature des activités

Le Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), fiducie d'utilité sociale au sens du *Code civil du Québec*, est constitué par l'article 136.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1), et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en est fiduciaire. Son siège social est situé au 1600, avenue D'Estimauville, à Québec, au Canada.

Le patrimoine du FSST est affecté au versement des sommes ou des prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la CNESST fait appliquer, ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois, à l'exception de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (RLRQ, chapitre N-1.1), de la *Loi sur la fête nationale* (LFN) (RLRQ, chapitre F-1.1) ainsi que de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) (RLRQ, chapitre E-12.001). De plus, en vertu de ces mêmes lois, à l'exception de la LNT, de la LFN et de la LES, le FSST doit soutenir les travailleurs et les employeurs dans leurs démarches pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique présents dans leur milieu de travail.

Pour que la nature des activités de la CNESST et du FSST soit mieux appréciée, les états financiers de chacune des entités devraient être lus conjointement par leurs utilisateurs.

b) Mode de financement

La principale source de revenu du FSST est constituée des revenus de cotisations des employeurs. Le FSST tire également des produits de ses placements dans un fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ).

c) Politique de capitalisation et gestion du capital

Le régime de santé et de sécurité du travail est un monopole d'État. Tous les employeurs du Québec doivent s'assurer auprès de la CNESST et financer les coûts du régime. La CNESST détient l'autorité pour établir les primes d'assurance nécessaires au respect des engagements. Cette caractéristique monopolistique et le pouvoir de cotiser détenu par la CNESST sont à la base du mode de financement retenu.

La CNESST a adopté une politique de capitalisation qui vise la pleine capitalisation du FSST. Le concept de pleine capitalisation retenu pour le FSST signifie que l'actif de ce dernier doit être égal à son passif, sans viser à maintenir un surplus. Le passif retenu pour établir la cible de capitalisation en matière de financement du régime exclut les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées. Ces obligations seront considérées au fur et à mesure qu'elles seront portées à la connaissance de la CNESST.

Des mesures sont prévues pour rééquilibrer dans les meilleurs délais l'actif et le passif, tout en respectant les objectifs d'équité, de stabilité et de prévention. Ces mesures entraînent des ajustements à la cotisation des employeurs, qui sont présentés séparément dans la note 5.

La politique de capitalisation permet l'accumulation d'un surplus de 10 % du passif actuariel lors de la matérialisation de gains sur les marchés financiers. Ce surplus permet d'atténuer des hausses de taux de cotisation attribuables à des rendements défavorables du FSST. En contrepartie, aucune mesure corrective n'est prise lorsque des pertes sur les marchés financiers entraînent un déficit de 5 % ou moins du passif actuariel. Pour la tarification de 2021, une dérogation aux modalités d'application de la politique de capitalisation établit à 0,06 \$ le crédit résultant des surplus qui excèdent 10 % du passif actuariel.

Le surplus cumulé constitue le capital du FSST. Les objectifs de capital n'ont pas changé depuis l'exercice précédent.

d) Niveau de capitalisation

Le niveau de capitalisation effectif aux fins de la tarification, qui correspond à la proportion du total de l'actif sur le total du passif en excluant les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées, est de 135,7 % (2020 : 127,3 %).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

2. BASE DE PRÉPARATION

a) Principes de présentation

Les présents états financiers sont établis conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS) et, à moins d'indication contraire, ils sont présentés en milliers de dollars canadiens, le dollar canadien étant la monnaie fonctionnelle du FSST.

La publication des états financiers du FSST a été approuvée par le conseil d'administration de la CNESST le 31 mars 2022.

Les présents états financiers ont été préparés sur la base du coût historique, à l'exception des éléments suivants de l'*État de la situation financière* :

- les dépôts à participation évalués à la juste valeur;
- les provisions qui correspondent à la valeur actualisée des obligations;
- le passif actuariel évalué à la valeur actualisée estimative de tous les paiements futurs de prestations.

L'*État de la situation financière* est présenté par ordre de liquidité, et chaque poste comprend le solde courant et le solde non courant, le cas échéant.

b) Estimations et jugements critiques

La préparation des états financiers conformément aux IFRS exige que la direction de la CNESST exerce son jugement et ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de l'exercice visé par les états financiers.

La pandémie de COVID-19, déclarée en 2020 par l'Organisation mondiale de la santé, continue de perturber l'activité économique mondiale et de générer des niveaux élevés d'incertitude et de volatilité sur les marchés boursiers et financiers. La CDPQ précise que les principales estimations et hypothèses qu'elle utilise pour effectuer des estimations de juste valeur des dépôts à participation au 31 décembre 2021 tiennent compte des incertitudes et des facteurs connus à ce jour en lien avec la pandémie, notamment pour les placements qui ne sont pas négociés sur des marchés actifs. L'évolution de la pandémie demeure incertaine, et son incidence future sur la juste valeur des dépôts à participation ne peut être prédite à l'heure actuelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire continue de perturber le marché du travail et entraîne des discontinuités dans l'expérience du régime de la santé et de la sécurité du travail. Différents ajustements ont ainsi été apportés dans le processus d'estimation des présents résultats financiers, notamment l'estimation des cotisations des employeurs, des provisions et l'évaluation du passif actuariel.

Les principaux éléments pour lesquels la direction de la CNESST a établi des estimations et formulé des hypothèses sont les suivants :

- les cotisations des employeurs (note 5);
- les provisions (note 20);
- le passif actuariel (note 21).

Les résultats réels pourraient différer des meilleures prévisions faites par la direction de la CNESST. Les estimations et les hypothèses sous-jacentes font périodiquement l'objet d'une révision et, si des ajustements sont nécessaires, ils sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel les révisions sont effectuées et dans les exercices ultérieurs touchés par ces révisions.

La direction de la CNESST a fait usage de son jugement pour le classement des instruments financiers (note 3.b)) et des contrats d'assurance (note 21).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

a) Constatation des produits

Autres activités

Les revenus de frais d'application sont transférés par la CNESST. Ils sont constatés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les versements des prestations dont ils découlent. Ils sont présentés dans le poste « Autres » à l'*État du résultat global*.

b) Instruments financiers

Les actifs et les passifs financiers sont comptabilisés lorsque le FSST devient une partie prenante aux dispositions contractuelles de l'instrument. Les actifs financiers sont décomptabilisés lorsque les droits de recevoir les flux de trésorerie ont expiré ou ont été transférés et que le FSST a transféré la quasi-totalité des risques et des avantages inhérents à la propriété de l'actif transféré.

Les actifs ou les passifs qui ne sont pas contractuels, mais qui résultent d'obligations légales imposées par les pouvoirs publics, tels que la créance exigible de la CNESST et le dû à la CNESST, ne sont pas des actifs ou des passifs financiers. Ces éléments sont comptabilisés au coût.

Catégories d'instruments financiers

Lors de la comptabilisation initiale, les instruments financiers sont classés dans les catégories appropriées, selon les fins pour lesquelles ils ont été acquis.

i. Prêts et créances

Classement

Les dépôts à vue et les revenus de placements à recevoir font partie de cette catégorie.

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les dépôts à vue et les créances sont comptabilisés initialement à la juste valeur majorée des coûts de transaction, et par la suite au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Leur valeur comptable est équivalente à la juste valeur, puisqu'ils ont une échéance inférieure à un an.

ii. Actifs financiers à la juste valeur par le biais du résultat net

Classement

Ces actifs sont acquis principalement en vue de leur revente à court terme pour réaliser un profit. Ils font partie d'un portefeuille d'instruments financiers gérés ensemble et ils présentent des indications d'un profil récent de prises de bénéfices à court terme. Cette catégorie comprend également des actifs qui ne répondent pas aux critères mentionnés précédemment, mais que la direction de la CNESST a choisi de désigner irrévocablement comme étant à la juste valeur par le biais du résultat net, soit les dépôts à participation qui figurent à l'*État de la situation financière*. La direction de la CNESST a choisi cette désignation, car les dépôts à participation sont gérés, de même que leur performance est évaluée, à la juste valeur conformément aux politiques documentées par la CDPQ ainsi qu'à la politique de placement de la CNESST. Les renseignements sur les dépôts à participation sont d'ailleurs fournis sur cette base aux principaux dirigeants de la CNESST.

Les dépôts à participation sont évalués à la juste valeur établie par la CDPQ. Ces dépôts à participation sont notamment investis dans les portefeuilles spécialisés de la CDPQ, pour lesquels celle-ci établit la juste valeur à la fin de la période en fonction de la juste valeur de l'actif net de chaque portefeuille spécialisé à cette date. L'actif net des portefeuilles spécialisés est établi à la juste valeur au moyen de techniques d'évaluation utilisées dans les marchés de capitaux, telles que l'actualisation au taux d'intérêt courant des flux de trésorerie futurs et les cours des principales bourses ainsi que les cours qui sont fournis par des courtiers en valeurs mobilières reconnus. De plus, certaines évaluations sont réalisées par la CDPQ selon des techniques d'évaluation couramment employées. Le prix unitaire d'une unité de participation dans un portefeuille spécialisé est établi en divisant l'actif net dudit portefeuille par le nombre d'unités émises.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les actifs financiers comptabilisés à la juste valeur par le biais du résultat net sont inscrits, initialement et par la suite, à la juste valeur. Les variations de la juste valeur en fin d'exercice ainsi que les coûts de transaction sont comptabilisés à l'*État du résultat global*, dans le poste des revenus de placements.

iii. Passifs financiers au coût amorti

Classement

Les passifs financiers au coût amorti comprennent le découvert bancaire, l'effet à payer à la CNESST ainsi que les charges à payer et frais courus, qui sont inclus dans le poste « Autres passifs » de l'*État de la situation financière*.

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les passifs financiers sont initialement comptabilisés à la juste valeur, après déduction des coûts de transaction engagés, et ils sont ultérieurement évalués au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif. La valeur comptable se rapproche de la juste valeur pour le découvert bancaire, l'effet à payer à la CNESST ainsi que les charges à payer et frais courus, puisque ces passifs sont de nature courante.

Juste valeur

Lorsque la juste valeur des actifs et des passifs financiers comptabilisés à l'*État de la situation financière* ne peut être obtenue de marchés considérés comme actifs, la juste valeur de ces derniers est établie au moyen de techniques d'évaluation utilisées dans les marchés des capitaux, telles que l'actualisation au taux d'intérêt du marché des flux de trésorerie futurs, ou au moyen d'autres modèles acceptés dans le secteur. Les données requises par ces modèles sont obtenues auprès des marchés observables, si possible. Dans l'impossibilité d'obtenir ces données secondaires, l'exercice du jugement est requis pour l'établissement du risque de liquidité et de crédit ainsi que du degré de volatilité. Des changements concernant l'un ou l'autre de ces éléments pourraient influencer la juste valeur des actifs et des passifs financiers comptabilisés aux états financiers.

Les évaluations de la juste valeur doivent être classées selon une hiérarchie qui reflète l'importance des données d'entrée des techniques d'évaluation utilisées pour déterminer la juste valeur. Cette hiérarchie place au plus haut niveau les cours (non ajustés) sur des marchés actifs pour des actifs ou des passifs identiques (données d'entrée de niveau 1) et au niveau le plus bas les données d'entrée non observables (données d'entrée de niveau 3). Dans certains cas, les données d'entrée utilisées pour déterminer la juste valeur d'un actif ou d'un passif peuvent être classées à des niveaux différents dans la hiérarchie. La juste valeur obtenue est alors classée globalement au même niveau de la hiérarchie que la donnée d'entrée du plus bas niveau qui est importante pour la juste valeur prise dans son ensemble. Les instruments financiers du FSST sont classés selon la hiérarchie suivante :

- Niveau 1 : Les techniques d'évaluation utilisées pour déterminer la juste valeur prennent en compte des cours (non ajustés) auxquels l'entité peut avoir accès à la date d'évaluation, sur des marchés actifs, pour des actifs ou des passifs identiques.
- Niveau 2 : les techniques d'évaluation utilisées pour déterminer la juste valeur prennent en compte des données concernant l'actif ou le passif, autres que les cours du marché inclus dans les données d'entrée de niveau 1, qui sont observables directement ou indirectement.
- Niveau 3 : les techniques d'évaluation utilisées pour déterminer la juste valeur prennent en compte des données non observables concernant l'actif ou le passif.

Le classement des instruments financiers entre les niveaux de la hiérarchie est établi au moment de l'évaluation initiale de l'instrument et revu à chaque date d'évaluation subséquente. L'information relative à la hiérarchie de la juste valeur est présentée à la note 13.b).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)**c) Dépréciation d'actifs non financiers**

Les immobilisations corporelles et les immobilisations incorporelles amortissables sont examinées annuellement par la direction de la CNESST pour déterminer s'il existe des indices de dépréciation de ces actifs. Le cas échéant, la direction de la CNESST estime leur valeur recouvrable. Si l'on considère que la valeur des actifs a subi une dépréciation, celle-ci est imputée aux résultats, sous la rubrique des frais d'administration, dans l'exercice au cours duquel elle est déterminée. La dépréciation est évaluée en comparant la valeur comptable d'un actif à sa valeur recouvrable. Celle-ci est considérée comme la plus élevée entre sa juste valeur diminuée des coûts de sortie et la valeur d'utilité, qui correspond à la valeur actualisée des flux de trésorerie futurs attendus. L'estimation de ces derniers fait appel à l'exercice du jugement professionnel et peut varier dans le temps. De plus, les immobilisations incorporelles non amortissables font l'objet d'un test de dépréciation annuel.

Lorsque les événements ou les circonstances le justifient, la direction de la CNESST évalue si les pertes de valeur comptabilisées pourraient faire l'objet de reprises.

d) Trésorerie et équivalents de trésorerie

Les soldes bancaires qui incluent les chèques en circulation et les dépôts à vue dont les soldes peuvent être débiteurs ou créditeurs sont présentés dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie.

e) Autres méthodes comptables

De manière à permettre une meilleure compréhension des présents états financiers, les méthodes comptables énumérées dans le tableau suivant sont présentées dans des notes séparées :

Note	Méthode comptable	Page
5	Cotisations des employeurs et intérêts sur cotisations	100
6	Revenus de placements	101
9	Subventions accordées pour des programmes de prévention	103
10	Frais d'administration	104
14	Immobilisations corporelles	107
15	Immobilisations incorporelles	108
20	Provisions	110
21	Passif actuariel	112

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

4. NOUVELLES NORMES COMPTABLES

Normes comptables publiées, mais pas encore en vigueur

Instruments financiers (IFRS 9)

En juillet 2014, la norme IFRS 9, intitulée *Instruments financiers*, qui remplace l'IAS 39, intitulée *Instruments financiers : comptabilisation et évaluation*, et l'IFRIC 9, intitulée *Réexamen des dérivés incorporés*, a été publiée. La norme établit de nouvelles exigences de classement et d'évaluation, de dépréciation et de comptabilité de couverture. Les dispositions de l'IFRS 9 s'appliqueront de manière rétrospective, sauf exception.

La direction de la CNESST a appliqué l'approche du report de l'IFRS 9 proposée aux modifications de l'IFRS 4, intitulée *Contrats d'assurance*, comme décrit à la section « Contrats d'assurance (IFRS 17) ». Conséquemment, même si les dispositions de l'IFRS 9 étaient applicables aux états financiers ouverts à compter du 1^{er} janvier 2018, le FSST peut en reporter l'application jusqu'aux états financiers ouverts à compter du 1^{er} janvier 2023. La direction ne prévoit pas les appliquer par anticipation.

Le tableau qui suit présente un sommaire des incidences qu'aura l'adoption de l'IFRS 9 sur le classement des instruments financiers :

Instrument financier	Classement aux termes de l'IAS 39	Classement aux termes de l'IFRS 9
Actifs financiers		
Dépôts à vue	Prêts et créances	Coût amorti
Revenus de placements à recevoir	Prêts et créances	Coût amorti
Dépôts à participation	À la juste valeur par le biais du résultat net	À la juste valeur par le biais du résultat net
Passifs financiers		
Découvert bancaire	Passifs financiers au coût amorti	Passifs financiers au coût amorti
Charges à payer et frais courus		

Contrats d'assurance (IFRS 17)

En mai 2017, la norme définitive IFRS 17, intitulée *Contrats d'assurance*, qui remplace les dispositions de la norme IFRS 4, intitulée aussi *Contrats d'assurance*, a été publiée. Cette norme établit les principes de comptabilisation, d'évaluation et de présentation des contrats d'assurance. L'IFRS 17 a pour objectif de s'assurer que l'entité fournit de l'information pertinente et représentative de tous les types de contrats d'assurance dans ses états financiers. Les dispositions de la nouvelle norme IFRS 17 s'appliqueront de manière rétrospective à chaque groupe de contrats d'assurance, et si, et seulement si, cela est impraticable, une entité pourra appliquer l'approche rétrospective modifiée ou l'approche de la juste valeur aux états financiers ouverts à compter du 1^{er} janvier 2023. Son adoption anticipée est permise sous certaines conditions.

De plus, l'exemption temporaire de l'application de l'IFRS 9 a été prolongée jusqu'au 1^{er} janvier 2023 afin que les dates d'entrée en vigueur des deux normes restent identiques.

La direction de la CNESST évalue actuellement l'incidence de cette norme sur les états financiers du FSST et ne prévoit pas l'appliquer par anticipation.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

5. COTISATIONS DES EMPLOYEURS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS

Les cotisations des employeurs sont transférées par la CNESST. Elles sont établies sur la base d'une estimation des cotisations ultimes et comptabilisées à titre de produits lorsqu'elles sont exigibles. Cette estimation vise à prendre en considération la masse salariale ainsi que la classification ultimes de chaque employeur. Elle vise également à prendre en considération, tant pour les employeurs assujettis au mode de tarification au taux personnalisé que pour ceux assujettis au mode de tarification rétrospectif, les débours qui seront finalement imputés en vue de l'application de ces modes de tarification.

Les cotisations des employeurs et les intérêts sur cotisations se détaillent comme suit :

	2021	2020
Cotisations des employeurs		
Cotisations relatives à l'année de tarification courante*		
Opérations courantes	3 472 384	3 104 090
Application de la politique de capitalisation		
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel	(99 120)	(12 682)
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années antérieures	(177 791)	(151 888)
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années courantes	(673)	15 180
	(277 584)	(149 390)
Cotisations relatives aux années de tarification antérieures		
Opérations courantes		
Ajustements des cotisations	515	(11 343)
Ajustement de la provision relative au mode de tarification rétrospectif	38 630	21 490
	39 145	10 147
Application de la politique de capitalisation		
Ajustement de la provision relative au mode de tarification rétrospectif	18 982	(3 435)
Total des cotisations des employeurs	3 252 927	2 961 412
Intérêts sur cotisations		
Intérêts exigés sur cotisations	20 387	9 605
Intérêts accordés sur cotisations	(9 682)	(26 847)
Total des intérêts sur cotisations	10 705	(17 242)
Total des cotisations des employeurs et des intérêts sur cotisations	3 263 632	2 944 170

* Les cotisations pour l'année de tarification 2021 ont été établies par la CNESST sur la base d'une masse salariale assurable cotisable estimée à 177,5 milliards de dollars (2020 : 159,5 milliards de dollars).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

6. REVENUS DE PLACEMENTS

Les revenus nets, les gains (pertes) réalisés, les gains (pertes) non réalisés sur les unités de dépôts à participation ainsi que les revenus nets d'intérêts sur les dépôts à vue au fonds général de la CDPQ sont constatés dans le poste « Revenus de placements » de l'État du résultat global dans l'exercice au cours duquel ils sont réalisés.

Les revenus de placements des fonds confiés à la CDPQ se détaillent comme suit :

	2021	2020
Dépôts à participation		
Revenus nets		
Revenu fixe	157 443	206 286
Actifs réels	26 265	40 855
Actions	318 192	178 715
Activités de rendement absolu	(228)	(50)
Autres	13 404	(11 142)
	515 076	414 664
Gains (Pertes) réalisés		
Revenu fixe	23 763	66 000
Actifs réels	86	801
Actions	474 239	303 071
Activités de rendement absolu	(7 799)	(15 384)
Instruments financiers dérivés nets	47 842	(48 718)
	538 131	305 770
Gains (Pertes) non réalisés		
Revenu fixe	(225 931)	279 358
Actifs réels	366 742	(319 153)
Actions	926 280	418 508
Activités de rendement absolu	(1 910)	(10 031)
Autres	(12 705)	6 473
	1 052 476	375 155
Total des revenus de placements des dépôts à participation	2 105 683	1 095 589
Dépôts à vue au fonds général de la CDPQ		
Intérêts sur dépôts à vue au fonds général de la CDPQ	790	280
Total des revenus de placements	2 106 473	1 095 869

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

7. PROGRAMMES DE RÉPARATION

	2021	2020
	Note	
À l'égard des lésions professionnelles survenues au cours de l'exercice		
Prestations	497 514	444 018
Variation du passif actuariel	<u>1 861 948</u>	<u>1 660 088</u>
	<u>2 359 462</u>	<u>2 104 106</u>
À l'égard des lésions professionnelles survenues au cours d'exercices antérieurs		
Prestations	2 095 910	1 944 502
Variation du passif actuariel	<u>(1 505 627)</u>	<u>(1 467 535)</u>
	<u>590 283</u>	<u>476 967</u>
À l'égard des maladies professionnelles latentes non encore déclarées		
Variation du passif actuariel	<u>290 990</u>	<u>175 127</u>
	<u>3 240 735</u>	<u>2 756 200</u>
Répartition des programmes de réparation :		
Prestations		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	1 002 250	946 490
Postréadaptation	<u>660 079</u>	<u>657 980</u>
	<u>1 662 329</u>	1 604 470
Assistance médicale et frais de réadaptation	643 711	565 750
Préjudice corporel	206 011	134 857
Incapacité permanente	45 492	48 580
Décès	35 294	33 958
Stabilisation économique et sociale	<u>587</u>	<u>905</u>
	<u>2 593 424</u>	<u>2 388 520</u>
Variation du passif actuariel	21 <u>647 311</u>	<u>367 680</u>
	<u>3 240 735</u>	<u>2 756 200</u>

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

8. PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER

	2021	2020
À l'égard des retraits préventifs survenus au cours de l'exercice		
Prestations	186 492	199 810
Variation du passif actuariel	<u>95 760</u>	<u>108 206</u>
	<u>282 252</u>	<u>308 016</u>
À l'égard des retraits préventifs survenus au cours d'exercices antérieurs		
Prestations	103 317	79 041
Variation du passif actuariel	<u>(106 980)</u>	<u>(82 734)</u>
	<u>(3 663)</u>	<u>(3 693)</u>
	<u>278 589</u>	<u>304 323</u>

9. SUBVENTIONS ACCORDÉES POUR DES PROGRAMMES DE PRÉVENTION

L'aide financière discrétionnaire accordée est comptabilisée lorsqu'elle est autorisée et que le bénéficiaire a satisfait aux conditions d'admissibilité, le cas échéant.

	2021	2020
Services de santé au travail	69 162	68 279
Subvention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)	27 118	26 038
Subventions pour la formation et l'information		
Associations sectorielles paritaires	23 858	25 290
Associations syndicales et patronales	12 367	13 689
Autres	257	263
	<u>132 762</u>	<u>133 559</u>

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

10. FRAIS D'ADMINISTRATION

La CNESST refacture au FSST les charges relatives à l'administration de celui-ci, c'est-à-dire celles liées au secteur de la santé et de la sécurité du travail (SST).

		2021	2020
	Notes		
Frais d'administration refacturés par la CNESST			
Traitements et avantages sociaux		352 901	340 586
Services professionnels – Administration et informatique		31 728	32 175
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation		12 153	12 377
Amortissement des immobilisations corporelles		5 279	4 125
Amortissement des immobilisations incorporelles		5 601	5 564
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		–	30
Autres		75 586	64 249
		483 248	459 106
Amortissement des immobilisations corporelles	14	962	1 620
Amortissement des immobilisations incorporelles	15	8 135	8 237
		492 345	468 963

11. CHARGES FINANCIÈRES

		2021	2020
Charges financières refacturées par la CNESST		4 405	3 378
Intérêts sur le dû à la CNESST		1 042	1 306
Autres		(39)	(51)
		5 408	4 633

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

12. DÉPÔTS À VUE

Les dépôts à vue au fonds général de la CDPQ portent intérêt au taux annuel de rendement du compte de dépôt à vue établi quotidiennement et majoré de 0,05 % lorsque le solde est négatif. Ce taux annuel de rendement était de 0,25 % en date du 31 décembre 2021 (2020 : 0,25 %).

13. DÉPÔTS À PARTICIPATION**a) Placements**

Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la CDPQ sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la CDPQ, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier au début de chaque mois. À la clôture de chaque mois, la CDPQ attribue au FSST les revenus nets de placements.

Voici les éléments d'actifs et de passifs composant les dépôts à participation :

	2021	2020
Placements à la juste valeur (coût au 31 décembre 2021 : 14,7 milliards de dollars ; au 31 décembre 2020 : 13,8 milliards de dollars)	20 536 420	18 564 139
Dépôts à vue au fonds général	8 122	—
Revenus de placements courus et à recevoir	65 108	67 062
Avances du fonds général	—	(14 504)
Passifs relatifs aux placements	(8 605)	—
Dépôts à participation, y compris le revenu net à verser	20 601 045	18 616 697
Revenu net à verser par le fonds particulier*	(86 063)	(154 196)
Dépôts à participation	20 514 982	18 462 501

* Le revenu net à verser par le fonds particulier au FSST, présenté au passif du fonds particulier à la CDPQ, correspond au poste « Revenus de placements à recevoir » à l'État de la situation financière.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

13. DÉPÔTS À PARTICIPATION (suite)

Les placements à la juste valeur du fonds particulier à la CDPQ et les passifs relatifs aux placements se détaillent comme suit :

	2021	2020
Placements à la juste valeur		
Unités de participation de portefeuilles spécialisés		
Revenu fixe		
Taux	3 405 991	2 682 803
Crédit	4 213 603	4 184 312
Valeurs à court terme	41 160	57 319
	7 660 754	6 924 434
Actifs réels		
Immeubles	2 063 542	1 793 270
Infrastructures	1 391 708	980 698
	3 455 250	2 773 968
Actions		
Marchés boursiers	6 632 536	6 458 693
Placements privés	2 690 892	2 318 294
	9 323 428	8 776 987
Activités de rendement absolu		
Répartition de l'actif	96 988	84 650
	96 988	84 650
Quote-part nette des activités du fonds général	—	4 100
	—	4 100
Total des placements à la juste valeur	20 536 420	18 564 139
Passifs relatifs aux placements		
Quote-part nette des activités du fonds général	8 605	—
Total des passifs relatifs aux placements	8 605	—

b) Hiérarchie de la juste valeur

Les dépôts à participation sont classés comme étant de niveau 2 selon la hiérarchie des évaluations de la juste valeur définie à la note 3.b), *Instruments financiers*, des principales méthodes comptables. Comme les dépôts à participation sont investis dans les portefeuilles spécialisés de la CDPQ, les placements sous-jacents se retrouvent dans les trois niveaux de la hiérarchie.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

14. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées à leur coût d'origine et amorties selon le mode d'amortissement linéaire, en fonction des durées d'utilité suivantes :

Ameublement et équipement	10 ans
Matériel roulant	6 ans
Équipement informatique et système de télécommunication	5 et 8 ans

Les valeurs résiduelles, le mode d'amortissement et les durées d'utilité sont revus à la fin de chaque exercice et ajustés, le cas échéant.

	Ameublement et équipement	Matériel roulant	Équipement informatique et système de télécommunication	Total
Coût				
31 décembre 2019	13 984	872	29 374	44 230
Cessions	(401)	(158)	(3 095)	(3 654)
31 décembre 2020	13 583	714	26 279	40 576
Cessions	(636)	(162)	(1 758)	(2 556)
31 décembre 2021	12 947	552	24 521	38 020
Cumul des amortissements				
31 décembre 2019	12 145	807	26 846	39 798
Amortissement de l'exercice	677	47	896	1 620
Cessions	(359)	(158)	(3 091)	(3 608)
31 décembre 2020	12 463	696	24 651	37 810
Amortissement de l'exercice	454	18	490	962
Cessions	(598)	(162)	(1 758)	(2 518)
31 décembre 2021	12 319	552	23 383	36 254
Valeur nette comptable				
31 décembre 2020	1 120	18	1 628	2 766
31 décembre 2021	628	—	1 138	1 766

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

15. IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

Les immobilisations incorporelles sont présentées à leur coût d'origine et amorties selon le mode d'amortissement linéaire, en fonction des durées d'utilité suivantes :

Logiciels	3 ans
Développements informatiques	10 à 30 ans

Les valeurs résiduelles, le mode d'amortissement et les durées d'utilité sont revus à la fin de chaque exercice et ajustés, le cas échéant.

	Logiciels	Développements informatiques	Total
Coût			
31 décembre 2019	38 245	120 610	158 855
Acquisitions	—	3 214	3 214
Radiations	(600)	(1 637)	(2 237)
31 décembre 2020	37 645	122 187	159 832
Acquisitions	—	8 214	8 214
Radiations	—	(13 457)	(13 457)
31 décembre 2021	37 645	116 944	154 589
Cumul des amortissements			
31 décembre 2019	38 048	59 859	97 907
Amortissement de l'exercice	197	8 040	8 237
Radiations	(600)	(1 637)	(2 237)
31 décembre 2020	37 645	66 262	103 907
Amortissement de l'exercice	—	8 135	8 135
Radiations	—	(13 457)	(13 457)
31 décembre 2021	37 645	60 940	98 585
Valeur nette comptable			
31 décembre 2020	—	55 925	55 925
31 décembre 2021	—	56 004	56 004

Tous les développements informatiques sont générés à l'interne. Des développements informatiques d'une valeur de 2,9 millions de dollars étaient en voie de réalisation en date du 31 décembre 2021 (2020 : 0,6 million de dollars) et ne sont pas amortis à cette date.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

16. AVANCE À LA CNESST POUR DROIT D'OCCUPATION

L'avance à la CNESST pour droit d'occupation est composée de sommes avancées par le FSST pour l'utilisation future du nouveau siège social de la CNESST, selon la quote-part qui lui a été attribuée.

Cette avance est réduite d'un montant équivalent à la charge d'amortissement du nouveau siège social de la CNESST qui est refacturée au FSST au fil du temps. L'amortissement des coûts associés à la construction du siège social a débuté en 2021.

L'avance à la CNESST pour droit d'occupation ne porte pas intérêt.

17. EFFET À PAYER À LA CNESST

L'effet à payer à la CNESST ne portait pas intérêt et est totalement remboursé au 31 décembre 2021.

18. AUTRES PASSIFS

	2021	2020
Charges à payer et frais courus	51 864	27 550
Cotisations perçues d'avance	22 792	18 996
	74 656	46 546

19. DÛ À LA CNESST

Le montant dû à la CNESST n'est assorti d'aucune modalité de remboursement et porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la marge de crédit dont dispose la CNESST auprès de son institution financière. Pour 2021, ce taux s'établissait à 1,85 % (2020 : 2,16 %).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

20. PROVISIONS

a) Nature des provisions comptabilisées

Des provisions relatives aux ajustements de cotisations basées sur le taux applicable à l'employeur, et à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif, sont inscrites annuellement aux états financiers. La variation annuelle de ces provisions est appliquée aux cotisations des employeurs et aux intérêts sur cotisations.

Provision relative aux ajustements de cotisations à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif

Le mode de tarification rétrospectif vise à établir la cotisation d'un employeur en traduisant le mieux possible le coût réel de ses lésions pour une année donnée. Pour ce faire, la CNESST considère les lésions professionnelles liées à cette année et leur évolution sur une période de référence de quatre ans pour en déterminer le coût. Au coût des lésions s'ajoutent le coût du financement d'autres programmes, les frais d'administration, les éléments de capitalisation et certains coûts imputés à l'ensemble des employeurs. La cotisation ajustée rétrospectivement ainsi obtenue est comparée à la cotisation basée sur le taux, et la différence, l'ajustement rétrospectif, entraîne une baisse ou une hausse de la cotisation.

La cotisation ajustée rétrospectivement déterminée à la fin de la période de référence de quatre ans peut être recalculée par la suite si des modifications sont apportées aux données ayant servi à l'établir.

La provision relative aux ajustements de cotisations à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif se définit ainsi comme étant l'estimation établie par la CNESST de l'ajustement des cotisations de l'année antérieure à celle des états financiers ainsi que la révision de l'estimation des années antérieures à cette dernière. Cette provision ne tient pas compte de l'ajustement de l'année courante, étant donné que celui-ci ne peut faire l'objet d'une estimation.

La provision comprend également le montant découlant de l'application de la politique de capitalisation du FSST, selon laquelle la portion des surplus et des déficits provenant des écarts entre la tarification et les états financiers relativement aux besoins financiers de l'année courante, à l'exclusion de ceux relatifs au taux de rendement réel, qui a trait aux employeurs assujettis au mode rétrospectif, est amortie par l'ajustement rétrospectif de leur cotisation.

La provision tient compte de la charge d'intérêts calculée sur la provision et des montants effectivement remboursés en cours d'exercice, y compris des intérêts.

Provision relative aux ajustements de cotisations basées sur le taux applicable à l'employeur

Les cotisations basées sur le taux d'un employeur sont établies sur la base de la masse salariale déclarée par ce dernier et de son ou ses taux de cotisation (tarification au taux de l'unité ou au taux personnalisé) selon la classification de ses activités pour l'année de tarification. La cotisation peut être recalculée si des modifications sont apportées aux données ayant servi à l'établir.

La provision relative aux ajustements de cotisations basées sur le taux applicable à l'employeur est donc constituée de l'écart réalisé entre l'estimation de la cotisation ultime, qui tient compte de toutes les modifications futures, et les cotisations réellement perçues (en date du 31 décembre 2021) pour l'année courante ainsi que la révision de l'estimation des années antérieures à cette dernière.

La provision tient compte de la charge d'intérêts calculée sur la provision et des montants effectivement remboursés en cours d'exercice, y compris des intérêts.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

20. PROVISIONS (suite)**b) Détail des provisions**

	2021		
	Ajustements de cotisations		
	Rétrospectifs*	Basées sur le taux**	Total
Solde au début	304 023	310 980	615 003
Provisions supplémentaires et ajustement des provisions existantes	(53 290)	257 690	204 400
Montants utilisés et ajustements	80 523	(187 633)	(107 110)
Solde à la fin	<u>331 256</u>	<u>381 037</u>	<u>712 293</u>
Portion courante	(73 536)	280 505	206 969
Portion non courante	404 792	100 532	505 324
	2020		
	Ajustements de cotisations		
	Rétrospectifs*	Basées sur le taux**	Total
Solde au début	224 635	241 536	466 171
Provisions supplémentaires et ajustement des provisions existantes	5 102	230 452	235 554
Montants utilisés et ajustements	74 286	(161 008)	(86 722)
Solde à la fin	<u>304 023</u>	<u>310 980</u>	<u>615 003</u>
Portion courante	(45 243)	233 159	187 916
Portion non courante	349 266	77 821	427 087

* Provision relative aux ajustements de cotisations à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif.

** Provision relative aux ajustements de cotisations basées sur le taux applicable à l'employeur.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

20. PROVISIONS (suite)

c) Analyse de sensibilité

L'établissement des provisions pour ajustements de cotisations nécessite de déterminer des hypothèses à l'égard, notamment, du niveau ultime des masses salariales assurables, de l'effet des corrections d'imputations et de l'évolution de l'expérience d'indemnisation des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif. Comme ces hypothèses sont appelées à changer au fil du temps pour s'adapter aux conditions économiques et aux réalités émergentes du FSST, il est possible que de tels changements entraînent des variations significatives de la valeur des provisions.

À cet effet, une hausse de 1 % de l'évolution des recalculs de cotisations à la suite de corrections d'imputations entraînera une augmentation de l'ordre de 30 millions de dollars de la valeur de la provision relative à la cotisation basée sur le taux de l'employeur et une augmentation de l'ordre de 10 millions de dollars de la valeur de la provision relative aux ajustements de cotisations à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif, pour une diminution équivalente du résultat net et du résultat global. Une variation inverse équivalente sera observable dans le cas d'une baisse de 1 % de l'hypothèse.

En ce qui concerne la masse salariale assurable, une hausse de 0,5 % de l'estimation applicable à l'exercice courant fera diminuer de l'ordre de 15 millions de dollars la valeur de la provision relative aux ajustements de cotisations basées sur le taux applicable à l'employeur, et augmenter d'autant le résultat net et le résultat global. Une variation inverse équivalente sera observable dans le cas d'une baisse de 0,5 % de l'hypothèse.

Enfin, les changements dans l'évolution de l'expérience d'indemnisation des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif auront des conséquences sur la provision relative aux ajustements de cotisations à la suite de l'application du mode de tarification rétrospectif. Ainsi, une hausse de 0,5 % de l'expérience d'indemnisation d'une année de lésion donnée produira une diminution de l'ordre de 10 millions de dollars de la provision et une augmentation équivalente du résultat net et du résultat global. Une variation inverse équivalente sera observable dans le cas d'une baisse de 0,5 % de l'hypothèse.

21. PASSIF ACTUARIEL

Le passif actuariel représente le montant qui, en considérant les revenus de placements futurs, est suffisant pour couvrir les paiements à l'égard des lésions professionnelles et des retraits préventifs survenus jusqu'au 31 décembre 2021, ainsi qu'à l'égard des obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées dont la survenance est prévue après la date de clôture des états financiers, mais qui résultent d'expositions encourues en milieu de travail avant cette date, et ce, à l'égard des maladies professionnelles dont le lien de causalité avec l'emploi est actuellement reconnu. Le passif actuariel comprend la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux lésions professionnelles et aux événements encourus chez les employeurs tenus de cotiser.

Le passif actuariel comprend une provision pour les frais d'administration futurs ainsi que pour les contributions futures au financement des tribunaux administratifs à l'égard des obligations couvertes par le passif actuariel.

Le passif actuariel est établi annuellement selon les normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires (ICA) et il satisfait aux exigences de suffisance prescrites par les IFRS. La variation du passif actuariel est portée à l'*État du résultat global*.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)

a) Méthodes et hypothèses actuarielles

Le passif actuariel est établi par des actuaires Fellows de l'ICA, comme prescrit dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001). Ceux-ci doivent s'assurer que les méthodes et les hypothèses retenues pour le calcul du passif actuariel sont conformes aux normes de l'ICA et que ce calcul satisfait aux exigences du test de suffisance du passif prescrites par les IFRS.

La nature des indemnités à évaluer, les données disponibles et le degré de complexité des phénomènes à considérer constituent des éléments d'importance dans le choix des méthodes et des hypothèses d'évaluation.

Les méthodes actuarielles sont peu susceptibles d'être modifiées d'une évaluation à l'autre. Par contre, les hypothèses sont révisées de façon régulière, de manière à prendre en compte les tendances récentes.

L'estimation du passif actuariel nécessite d'établir des hypothèses sur de nombreux phénomènes démographiques et économiques. La détermination des principales hypothèses s'effectue sur la base de l'expérience du FSST. Pour certaines éventualités, des données extérieures sont utilisées, mais elles sont généralement ajustées de façon à reconnaître l'expérience propre à la clientèle visée par la LATMP.

La pandémie de COVID-19 qui frappe le Québec depuis 2020 a des impacts variés sur l'expérience du régime de la santé et de la sécurité du travail. Certains ajustements ont été effectués dans l'évaluation du passif actuariel pour prendre en compte les discontinuités induites par cette situation inédite.

Comme spécifié dans la LATMP, la CNESST évalue le passif actuariel du FSST en tenant compte du mode de financement qu'elle a choisi. Ce mode de financement repose sur un objectif de pleine capitalisation et comporte certaines caractéristiques qui sont déterminantes dans l'évaluation du passif actuariel. Ainsi, le concept de pleine capitalisation retenu est que l'actif doit être égal au passif, sans chercher à maintenir un surplus. Les hypothèses utilisées ont donc été déterminées selon une approche de meilleure estimation, soit une approche qui implique l'absence de marges, tant pour des variations statistiques défavorables que pour une évolution défavorable de l'expérience.

Par ailleurs, le mode de financement du FSST vise également à favoriser une plus grande stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers. En conséquence, dans l'établissement de l'hypothèse relative au taux de rendement réel, l'approche retenue se distingue en ce qu'elle considère davantage les tendances à long terme et qu'elle fixe ce taux de telle sorte qu'il puisse demeurer adéquat, et être ainsi maintenu, pendant de nombreuses années.

Parmi les principales hypothèses économiques à formuler se trouvent le taux de rendement nominal sur les placements, l'indexation des prestations et le taux de rendement réel, ce dernier désignant l'écart entre les deux hypothèses précédentes. Dans un contexte comme celui du FSST, où la loi prévoit un processus automatique de revalorisation annuelle des indemnités, ce n'est pas tant le niveau absolu du taux de rendement nominal et du taux d'indexation qui importe, mais bien l'importance de l'écart entre ces deux taux. L'établissement de l'hypothèse relative au taux de rendement réel repose sur une analyse actuarielle qui prend notamment en compte l'environnement dans lequel évolue le FSST, les rendements réalisés et les prévisions de rendements futurs sur des périodes de vingt ans ou plus, l'objectif de stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers, et la situation de capitalisation du régime.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)

Une autre hypothèse d'importance concerne l'évolution du contexte fiscal, puisque celui-ci influence le montant des indemnités de remplacement du revenu. De façon générale, il est difficile de prévoir comment évoluera la fiscalité des particuliers. Il est alors supposé que la fiscalité n'aura pas de conséquences à moyen et long termes. Toutefois, lorsque les gouvernements définissent plus précisément ce qu'ils entendent faire à court terme, les effets des mesures annoncées sont reflétés dans l'évaluation du passif actuariel, sans pour autant que l'on cherche à faire d'hypothèses sur d'éventuels développements additionnels.

Le tableau suivant présente les principales hypothèses économiques retenues au cours des deux dernières évaluations :

	2021	2020
Taux de rendement nominal	6,00 %	6,00 %
Taux d'inflation	2,17 %	2,17 %
Taux de rendement réel	3,75 %	3,75 %
Effet marginal de la fiscalité	0,0 %	0,0 %

Les autres hypothèses à formuler sont nombreuses et varient selon la nature des indemnités considérées. Les hypothèses les plus significatives portent sur le rythme de croissance des frais d'assistance médicale et de réadaptation et sur le nombre de travailleurs accidentés qui commenceront à recevoir une indemnité de remplacement du revenu en post-réadaptation après la date de clôture des états financiers. De façon générale, on estime que les frais d'assistance médicale et de réadaptation augmentent à un rythme plus élevé que l'inflation. À cet égard, l'évaluation actuarielle suppose le maintien, au cours des prochaines années, du rythme d'escalade pour certaines catégories de frais d'assistance médicale. Quant aux hypothèses utilisées pour estimer le nombre de travailleurs accidentés qui commenceront à recevoir une indemnité de remplacement du revenu en post-réadaptation après la date de clôture des états financiers, elles sont mises à jour de façon périodique et reposent sur l'expérience du régime. Parmi les autres hypothèses à formuler se trouvent notamment celles qui concernent le profil socioéconomique des travailleurs accidentés et la persistance des versements de prestations.

Le passif actuariel couvre également les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées, mais résultant d'expositions accumulées en milieu de travail à la date de clôture des états financiers. Les principales expositions considérées sont celles liées à l'amiante et au bruit en milieu de travail. La surdité professionnelle compose d'ailleurs plus de 85 % de ces obligations. L'évaluation nécessite plusieurs hypothèses, dont la plus importante concerne la période de latence des diverses maladies. Les autres hypothèses à formuler à cet égard se rapportent aux montants qui seront versés et au nombre de travailleurs qui seront indemnisés. La période de latence représente le nombre d'années entre l'exposition initiale et le diagnostic. Elle est notamment basée sur l'information disponible dans la littérature médicale. L'évaluation de ces obligations comporte davantage de subjectivité et possède un caractère plus théorique que les autres composantes du passif actuariel, notamment en raison du concept de latence qui est abstrait et, en conséquence, difficile à isoler et à quantifier.

b) Changements de méthodes ou d'hypothèses

Au cours de l'année 2021, les changements de méthodes ou d'hypothèses apportés au passif actuariel ont entraîné une diminution de 81,5 millions de dollars. D'abord, certains paramètres ont été actualisés en raison de la mise à jour apportée par Statistique Canada en 2021 à l'Enquête sur la population active. Cela a entraîné une baisse de 15,5 millions du passif actuariel. Ensuite, l'hypothèse d'inflation excédentaire relative aux frais pour les médicaments a été révisée sur la base des tendances observées ces dernières années, ce qui a entraîné une diminution du passif actuariel de 66 millions.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)**c) Évolution du passif actuariel**

Le tableau qui suit présente l'évolution du passif actuariel depuis l'exercice précédent :

	2021	2020
Solde au début	<u>15 927 865</u>	<u>15 487 144</u>
Variation du passif actuariel		
Programmes de réparation		
Évolution du passif actuariel	728 816	367 680
Modifications aux hypothèses économiques	(65 999)	—
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	<u>(15 506)</u>	<u>—</u>
	<u>647 311</u>	<u>367 680</u>
Programme Pour une maternité sans danger		
Évolution du passif actuariel	<u>(11 220)</u>	<u>25 472</u>
Frais d'administration		
Évolution du passif actuariel	<u>34 325</u>	<u>38 611</u>
Financement des tribunaux administratifs		
Évolution du passif actuariel	<u>6 918</u>	<u>8 958</u>
	<u>677 334</u>	<u>440 721</u>
Solde à la fin	<u><u>16 605 199</u></u>	<u><u>15 927 865</u></u>

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)**d) Répartition du passif actuariel par types d'indemnités**

Le passif actuariel se répartit comme suit à l'égard des indemnités assumées par le FSST :

	2021	2020
Programmes de réparation		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	1 771 460	1 637 057
Postréadaptation	6 339 727	6 211 558
	8 111 187	7 848 615
Assistance médicale et frais de réadaptation	4 237 692	4 133 942
Préjudice corporel	596 137	584 672
Incapacité permanente	392 209	413 856
Décès	183 414	182 692
Stabilisation économique et sociale	1 226	1 767
Maladies professionnelles latentes non encore déclarées	1 948 288	1 657 298
	15 470 153	14 822 842
Programme Pour une maternité sans danger	100 010	111 230
Frais d'administration	885 509	851 184
Financement des tribunaux administratifs	149 527	142 609
	1 135 046	1 105 023
	16 605 199	15 927 865

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)**e) Évolution des prestations**

Ce tableau présente l'évolution détaillée des prestations pour les 10 dernières années. L'actualisation de ces prestations permet de reconstituer le passif actuariel.

	Année de lésion										Total
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Estimation des prestations totales (passées et futures)											
À la fin de l'année de l'accident	2 359 091	2 641 913	2 755 075	2 777 027	2 937 498	2 978 721	3 293 461	3 511 757	3 206 313	3 572 835	
Une année plus tard	2 527 465	2 536 441	2 667 357	2 810 568	2 721 273	2 921 316	3 259 302	3 543 858	3 074 860		
Deux années plus tard	2 396 597	2 553 897	2 605 100	2 540 147	2 698 819	2 881 659	3 216 946	3 534 021			
Trois années plus tard	2 387 061	2 531 280	2 385 476	2 538 031	2 683 365	2 826 806	3 225 389				
Quatre années plus tard	2 352 659	2 384 374	2 399 152	2 530 611	2 650 010	2 821 544					
Cinq années plus tard	2 231 983	2 384 680	2 380 166	2 487 090	2 620 168						
Six années plus tard	2 225 189	2 392 295	2 338 705	2 451 508							
Sept années plus tard	2 223 562	2 356 419	2 302 690								
Huit années plus tard	2 200 805	2 323 933									
Neuf années plus tard	2 173 374										
Estimation actuelle des prestations totales	2 173 374	2 323 933	2 302 690	2 451 508	2 620 168	2 821 544	3 225 389	3 534 021	3 074 860	3 572 835	28 100 322
Prestations cumulatives versées au 31 décembre 2021	(1 315 803)	(1 343 778)	(1 276 005)	(1 297 924)	(1 319 178)	(1 352 371)	(1 438 315)	(1 418 829)	(984 513)	(497 514)	(12 244 230)
Prestations futures	857 571	980 155	1 026 685	1 153 584	1 300 990	1 469 173	1 787 074	2 115 192	2 090 347	3 075 321	15 856 092
Effet de l'actualisation	(425 719)	(492 627)	(517 591)	(582 878)	(660 295)	(742 523)	(891 582)	(1 020 528)	(958 961)	(1 213 372)	(7 506 076)
Passif actuariel pour les années 2012 à 2021	431 852	487 528	509 094	570 706	640 695	726 650	895 492	1 094 664	1 131 386	1 861 949	8 350 016
Passif actuariel pour les années antérieures à 2012											5 171 849
Passif actuariel pour les maladies professionnelles latentes non encore déclarées											1 948 288
Passif actuariel pour le programme Pour une maternité sans danger											100 010
Passif actuariel pour les frais d'administration et le financement des tribunaux administratifs											1 035 036
Total du passif actuariel											16 605 199

Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1^{er} juillet 2021 des programmes de réparation liés aux lésions professionnelles survenues en 2021 est établi à 2 300 608 000 \$, tandis que celui du programme Pour une maternité sans danger à l'égard des retraits préventifs survenus en 2021 est établi à 279 502 000 \$.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)

Le tableau qui suit présente le rythme estimé des sorties de fonds liées au passif actuariel à l'égard de l'ensemble des programmes de réparation. La projection ci-dessous est supérieure au montant du passif actuariel total, car il s'agit des débours attendus, en excluant tout élément d'escompte. Étant donné que l'établissement du passif actuariel constitue une estimation basée sur des hypothèses, les débours réels effectués seront différents de ceux prévus.

	Sorties de fonds prévues					Total
	2022	2023	2024	2025	2026 et plus	
Programmes de réparation						
Remplacement du revenu						
Consolidation médicale et réadaptation	697 059	364 047	218 440	139 503	956 903	2 375 952
Postréadaptation	693 959	707 073	687 946	646 824	8 086 192	10 821 994
	<u>1 391 018</u>	<u>1 071 120</u>	<u>906 386</u>	<u>786 327</u>	<u>9 043 095</u>	<u>13 197 946</u>
Assistance médicale et frais de réadaptation	511 967	329 589	297 635	279 496	8 485 619	9 904 306
Préjudice corporel	179 338	90 854	57 698	43 744	567 020	938 654
Incapacité permanente	43 779	41 846	40 039	38 240	500 934	664 838
Décès	34 791	26 227	19 644	16 572	200 302	297 536
Stabilisation économique et sociale	438	333	231	145	248	1 395
	<u>2 161 331</u>	<u>1 559 969</u>	<u>1 321 633</u>	<u>1 164 524</u>	<u>18 797 218</u>	<u>25 004 675</u>
Effet de l'actualisation						(11 482 810)
Passif actuariel pour les maladies professionnelles latentes non encore déclarées						<u>1 948 288</u>
Passif actuariel pour les programmes de réparation						15 470 153
Passif actuariel pour le programme Pour une maternité sans danger						100 010
Passif actuariel pour les frais d'administration						885 509
Passif actuariel pour le financement des tribunaux administratifs						<u>149 527</u>
Total du passif actuariel						<u>16 605 199</u>

f) Analyse de sensibilité

La mise à jour des hypothèses permet de s'adapter aux conditions économiques prévalentes et de refléter l'évolution récente de l'expérience d'indemnisation du FSST. La fréquence de mises à jour des hypothèses dépend des éventualités auxquelles elles s'appliquent et de la disponibilité ou de la continuité des données de référence.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

21. PASSIF ACTUARIEL (suite)

Le tableau qui suit présente la sensibilité du passif actuariel à une variation des hypothèses significatives utilisées dans la détermination de celui-ci. Pour toutes les hypothèses présentées, une variation inverse aurait l'effet inverse. Il est à noter qu'une augmentation du passif actuariel fait diminuer d'autant le résultat net et le résultat global, tandis qu'une diminution du passif actuariel les ferait augmenter d'autant.

	2021	2020
Taux de rendement réel		
Diminution de 0,25 %	295 000	285 000
Évolution des frais d'assistance médicale et de réadaptation		
Augmentation de 1 % du rythme d'escalade de ces frais	545 000	540 000
Nombre de travailleurs indemnisés avec indemnité de remplacement du revenu en post-réadaptation		
Augmentation de 10 % du nombre prévu pour les années à venir	235 000	215 000
Maladies professionnelles latentes non encore déclarées		
Hausse de 5 ans de toutes les hypothèses de latence*	480 000	405 000
Changements fiscaux		
Augmentation de 1 % de l'effet marginal de la fiscalité	85 000	80 000

* De la variation de 480 millions de dollars, 445 millions de dollars concernent la surdité professionnelle.

g) Gestion du risque d'assurance

Les programmes d'assurance offerts par la CNESST comportent un risque d'assurance significatif émanant d'une autre partie (l'employeur) en convenant d'indemniser le travailleur couvert par les programmes de la CNESST si un  v nement futur incertain spécifié (l' v nement assuré) influence de façon défavorable l'employeur. Le risque d'assurance est significatif si un  v nement assuré peut obliger le FSST à payer des prestations pouvant être significatives dans n'importe quel scénario. La direction de la CNESST détermine le caractère significatif à la suite de l'analyse des caractéristiques des programmes d'assurance offerts.

Le risque d'assurance avec lequel le FSST doit composer peut se traduire par le risque que les prestations réelles soient supérieures au montant qui avait été estimé. La détermination du passif actuariel des engagements nécessite de formuler de nombreuses hypothèses pour le futur et demande une part importante de jugement. Plusieurs facteurs ont une grande influence sur le montant et la durée des prestations. Certains de ces facteurs concernent les conditions économiques, telles que les rendements des marchés financiers, la fiscalité, l'inflation générale, l'accroissement des coûts de santé ou les conditions du marché de l'emploi au Québec. D'autres peuvent découler de changements législatifs, de changements dans les procédures administratives, de l'évolution de la jurisprudence, de la reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles, d'avancées technologiques, médicales ou industrielles, ou même de l'éclosion d'une pandémie.

Dans ce contexte, il est inévitable que des écarts entre la réalité et les présentes estimations se matérialisent dans l'avenir. Toutefois, la CNESST est en situation de monopole, et le pouvoir de cotiser que lui confère la loi lui permet, contrairement aux assureurs privés, de ne pas avoir à se protéger à l'avance contre des évolutions défavorables de l'expérience. Par ailleurs, pour ne pas obérer injustement les employeurs, elle se doit de réagir rapidement à ces évolutions; c'est pourquoi elle s'est dotée d'une politique de capitalisation qui assure un rééquilibrage assez rapide de l'actif et du passif du FSST au moyen d'ajustements à la cotisation des années subséquentes. Le passif retenu pour effectuer ce rééquilibrage exclut les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées. Ces obligations seront considérées au fur et à mesure qu'elles seront portées à la connaissance de la CNESST.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

22. SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT

Le surplus des opérations de l'exercice courant reflète les surplus ou les déficits réalisés au cours de l'exercice courant, en comparaison avec la tarification établie, qui devront faire l'objet d'ajustements à la cotisation des employeurs dans les années subséquentes, et ce, en conformité avec la politique de capitalisation décrite dans la note 1. Il est à noter que les montants établis à l'égard des « Autres produits » et des « Charges administratives » ont été ajustés pour considérer les revenus de frais d'application de la même façon qu'au moment de la tarification, c'est-à-dire en réduction des frais d'administration.

Le surplus des opérations de l'exercice courant s'explique par les variations suivantes :

	2021	2020
Variations – Besoins financiers de l'année courante		
Cotisations des employeurs*	263 384	(33 010)
Autres produits	3 544	1 797
Programmes de réparation**	(25 908)	150 278
Programme Pour une maternité sans danger***	(54 502)	(76 309)
Subventions des programmes de prévention	11 838	8 541
Charges administratives	3 750	14 922
Financement des tribunaux administratifs	(1 679)	(1 413)
Créances douteuses	2 290	(4 761)
	202 717	60 045
Intérêts courus du 1 ^{er} juillet au 31 décembre sur les variations relatives aux besoins financiers de l'année courante	2 054	759
	204 771	60 804
Variations – Besoins financiers des années antérieures		
Cotisations des employeurs	39 145	10 147
Programmes de réparation****	182 741	129 743
Programme Pour une maternité sans danger	7 282	6 502
Charges administratives*****	53 844	21 758
Financement des tribunaux administratifs	(5 935)	(3 637)
	277 077	164 513
Surplus des opérations de l'exercice courant	481 848	225 317

* Les cotisations pour l'année de tarification 2021 sont estimées à un niveau supérieur de 263,4 millions de dollars à celui initialement prévu, ce qui constitue un surplus. D'abord, la masse salariale assurable de 2021 est supérieure à ce qui avait été prévu au moment de l'établissement de la tarification, ce qui génère un surplus de 218,3 millions de dollars. Le surplus résiduel de 45,1 millions découle principalement du déplacement de l'activité économique vers des secteurs à risques plus élevés.

** Le déficit de 25,9 millions de dollars au titre des programmes de réparation se compose de plusieurs éléments. Ainsi, les lésions professionnelles liées à la COVID-19 se traduisent par un déficit de 26,1 millions de dollars. Pour les lésions non liées à la COVID-19, nous observons une hausse du nombre de lésions moins importante que celle qui aurait pu être induite par l'évolution du contexte économique. En contrepartie, ces lésions présentent une durée d'indemnisation plus élevée.

*** Le déficit de 54,5 millions de dollars au titre du programme Pour une maternité sans danger reflète l'impact de la situation sanitaire sur ces indemnités.

**** Le surplus de 182,7 millions de dollars au titre des programmes de réparation se compose de plusieurs éléments, dont les plus importants concernent les frais d'assistance médicale et de réadaptation et les indemnités de remplacement du revenu en période de post-réadaptation, lesquels présentent une évolution favorable.

***** Le surplus de 53,8 millions de dollars au titre des charges administratives résulte notamment d'économies budgétaires.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

23. FLUX DE TRÉSORERIE

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans le *Tableau des flux de trésorerie* correspondent aux dépôts à vue et au découvert bancaire, présentés à l'*État de la situation financière* :

	2021	2020
Dépôts à vue	108 930	210 804
Découvert bancaire	(31 243)	(43 254)
	<u>77 687</u>	<u>167 550</u>

La variation nette des éléments hors caisse se présente comme suit :

	2021	2020
Revenus de placements à recevoir	68 133	(11 627)
Créance exigible de la CNESST	(29 403)	(58 191)
Charges à payer et frais courus	23 971	(846)
Cotisations perçues d'avance	3 796	935
Dû à la CNESST	(10 882)	4 912
	<u>55 615</u>	<u>(64 817)</u>

Au 31 décembre 2021, les charges à payer et frais courus afférents aux immobilisations incorporelles sont présentés dans les « Autres passifs » de l'*État de la situation financière* et s'élèvent à 0,5 million de dollars (2020 : 0,1 million de dollars).

24. TRANSACTIONS ENTRE PARTIES LIÉES

Le FSST est lié à la CNESST, qui en est fiduciaire. Le FSST est tenu au paiement des charges que la CNESST peut lui réclamer relativement aux frais d'administration liés au secteur de la SST. Ces transactions entre parties liées sont présentées dans le corps même des états financiers.

La portion de la rémunération des principaux dirigeants relative au secteur de la SST, soit 1,3 million de dollars (2020 : 1,2 million de dollars), est incluse dans les frais d'administration refacturés par la CNESST.

25. ENGAGEMENTS

Une partie des obligations de nature financière contractées par la CNESST et présentées à titre d'engagements dans les états financiers de la CNESST seront ultimement assumées par le FSST. Comme la CNESST facture les frais d'administration du secteur de la SST au FSST en fin d'exercice seulement, l'information sur les paiements minimaux futurs à effectuer par le FSST n'est pas disponible.

26. PASSIFS ÉVENTUELS

Dans le cours normal de ses activités, la CNESST, à titre de fiduciaire, est exposée à diverses poursuites et réclamations pour le FSST. La direction de la CNESST est d'avis qu'aucune provision n'est requise à l'égard de ces litiges et elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation du FSST.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

27. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

Dans le cours normal de ses activités, le FSST est exposé à différents risques financiers, notamment aux risques de marché, de crédit et de liquidité. La direction de la CNESST a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers.

La CNESST s'est notamment dotée d'une politique de placement qui encadre la gestion des fonds qu'elle a confiés à la CDPQ. Elle établit les objectifs de placement, élabore la politique y afférente et procède à sa révision périodique. La politique de placement vise à obtenir un taux de rendement optimal au regard d'un niveau de risque jugé approprié par la CNESST, lui permettant de remplir ses engagements financiers.

Par ailleurs, la CNESST gère les concentrations de risque par la revue périodique du portefeuille de référence établi par sa politique de placement. Le premier tableau présenté à la section « Risque de marché » détaille la concentration des placements du fonds particulier du FSST dans les portefeuilles spécialisés.

De son côté, la CDPQ a notamment pour mission de gérer les sommes qui lui sont confiées par la CNESST en recherchant le rendement optimal de leur capital, et ce, dans le respect de la politique de placement de la CNESST. La CDPQ a mis en place différentes politiques, directives et procédures pour encadrer la gestion des risques liés à l'ensemble de ses activités.

Afin d'assurer l'objectivité et l'indépendance nécessaires à la gestion des risques, la CDPQ confie les méthodes d'évaluation et d'encadrement des risques à des équipes qui sont indépendantes des gestionnaires des groupes d'investissement. La gestion des risques effectuée par la CDPQ est détaillée dans ses propres états financiers.

a) Risque de marché

Le risque de marché représente le risque de perte financière découlant d'une fluctuation de la juste valeur des instruments financiers. La volatilité du prix d'un instrument financier provient de la variation des facteurs de risque de marché, notamment les taux d'intérêt, les écarts de crédit, les taux de change, le cours des actions et le prix des produits de base. La CNESST, par l'intermédiaire de la CDPQ, peut utiliser des instruments financiers dérivés à des fins discrétionnaires ou aux fins de la gestion des risques de marché.

La politique de placement de la CNESST établit un portefeuille de référence qui définit la répartition cible à long terme pour chacune des catégories d'investissements ainsi que les limites minimales et maximales par rapport aux pondérations cibles. La proportion dans chacune des catégories d'investissements composant le portefeuille de référence influence le degré de risque de marché de son portefeuille réel. L'analyse du respect des déviations permises pour chacune des catégories d'investissements par rapport au portefeuille de référence est effectuée le premier jour de chaque mois, à l'exception des portefeuilles spécialisés « Immeubles », « Infrastructures » et « Placements privés », pour lesquels le suivi du respect des bornes est effectué le 1^{er} jour de chaque semestre, par la CDPQ. Par conséquent, il est possible que la composition du portefeuille réel, établie au 31 décembre 2021, se situe à l'extérieur des limites minimales et maximales.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

27. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Au 31 décembre 2021, la composition du portefeuille réel et du portefeuille de référence, en pourcentage de l'actif net ajusté des montants à distribuer au FSST, ainsi que les limites minimales et maximales par rapport aux pondérations cibles se détaillent comme suit :

	Portefeuille réel	Limite minimale	Portefeuille de référence	Limite maximale
	%	%	%	%
Revenu fixe				
Taux	16,56	12,00	17,00	25,00
Crédit	20,50	15,00	20,00	27,00
Valeurs à court terme	0,20	0,00	1,00	8,00
	37,26	32,00	38,00	60,00
Actifs réels				
Immeubles	10,02	9,00	12,00	15,00
Infrastructures	6,78	3,00	6,00	9,00
	16,80	12,00	18,00	24,00
Actions				
Marchés boursiers	32,27	12,00	34,00	44,00
Placements privés	13,18	6,00	10,00	13,00
	45,45	22,00	44,00	54,00
Activités de rendement absolu				
Répartition de l'actif	0,47	0,00	0,00	1,00
Autres	0,02			
Total	100,00		100,00	

La CDPQ mesure le risque de marché au moyen de la méthode de la valeur à risque (VaR), qui repose sur une évaluation statistique de la volatilité de la juste valeur de chacune des positions et des corrélations entre les facteurs de risque de marché. La VaR représente une estimation statistique de la perte financière potentielle que pourrait subir le portefeuille réel du fonds particulier, selon un niveau de confiance et une période d'exposition donnés. La VaR de marché est estimée à l'aide d'un niveau de confiance de 95 % sur une période d'exposition d'une année. De plus, la méthodologie fait en sorte de répéter plusieurs fois dans l'année les effets sur le portefeuille des événements défavorables observés sur un horizon d'un mois. En somme, la VaR indique le niveau de perte que le portefeuille réel du fonds particulier pourrait dépasser dans 5 % des cas. La CDPQ utilise la méthode de la simulation historique pour évaluer la VaR.

Un historique d'observation des facteurs de risque sur une période allant de 2006 à la date de clôture de l'exercice est utilisé pour évaluer la volatilité des rendements et la corrélation entre le rendement des instruments financiers.

Le risque absolu et le risque actif du fonds particulier découlent directement des risques absolus et des risques actifs de chacun des portefeuilles spécialisés dans lesquels le fonds particulier investit. Ainsi, le fonds particulier est exposé aux risques de taux d'intérêt, d'écarts de crédit, de change et de prix. Ces différents risques, incluant l'incidence de la pandémie de COVID-19, sont intégrés à la mesure des calculs de la VaR du fonds particulier.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

27. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Au 31 décembre, le risque absolu du portefeuille réel, le risque absolu du portefeuille de référence ainsi que le risque actif du portefeuille réel, en pourcentage de l'actif net du portefeuille selon un niveau de confiance de 95 % et un historique d'observation sur une période allant de 2006 à la date de clôture de l'exercice, se présentent comme suit :

	2021			2020		
	Risque absolu du portefeuille réel	Risque absolu du portefeuille de référence	Risque actif du portefeuille réel	Risque absolu du portefeuille réel	Risque absolu du portefeuille de référence	Risque actif du portefeuille réel
Valeur à risque	13,7 %	12,8 %	2,5 %	12,9 %	12,2 %	2,5 %

Instruments financiers dérivés

Le fonds particulier, par l'intermédiaire de la CDPQ, effectue des opérations sur divers instruments financiers dérivés aux fins de la gestion des risques liés aux fluctuations de marché, de taux d'intérêt ou à des fins discrétionnaires.

Le tableau suivant présente la juste valeur ainsi que le montant nominal de référence des instruments financiers dérivés détenus par le fonds particulier au 31 décembre :

	2021			2020		
	Juste valeur		Montant nominal de référence	Juste valeur		Montant nominal de référence
	Actif	Passif		Actif	Passif	
Marchés hors cote						
Dérivés sur actions de contrats d'échange de rendement						
Placements moins liquides	—	—	—	—	—	759 647
Calibrage des marchés boursiers	—	—	543 643	—	—	509 276
	—	—	543 643	—	—	1 268 923

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

27. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)**Risque de change**

Le risque de change correspond au risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des cours des devises. Ce risque est intégré à la mesure de la VaR du fonds particulier.

Les portefeuilles spécialisés auxquels le fonds particulier participe détiennent des instruments financiers libellés en dollars canadiens ou en devises. Certains portefeuilles spécialisés peuvent se couvrir en partie contre les fluctuations de devises.

Au 31 décembre, l'exposition nette aux devises du fonds particulier, incluant les investissements sous-jacents en devises détenus par les portefeuilles spécialisés, en pourcentage de l'actif net se détaille comme suit :

	2021	2020
Dollar canadien	49 %	57 %
Dollar américain	27 %	21 %
Euro	5 %	4 %
Livre sterling	4 %	3 %
Autres devises	15 %	15 %
	100 %	100 %

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt correspond au risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Au regard du fonds particulier, ce risque est intégré à la mesure de la VaR. La CNESST, par sa politique de placement, couvre le risque de taux d'intérêt en combinant des stratégies au comptant et en superposition. En 2021, seules les stratégies au comptant, qui consistent à établir l'exposition de référence aux divers portefeuilles spécialisés à revenu fixe, sont utilisées.

Les dépôts à vue et le découvert bancaire portent intérêt à taux variable. Une fluctuation du taux d'intérêt du marché ne pourrait pas avoir une incidence significative sur la charge d'intérêts nette du FSST associée à sa trésorerie et à ses équivalents de trésorerie.

b) Risque de crédit

Le risque de crédit représente la possibilité de subir une perte de valeur dans le cas où un emprunteur, un endosseur ou un garant verrait sa situation financière se détériorer, ne respecterait pas son obligation de rembourser un prêt ou ne remplirait pas tout autre engagement financier.

L'analyse du risque de crédit et l'analyse de la concentration du risque de crédit sont effectuées globalement par la CDPQ pour l'ensemble des portefeuilles spécialisés qu'elle gère. Le fonds particulier est exposé au risque de crédit découlant des investissements sous-jacents détenus par les portefeuilles spécialisés, étant donné que l'actif du fonds particulier est principalement composé d'unités de participation de portefeuilles spécialisés.

Risque de contrepartie lié aux instruments financiers dérivés

Le risque de contrepartie lié aux instruments financiers dérivés représente le risque de crédit provenant des expositions actuelles et potentielles découlant des opérations sur instruments financiers dérivés dans l'éventualité où la contrepartie serait incapable de respecter les conditions aux contrats.

Le fonds particulier est exposé au risque de contrepartie lié aux instruments financiers dérivés découlant des investissements sous-jacents détenus par les portefeuilles spécialisés. Les instruments financiers dérivés liés aux activités de superposition du fonds particulier sont des contrats de gré à gré avec la CDPQ.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

27. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

c) Risque de liquidité

Le risque de liquidité représente l'éventualité pour le FSST d'éprouver des difficultés à honorer ses engagements liés à des passifs financiers qui sont à régler par la remise de trésorerie ou d'un autre actif financier. Le FSST est exposé à ce risque au regard des instruments financiers suivants : le découvert bancaire ainsi que les charges à payer et frais courus, qui sont inclus dans le poste « Autres passifs » de l'*État de la situation financière*. Leur échéance est inférieure à un an.

La direction de la CNESST gère le risque de liquidité conformément à sa politique de placement et à ses principes en matière de trésorerie et d'exploitation. Pour combler les déficits de caisse mensuels, le FSST dispose d'une entente de gestion de trésorerie auprès de la CDPQ, ce qui lui permet de présenter un solde de dépôt à vue négatif, pour autant que celui-ci n'excède pas 350 millions de dollars, temporairement rehaussé à 500 millions de dollars jusqu'au 31 mars 2022. L'entente de gestion de trésorerie intervenue avec la CDPQ expire le 31 mars 2023. À cela s'ajoute une marge de crédit de 10 millions de dollars auprès de son institution financière, utilisable en crédit à demande ou sous forme de découvert bancaire, échéant le 31 octobre 2022. Cette marge de crédit porte intérêt au taux préférentiel de son institution financière et elle est non utilisée au 31 décembre 2021.

Le FSST détient également 20,5 milliards de dollars de dépôts à participation au fonds particulier à la CDPQ. L'analyse du risque de liquidité est effectuée globalement par la CDPQ pour l'ensemble des portefeuilles qu'elle gère. Le choix du portefeuille de référence établi par la politique de placement de la CNESST a une incidence sur le risque de liquidité du fonds particulier. Divers scénarios sont simulés afin d'évaluer les effets potentiels de différents événements de marché sur les liquidités du fonds particulier.



6

LES ÉTATS FINANCIERS DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2021

RAPPORT DE LA DIRECTION

La direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dresse les états financiers de l'organisme. Elle est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment pour ce qui concerne les estimations et les jugements comptables importants. Il lui incombe de choisir des méthodes comptables appropriées qui respectent les Normes internationales d'information financière (IFRS). L'information financière contenue ailleurs dans le *Rapport annuel de gestion* est conforme à ces états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon à ce que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés. La Direction générale de l'audit interne et des enquêtes effectue des vérifications périodiques afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par l'entité.

La direction de la CNESST reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration est chargé de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Le comité d'audit, dont les membres ne font pas partie de la direction, assiste le conseil d'administration dans cette tâche. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a audité les états financiers de la CNESST conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Le *Rapport de l'auditeur indépendant* expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité d'audit pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Manuelle Oudar
Présidente-directrice générale
et présidente du conseil d'administration



Bruno Labrecque
Vice-président aux finances

Québec, le 31 mars 2022

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« la Commission »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2021, et l'état du résultat global, l'état de la variation du surplus cumulé et le tableau des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 décembre 2021, ainsi que de sa performance financière et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS).

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante de la Commission conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux IFRS, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de la Commission à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider la Commission ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de la Commission.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de la Commission;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de la Commission à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener la Commission à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,



Patrick Dubuc, CPA auditeur, CA

Vérificateur général adjoint par intérim

Québec, le 31 mars 2022

ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBALde l'exercice clos le 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

		2021	2020
PRODUITS	Notes		
Frais re facturés au FSST		565 549	538 076
Cotisations des employeurs en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	5	84 073	74 570
Financement gouvernemental		13 000	58 000
Revenus d'intérêts	6	1 352	1 580
Autres		1 906	1 962
		665 880	674 188
CHARGES			
Frais d'administration	7	564 428	533 953
Financement des tribunaux administratifs	8	78 000	67 452
Créances douteuses		8 710	15 761
Charges financières	9	5 113	3 887
		656 251	621 053
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL		9 629	53 135

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA VARIATION DU SURPLUS CUMULÉde l'exercice clos le 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

	2021	2020
SURPLUS AU DÉBUT	170 744	117 609
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL	9 629	53 135
SURPLUS À LA FIN	180 373	170 744

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

au 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)

2021

2020

ACTIF	Notes	2021	2020
Trésorerie		36 718	17 776
Cotisations, créances et prestations à percevoir	10	454 719	386 242
Autres créances	11	23 650	58 184
Effet à recevoir du FSST	12	—	6 599
Créance à recevoir du FSST	13	48 260	59 142
Frais payés d'avance		5 967	6 999
Actifs au titre de droits d'utilisation	14	101 215	103 216
Immobilisations corporelles	15	138 819	131 880
Immobilisations incorporelles	16	33 583	25 462
Total de l'actif		842 931	795 500
PASSIF			
Charges à payer et frais courus	17	52 729	46 418
Dû au FSST		279 305	249 902
Autres passifs		3 000	2 934
Provisions	18	91 172	91 490
Dettes à long terme	19	106 644	111 708
Obligations locatives	20	107 325	108 386
Avance du FSST pour droit d'occupation	21	22 383	13 918
Total du passif		662 558	624 756
SURPLUS CUMULÉ	22	180 373	170 744
Total du passif et du surplus cumulé		842 931	795 500
ENGAGEMENTS	26		
ACTIF ET PASSIFS ÉVENTUELS	27		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration de la CNESST,



Yves-Thomas Dorval



Daniel Boyer

TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIEde l'exercice clos le 31 décembre 2021
(en milliers de dollars)**2021****2020****ACTIVITÉS D'EXPLOITATION**

	Notes		
Résultat net et résultat global		9 629	53 135
Ajustements pour :			
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation		14 080	14 259
Amortissement des immobilisations corporelles		6 221	4 906
Amortissement des immobilisations incorporelles		6 731	6 817
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		—	36
Perte sur cessions d'immobilisations corporelles		8	12
Variation des provisions		(318)	4 300
Ajustement des dettes à long terme au taux d'intérêt effectif		50	50
Utilisation de l'avance du FSST pour droit d'occupation		(1 318)	—
Variation nette des éléments hors caisse	23	<u>18 080</u>	<u>(17 291)</u>
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation		<u>53 163</u>	<u>66 224</u>

ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Encaissement de l'effet à recevoir du FSST		6 599	48 966
Acquisitions d'immobilisations corporelles	23	(15 562)	(51 474)
Intérêts capitalisés		(1 691)	(3 560)
Produit de cessions d'immobilisations corporelles		15	—
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	23	<u>(15 077)</u>	<u>(11 382)</u>
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement		<u>(25 716)</u>	<u>(17 450)</u>

ACTIVITÉS DE FINANCEMENT

Remboursement des dettes à long terme		(5 148)	(5 103)
Remboursement des obligations locatives	20	(13 140)	(13 350)
Avance du FSST pour droit d'occupation		9 783	6 113
Flux de trésorerie liés aux activités de financement		<u>(8 505)</u>	<u>(12 340)</u>

Augmentation de la trésorerie

Trésorerie au début		<u>17 776</u>	<u>(18 658)</u>
Trésorerie à la fin		<u>36 718</u>	<u>17 776</u>

Intérêts versés sur des activités de financement		6 527	7 043
Intérêts versés sur des activités d'exploitation		—	129
Intérêts reçus sur des activités d'exploitation		310	274

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

NOTES COMPLÉMENTAIRES

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT

a) Constitution

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), personne morale au sens du *Code civil du Québec*, a été instituée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (RLRQ, chapitre S-2.1) et est issue du regroupement, le 1^{er} janvier 2016, de la Commission de l'équité salariale, de la Commission des normes du travail et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. La CNESST est la porte d'entrée unique pour tous les services gouvernementaux en matière de travail. Le siège social de la CNESST est situé au 1600, avenue D'Estimauville, à Québec, au Canada.

b) Nature des activités

La CNESST a pour fonctions, dans le cadre de l'application de la LSST, d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail. Elle veille également à l'application de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (RLRQ, chapitre N-1.1), de la *Loi sur la fête nationale* (LFN) (RLRQ, chapitre F-1.1) ainsi que de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) (RLRQ, chapitre E-12.001) dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés et d'assurer l'équité salariale. Elle doit particulièrement informer et renseigner la population, les salariés et les employeurs en ce qui a trait aux normes du travail et recevoir les plaintes des salariés dans la mesure prévue par la loi et les règlements sur les normes du travail en tentant d'amener les salariés et les employeurs à s'entendre quant à leurs différends à ce sujet. La CNESST perçoit des employeurs les sommes nécessaires à l'application de ces lois.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doivent détenir un permis pour pouvoir exercer leurs activités. La personne, la société ou toute autre entité qui demande un permis d'agence de placement de personnel doit fournir un cautionnement de 15 000 \$ pour garantir l'exécution de certaines obligations. Ce dernier est fourni soit au moyen d'une police de cautionnement émise en faveur de la CNESST, soit par chèque, mandat-poste ou mandat de banque à l'ordre de la CNESST. Les cautionnements fournis sous forme de polices de cautionnement sont de 14,9 millions de dollars au 31 décembre 2021 (2020 : 9,5 millions de dollars), tandis que les cautionnements encaissés par la CNESST s'élèvent à 8,1 millions de dollars (2020 : 6,2 millions de dollars). Les cautionnements reçus ne sont pas présentés à l'*État de la situation financière* de la CNESST.

La CNESST est fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), fiducie d'utilité sociale constituée le 1^{er} janvier 2003. Dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* (LAT) (RLRQ, chapitre A-3) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001), la CNESST cotise annuellement les employeurs pour le compte du FSST. Le patrimoine du FSST est affecté au versement des sommes ou des prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la CNESST fait appliquer ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois, à l'exception de la LNT, de la LFN et de la LES. Pour que la nature des activités de la CNESST et du FSST soit mieux appréciée, les états financiers de chacune des entités devraient être lus conjointement par les utilisateurs de ceux-ci.

De plus, la CNESST s'est vu confier certains pouvoirs relatifs à l'application de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC) (RLRQ, chapitre P-9.2.1) et de la *Loi visant à favoriser le civisme* (RLRQ, chapitre C-20) par le ministre de la Justice du Québec. La LAPVIC est entrée en vigueur le 13 octobre 2021 et a remplacé la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (LIVAC). La CNESST a également comme responsabilité d'indemniser certaines catégories de travailleurs en vertu de la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (RLRQ, chapitre R-24.0.1) et de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (RLRQ, chapitre R-24.0.2). Les sommes requises pour l'application de ces lois sont remboursées par le gouvernement du Québec.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT (suite)

Finalement, la CNESST gère les dossiers de certains employeurs tenus personnellement au paiement des prestations (ETP). En vertu de la LAT, la CNESST exige de ceux-ci, lorsqu'elle le croit nécessaire, un dépôt qu'elle détient en fidéicommiss, en vue d'assurer le prompt paiement des prestations aux bénéficiaires dont la responsabilité incombe à ces employeurs. En outre, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C., 1985, chapitre G-5) et d'une entente avec le gouvernement du Canada, ce dernier et les organismes qui en relèvent sont considérés comme des ETP et versent ainsi un dépôt à la CNESST.

Les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de la fin de l'exercice financier qui sont intégralement assumées par le gouvernement du Québec, le gouvernement du Canada et les ETP ne sont pas présentées à l'*État du résultat global*. Pour l'exercice financier, les prestations ainsi assumées par ces organismes s'établissent comme suit :

	2021	2020
Gouvernement du Québec*	182 905	155 044
Gouvernement du Canada	21 744	21 593
ETP	11 201	12 590
	215 850	189 227

* Ce montant inclut 179,9 millions de dollars (2020 : 152,2 millions de dollars) pour des prestations relatives à la LAPVIC et à la LIVAC.

Au 31 décembre 2021, le montant des dépôts que la CNESST détient en fidéicommiss pour l'administration de ces mandats s'élève à 2,6 millions de dollars (2020 : 2,5 millions de dollars) et n'est pas présenté à l'*État de la situation financière*.

c) Mode de financement

Santé et sécurité du travail (SST)

Pour se permettre de faire face aux obligations du régime et aux charges supportées par le FSST dès leur échéance, la CNESST choisit son mode de financement d'après la méthode qu'elle estime appropriée. La méthode retenue permet d'éviter que les employeurs soient injustement obérés par la suite en raison des paiements à faire pour la réparation des lésions professionnelles survenues auparavant.

La CNESST applique un mode de tarification tenant compte du double mandat que lui confère la LSST, soit celui d'agent de prévention et d'assureur public. Par règlement, la CNESST détermine annuellement des unités de classification en vue de fixer la cotisation des employeurs suivant les principes de base de l'assurance. La cotisation varie donc en fonction du risque associé à l'activité exercée par l'employeur et du coût des lésions professionnelles.

Le taux de cotisation d'un employeur est établi selon l'un des trois modes de tarification suivants : taux de l'unité, taux personnalisé ou mode rétrospectif.

Normes du travail

En vertu de la LNT, les employeurs assujettis sont tenus de payer une cotisation qui est remise à la CNESST. Les charges engagées pour l'application de la LES sont également assumées à partir des cotisations perçues en application de la LNT.

Le taux de cotisation unique, s'élevant à 0,07 % (2020 : 0,07 %), est fixé par le *Règlement sur les taux de cotisation*. Il s'applique sur la masse salariale assujettie.

De plus, en vertu de décrets gouvernementaux, la CNESST reçoit des subventions publiques pour la mise en œuvre et l'exécution de la LNT et de la LES.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

2. BASE DE PRÉPARATION

a) Principes de présentation

Les présents états financiers sont établis conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS) et, à moins d'indication contraire, ils sont présentés en milliers de dollars canadiens, le dollar canadien étant la monnaie fonctionnelle de la CNESST.

La publication des états financiers de la CNESST a été approuvée par le conseil d'administration le 31 mars 2022.

Les présents états financiers ont été préparés sur la base du coût historique, à l'exception de la provision pour congés de maladie et des obligations locatives qui correspondent à la valeur actualisée des obligations.

L'État de la situation financière est présenté par ordre de liquidité, et chaque poste comprend le solde courant et le solde non courant, le cas échéant.

b) Estimations et jugements critiques

La préparation des états financiers conformément aux IFRS exige que la direction exerce son jugement et ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation de l'actif et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de l'exercice visé par les états financiers.

La pandémie de COVID-19, déclarée en 2020 par l'Organisation mondiale de la santé, continue de perturber l'activité économique mondiale et de générer des niveaux élevés d'incertitude et de volatilité sur les marchés boursiers et financiers, ce qui a mené à un ralentissement économique. Les gouvernements et les banques centrales ont poursuivi leurs interventions monétaires et fiscales afin de tenter de stabiliser les conditions économiques.

Par ailleurs, cette crise sanitaire sans précédent ayant perturbé le marché du travail hausse le degré d'incertitude lié au processus d'estimation des présents résultats financiers, notamment l'estimation des cotisations, créances et prestations à percevoir et l'évaluation du taux de croissance servant à établir les cotisations des employeurs en vertu de la LNT. L'évolution de la situation liée à cette pandémie de COVID-19 dans les différents secteurs de l'économie demeure incertaine et ne peut être prédite à l'heure actuelle.

Les principaux éléments pour lesquels la direction a établi des estimations et formulé des hypothèses sont les suivants :

- les cotisations, créances et prestations à percevoir (note 10);
- les provisions pour créances douteuses (note 10);
- la durée des contrats de location et les taux d'emprunt marginaux utilisés comme taux d'actualisation pour déterminer la valeur des obligations locatives et des actifs au titre de droits d'utilisation (notes 14 et 20);
- la durée d'utilité, la valeur résiduelle et la valeur recouvrable des actifs amortissables (notes 14, 15 et 16);
- les frais courus relatifs aux traitements et avantages sociaux (note 17);
- la provision pour congés de maladie (note 18).

Les résultats réels pourraient différer des meilleures prévisions faites par la direction. Les estimations et les hypothèses sous-jacentes font périodiquement l'objet d'une révision, et si des ajustements sont nécessaires, ils sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel les révisions sont effectuées et dans les exercices ultérieurs touchés par ces révisions.

La direction a également usé de son jugement pour le classement des instruments financiers (note 3.b)) et pour l'analyse de la relation entre la CNESST et le FSST. Elle a conclu que la CNESST ne contrôle pas le FSST, puisqu'elle est fiduciaire de ce dernier et qu'à ce titre, elle agit dans le meilleur intérêt du but poursuivi par celui-ci. Par conséquent, lorsqu'elle prend des décisions pour le FSST en tant que fiduciaire, la CNESST n'agit pas pour son propre compte.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

a) Constatation des produits

Frais refacturés au FSST

Conformément à l'article 136.8 de la LSST, les dépenses relatives à l'administration du FSST sont à sa charge. Le FSST est également tenu au paiement des dépenses que la CNESST peut lui réclamer relativement aux lois qu'elle fait appliquer, autres que la LNT, la LFN et la LES, à l'exception de celles qui sont payées à même les sommes qu'elle détient en dépôt. En fin d'exercice, la CNESST facture le FSST et inscrit à ce moment les produits pour frais refacturés au FSST.

Cotisations des employeurs

Les cotisations que la CNESST perçoit auprès des employeurs au nom du FSST ne figurent pas à l'*État du résultat global*, puisque ces sommes sont transférées au fur et à mesure de leur perception par la CNESST au FSST, conformément à l'article 136.5 de la LSST. Quant aux cotisations des employeurs en vertu de la LNT, elles apparaissent à l'*État du résultat global*, et la méthode comptable est détaillée à la note 5.

Subventions publiques

En vertu de décrets gouvernementaux, la CNESST reçoit des subventions pour la mise en œuvre et l'exécution de la LNT et de la LES. Ces subventions ne sont assorties d'aucune autre condition. Ainsi, elles sont comptabilisées à titre de revenus dans le poste « Financement gouvernemental » à l'*État du résultat global* lorsque la subvention est reçue ou qu'il existe une assurance raisonnable de la recevoir.

La CNESST s'est également vu octroyer une subvention spéciale pour couvrir une partie des dépenses relatives à la prolongation des indemnités de remplacement du revenu encourue en 2021, en lien avec la pandémie de COVID-19. Cette subvention ne figure pas à l'*État du résultat global*, puisqu'elle sera transférée dès réception par la CNESST au FSST, conformément à l'article 136.5 de la LSST. Au 31 décembre 2021, il existe une assurance raisonnable de la recevoir. La subvention à recevoir est présentée dans le poste « Autres créances » à l'*État de la situation financière*.

Autres activités

La CNESST verse mensuellement des prestations à certains bénéficiaires dont la responsabilité incombe au gouvernement du Québec, au gouvernement du Canada et à des ETP. À ce titre, elle perçoit des remboursements pour les prestations versées et des revenus de frais d'application pour les services fournis selon un pourcentage des prestations versées ou une estimation des frais réels encourus. Les revenus de frais d'application ne figurent pas à l'*État du résultat global*, car ils sont transférés au fur et à mesure de leur perception par la CNESST au FSST, conformément à l'article 136.5 de la LSST.

b) Instruments financiers

Les actifs et les passifs financiers sont comptabilisés lorsque la CNESST devient une partie prenante aux dispositions contractuelles de l'instrument financier. Les actifs financiers sont décomptabilisés lorsque les droits de recevoir les flux de trésorerie ont expiré ou ont été transférés et que la CNESST a transféré la quasi-totalité des risques et des avantages inhérents à la propriété de l'actif transféré.

Les actifs ou les passifs qui ne sont pas contractuels, mais qui résultent d'obligations légales imposées par les pouvoirs publics, tels que les cotisations, créances et prestations à percevoir, la créance à recevoir du FSST et le dû au FSST, ne constituent pas des actifs ou des passifs financiers. Ces éléments sont comptabilisés au coût.

Catégories d'instruments financiers

Lors de la comptabilisation initiale, la CNESST classe ses instruments financiers dans les catégories suivantes, selon le modèle économique suivi pour la gestion des actifs et les caractéristiques de leurs flux de trésorerie :

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

i. Actifs financiers au coût amorti

Classement

La trésorerie, les autres créances et l'effet à recevoir du FSST font partie de cette catégorie.

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les actifs financiers sont comptabilisés initialement à la juste valeur, majorée des coûts de transaction, et par la suite au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

ii. Passifs financiers au coût amorti

Classement

Les passifs financiers au coût amorti comprennent les charges à payer et frais courus, à l'exception des charges sociales légales et des taxes à la consommation, les autres passifs ainsi que les dettes à long terme.

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les passifs financiers sont initialement comptabilisés à la juste valeur, après déduction des coûts de transaction engagés, et ils sont ultérieurement évalués au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Dépréciation d'actifs financiers

Pour les autres créances, la CNESST utilise une méthode simplifiée pour l'évaluation des pertes de crédit attendues et les comptabilise pour la durée de vie. Le montant des pertes de crédit attendues est mis à jour à chaque date de présentation de l'information financière afin de rendre compte des variations du risque de crédit qui ont eu lieu depuis la comptabilisation initiale de l'instrument financier. Le cas échéant, une perte de valeur est constatée à l'*État du résultat global*.

Juste valeur

Puisque les actifs financiers, les charges à payer et frais courus, à l'exception des charges sociales légales et des taxes à la consommation, sont de nature courante, leur valeur comptable se rapproche de leur juste valeur.

La juste valeur des dettes à long terme est présentée à la note 19.

c) Dépréciation d'actifs non financiers

Les actifs au titre de droits d'utilisation ainsi que les immobilisations corporelles et incorporelles amortissables sont examinés annuellement par la direction pour déterminer s'il existe des indices de dépréciation de ces actifs. Le cas échéant, la direction estime leur valeur recouvrable. Si l'on considère que la valeur des actifs a subi une dépréciation, celle-ci est imputée aux résultats, sous la rubrique des frais d'administration de l'exercice au cours duquel elle est déterminée. La dépréciation est évaluée en comparant la valeur comptable d'un actif à sa valeur recouvrable. Celle-ci est considérée comme la plus élevée entre sa juste valeur diminuée des coûts de sortie et la valeur d'utilité qui correspond à la valeur actualisée des flux de trésorerie futurs attendus. L'estimation de ces derniers fait appel à l'exercice du jugement et peut varier dans le temps. De plus, les immobilisations incorporelles non amortissables font l'objet d'un test de dépréciation annuel.

Lorsque les événements ou les circonstances le justifient, la CNESST évalue si les pertes de valeur comptabilisées pourraient faire l'objet de reprises.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

d) Autres méthodes comptables

De manière à permettre une meilleure compréhension des présents états financiers, les méthodes comptables énumérées dans le tableau suivant sont présentées dans des notes spécifiques :

Note	Méthode comptable	Page
5	Cotisations des employeurs en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	140
14	Actifs au titre de droits d'utilisation	144
15	Immobilisations corporelles	144
16	Immobilisations incorporelles	146
18	Provisions	147
20	Obligations locatives	150
25	Cotisations aux régimes de retraite à titre d'employeur	154

4. NOUVELLES NORMES COMPTABLES

Normes comptables publiées, mais pas encore en vigueur

De nouvelles normes et interprétations ont été publiées, mais on ne s'attend pas à ce qu'elles aient une incidence importante sur les états financiers de la CNESST.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

5. COTISATIONS DES EMPLOYEURS EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les cotisations des employeurs en vertu de la LNT sont comptabilisées en fonction d'une estimation de la masse salariale assujettie pour l'exercice financier. Elles demeurent sujettes à révision, et, le cas échéant, les ajustements sont portés aux cotisations de l'exercice au cours duquel ils sont connus. Revenu Québec remet annuellement à la CNESST les sommes qu'il perçoit à titre de cotisations des employeurs assujettis à la LNT.

	2021	2020
Cotisations estimées pour l'exercice	81 643	74 032
Cotisations afférentes à des exercices antérieurs	2 430	538
	84 073	74 570

6. REVENUS D'INTÉRÊTS

	2021	2020
Intérêts sur la créance à recevoir du FSST	1 042	1 306
Autres	310	274
	1 352	1 580

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

7. FRAIS D'ADMINISTRATION

	2021	2020
Traitements et avantages sociaux	414 197	397 811
Services professionnels – Administration et informatique	36 912	37 035
Location d'espaces	17 324	18 104
Location d'équipement	40	101
Formation et perfectionnement	1 192	945
Frais de déplacement	1 479	2 103
Postes, messagerie et télécommunications	8 304	9 062
Communications et information	5 411	4 759
Entretien et réparations	4 674	3 202
Matériel et fournitures	14 055	10 115
Frais informatiques	26 353	21 427
Assurances, taxes et énergie	5 923	2 148
Autres frais et services	3 184	2 825
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation	14 080	14 259
Amortissement des immobilisations corporelles	6 221	4 906
Amortissement des immobilisations incorporelles	6 731	6 817
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles	–	36
	566 080	535 655
Moins :		
Montants récupérés sur frais encourus	1 652	1 702
	564 428	533 953

8. FINANCEMENT DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

	2021	2020
Tribunal administratif du travail	77 999	67 448
Tribunal administratif du Québec	1	4
	78 000	67 452

9. CHARGES FINANCIÈRES

	2021	2020
Intérêts et frais bancaires	242	368
Intérêts sur les dettes à long terme	2 551	862
Intérêts sur les obligations locatives	2 320	2 657
	5 113	3 887

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

10. COTISATIONS, CRÉANCES ET PRESTATIONS À PERCEVOIR

Une portion des cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST fait l'objet d'estimations établies en fonction d'hypothèses basées sur des données historiques. Quant aux cotisations des employeurs à percevoir en vertu de la LNT, elles découlent de l'estimation des cotisations des employeurs en vertu de la LNT, comme décrit à la note 5.

	2021	2020
Cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST	335 735	285 263
Créances à percevoir des déposants en fidéicommiss	24 404	22 877
Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	62 558	57 551
Cotisations des employeurs à percevoir en vertu de la LNT	84 142	74 541
	506 839	440 232
Moins :		
Provisions pour créances douteuses	52 120	53 990
	454 719	386 242

Les provisions pour créances douteuses font l'objet d'estimations. L'évolution des provisions afférentes aux cotisations, créances et prestations à percevoir est basée sur l'appréciation de l'âge chronologique de ces créances ainsi que sur leur risque de non-recouvrabilité.

Les cotisations à percevoir en vertu de la LNT ne font pas l'objet d'une provision pour créances douteuses, puisque le risque de recouvrement est entièrement assumé par Revenu Québec.

Le tableau qui suit présente l'évolution des provisions pour créances douteuses :

	2021		
	Cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST	Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	Total
Solde au début	29 000	24 990	53 990
Charge de l'exercice	3 102	5 608	8 710
Radiations, déduction faite des recouvrements	(7 102)	(3 478)	(10 580)
Solde à la fin	25 000	27 120	52 120

	2020		
	Cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST	Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	Total
Solde au début	29 000	19 060	48 060
Charge de l'exercice	7 300	8 461	15 761
Radiations, déduction faite des recouvrements	(7 300)	(2 531)	(9 831)
Solde à la fin	29 000	24 990	53 990

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

11. AUTRES CRÉANCES

	2021	2020
Créances relatives aux programmes de réparation	7 653	11 778
Subvention gouvernementale relative aux programmes de réparation	1 900	20 700
Créances relatives aux programmes de prévention	12 026	10 613
Subventions gouvernementales relatives à la LNT et à la LES	—	13 000
Autres	2 071	2 093
	23 650	58 184

12. EFFET À RECEVOIR DU FSST

L'effet à recevoir du FSST était constitué des sommes empruntées par la CNESST auprès de Financement-Québec (FQ) pour financer un projet immobilier ainsi que du solde résiduel de la trésorerie de la CNESST, qui ont été transférés au FSST en attendant d'être utilisés aux fins prévues.

L'effet à recevoir du FSST ne portait pas intérêt et est totalement remboursé au 31 décembre 2021.

13. CRÉANCE À RECEVOIR DU FSST

La créance à recevoir du FSST n'est assortie d'aucune modalité de remboursement et elle porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la marge de crédit dont dispose la CNESST auprès de son institution financière. Pour 2021, ce taux s'établissait à 1,85 % (2020 : 2,16 %).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

14. ACTIFS AU TITRE DE DROITS D'UTILISATION

Les contrats de location sont comptabilisés comme des actifs au titre de droits d'utilisation à la date à laquelle l'actif en location est mis à la disposition de la CNESST. Le coût des actifs au titre de droits d'utilisation comprend le montant initial des obligations locatives comptabilisé, les coûts directs initiaux engagés et les paiements de loyers effectués à la date de début ou avant cette date, déduction faite des avantages incitatifs à la location reçus.

Les actifs au titre de droits d'utilisation sont amortis de manière linéaire au cours de la durée d'utilité de l'actif ou jusqu'à l'échéance du contrat de location, selon la plus courte des deux périodes. Au 31 décembre 2021, ces durées s'échelonnent jusqu'à 17 ans pour les immeubles et jusqu'à 8 ans pour les équipements informatiques et les systèmes de télécommunication.

	Immeuble	Équipement informatique et système de télécommunication	Total
Valeur nette comptable			
31 décembre 2020	102 315	901	103 216
31 décembre 2021	100 497	718	101 215
Amortissement de l'exercice clos le			
31 décembre 2020	14 042	217	14 259
31 décembre 2021	13 897	183	14 080

Les entrées d'actifs au titre de droits d'utilisation s'élèvent à 12,1 millions de dollars (2020 : 10,0 millions de dollars).

15. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées à leur coût d'origine et, à l'exception du terrain, amorties selon le mode d'amortissement linéaire, en fonction des durées d'utilité suivantes :

Aménagement de terrain	30 ans
Immeuble	30 à 75 ans
Ameublement et équipement	10 ans
Matériel roulant	6 ans
Équipement informatique et système de télécommunication	5 et 8 ans
Améliorations locatives	Variable*

* Selon le moindre de la durée d'utilité ou de la durée restante du bail.

Les valeurs résiduelles, le mode d'amortissement et les durées d'utilité sont revus à la fin de chaque exercice et ajustés, le cas échéant.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

15. IMMOBILISATIONS CORPORELLES (suite)

	Terrain et aménagement de terrain	Immeuble	Ameublement et équipement	Matériel roulant	Équipement informatique et système de télécommunication	Améliorations locatives	Total
Coût							
31 décembre 2019	682	73 830	24 024	946	23 343	14 575	137 400
Acquisitions	2 379	32 272	326	88	983	350	36 398
Intérêts capitalisés	47	3 513	—	—	—	—	3 560
Radiations	—	—	—	—	—	(348)	(348)
Cessions	—	—	(403)	—	(75)	—	(478)
31 décembre 2020	3 108	109 615	23 947	1 034	24 251	14 577	176 532
Acquisitions	286	6 671	333	540	454	3 208	11 492
Intérêts capitalisés	37	1 654	—	—	—	—	1 691
Radiations	—	—	—	—	—	(941)	(941)
Cessions	—	—	(3 012)	(26)	(108)	—	(3 146)
31 décembre 2021	3 431	117 940	21 268	1 548	24 597	16 844	185 628
Cumul des amortissements							
31 décembre 2019	—	—	23 374	257	13 978	2 951	40 560
Amortissement de l'exercice	—	—	115	164	3 136	1 491	4 906
Radiations	—	—	—	—	—	(348)	(348)
Cessions	—	—	(403)	—	(63)	—	(466)
31 décembre 2020	—	—	23 086	421	17 051	4 094	44 652
Amortissement de l'exercice	54	1 560	147	215	2 972	1 273	6 221
Radiations	—	—	—	—	—	(941)	(941)
Cessions	—	—	(3 010)	(21)	(92)	—	(3 123)
31 décembre 2021	54	1 560	20 223	615	19 931	4 426	46 809
Valeur nette comptable							
31 décembre 2020	3 108	109 615	861	613	7 200	10 483	131 880
31 décembre 2021	3 377	116 380	1 045	933	4 666	12 418	138 819

Les immobilisations corporelles en voie de réalisation au 31 décembre 2021 ne sont pas amorties et s'élèvent à 3,0 millions de dollars (2020 : 112,5 millions de dollars).

Coûts d'emprunt incorporés à l'actif

Au cours de l'exercice, des coûts d'emprunt ont été capitalisés pour un montant de 1,7 million de dollars (2020 : 3,6 millions de dollars). Un taux de capitalisation de 3,905 % (2020 : 3,905 %) a été utilisé, soit le taux d'intérêt effectif relatif à l'emprunt contracté pour financer la construction du nouveau siège social.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

16. IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

Les immobilisations incorporelles sont présentées à leur coût d'origine et amorties selon le mode d'amortissement linéaire, en fonction des durées d'utilité suivantes :

Logiciels	3 ans
Développements informatiques	10 ans

Les valeurs résiduelles, le mode d'amortissement et les durées d'utilité sont revus à la fin de chaque exercice et ajustés, le cas échéant.

	Logiciels	Développements informatiques	Total
Coût			
31 décembre 2019	25 640	9 447	35 087
Acquisitions	4 923	6 385	11 308
Radiations	(336)	—	(336)
31 décembre 2020	30 227	15 832	46 059
Acquisitions	8 522	6 330	14 852
Radiations	(10)	—	(10)
31 décembre 2021	38 739	22 162	60 901
Cumul des amortissements			
31 décembre 2019	12 724	1 356	14 080
Amortissement de l'exercice	6 079	738	6 817
Radiations	(300)	—	(300)
31 décembre 2020	18 503	2 094	20 597
Amortissement de l'exercice	5 794	937	6 731
Radiations	(10)	—	(10)
31 décembre 2021	24 287	3 031	27 318
Valeur nette comptable			
31 décembre 2020	11 724	13 738	25 462
31 décembre 2021	14 452	19 131	33 583

Tous les développements informatiques sont générés à l'interne. Des développements informatiques et de la mise en place de logiciels d'une valeur de 8,7 millions de dollars (2020 : 9,6 millions de dollars) étaient en voie de réalisation en date du 31 décembre 2021 et ne sont pas amortis à cette date.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

17. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

Les frais courus relatifs aux traitements et avantages sociaux comprennent un montant pour majoration de traitements qui a fait l'objet d'estimations. L'évaluation a pris en compte un montant global pour l'ensemble du personnel, estimé sur la base des conventions collectives des professionnels du gouvernement du Québec, déduction faite des versements effectués avant le 31 décembre 2021 pour ces professionnels.

	2021	2020
Fournisseurs	15 305	25 446
Frais courus relatifs aux traitements et avantages sociaux	26 113	14 167
Autres frais courus	11 311	6 805
	52 729	46 418

18. PROVISIONS

Provision pour congés de maladie

La CNESST dispose d'un programme d'accumulation de congés de maladie qui donne lieu à des obligations dont elle assume les coûts en totalité. Les obligations de ce programme augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'entité, jusqu'à concurrence de vingt jours. La valeur de ces obligations est établie à l'aide d'une méthode qui répartit les coûts du programme sur la durée moyenne de la carrière active des employés.

La CNESST comptabilise une provision pour tenir compte des coûts découlant de l'accumulation des congés de maladie prévue par certaines dispositions des conventions collectives de ses employés. Ainsi, au 31 décembre de chaque année, une estimation du montant à payer pour des congés de maladie acquis, mais non utilisés par les employés de la CNESST, est effectuée. Cette provision a comme objectif de présenter, au 31 décembre de chaque année, l'estimation des sommes dues par la CNESST à ses employés. L'établissement de la provision au 31 décembre 2021 intègre les plus récents développements survenus dans les mesures prévues aux différentes conditions de travail des employés de la CNESST à l'égard de l'accumulation des banques de congés de maladie.

Depuis le 1^{er} avril 2017, les fonctionnaires du gouvernement du Québec peuvent accumuler les journées non utilisées de congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement jusqu'à un maximum de vingt jours en banque. Toute journée excédentaire sera payable à la fin de l'année civile. Il n'y a aucune possibilité d'utiliser ces journées dans un contexte de départ en préretraite. Des mesures transitoires sont appliquées jusqu'au 31 mars 2022. Pour les professionnels du gouvernement du Québec, les mêmes modalités s'appliquent à partir du 1^{er} avril 2019, ainsi que l'application de mesures transitoires jusqu'au 31 mars 2024.

Les mesures transitoires prévoient notamment les modalités d'utilisation des journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient vingt jours au 31 mars 2017 pour les fonctionnaires et au 31 mars 2019 pour les professionnels. À l'échéance de la période transitoire, les journées de congés de maladie qui seront toujours inutilisées seront payées à 70 %.

Pour les employés autres que ceux mentionnés ci-dessus, il demeure toujours possible d'accumuler les journées de congés de maladie non utilisées auxquelles ils ont droit annuellement ou de conserver les journées de congés de maladie qu'ils ont accumulées dans le cadre d'un emploi antérieur. En cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, ces journées sont monnayables à 50 %, et ce, jusqu'à concurrence de 132 jours, soit un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également choisir d'utiliser ces journées accumulées comme des journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

18. PROVISIONS (suite)

La méthodologie générale pour établir la provision pour congés de maladie consiste à estimer les paiements futurs pour chaque employé et à actualiser ces montants à la date des états financiers. Cette évaluation nécessite d'établir des hypothèses à l'égard notamment des taux d'actualisation, des augmentations futures des salaires et de l'âge des employés au moment de la retraite. En raison des hypothèses sous-jacentes et de sa nature à long terme, la provision pour congés de maladie est sensible à la variation des hypothèses. Ces dernières font l'objet d'une revue à chaque date de fin d'exercice.

La provision pour congés de maladie a fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses suivantes au 31 décembre :

	2021	2020
Taux d'indexation	3,37 %*	3,32 %**
Majoration	2,17 %*	2,17 %**
Avancement d'échelon	1,20 %	1,15 %
Taux d'actualisation	2,86 %	2,32 %
Âge moyen au moment de la retraite des employés	61,1 ans	60,7 ans
Facteur de réduction	96,5 %	96,8 %

* Pour l'année 2022, le taux de majoration retenu est de 2,70 %. Le taux d'indexation qui en résulte est de 3,90 %.

** Pour l'année 2021, le taux de majoration retenu est de 1,00 %. Le taux d'indexation qui en résulte est de 2,15 %.

Une analyse de sensibilité effectuée sur la variable importante entrant dans la détermination de la provision pour congés de maladie révèle qu'une variation de 0,5 % de la courbe de taux d'actualisation aurait un effet sur la provision au 31 décembre 2021 de 2,0 millions de dollars (2020 : 2,1 millions de dollars), et d'autant sur la charge d'intérêt de l'exercice.

Actuellement, la provision pour congés de maladie ne fait pas l'objet d'une capitalisation particulière pour pourvoir à son paiement.

Provision pour vacances

La provision pour vacances représente les journées de vacances accumulées par les employés, incluant les congés de fidélité en emploi, à la date de clôture des états financiers. Elle n'est pas actualisée, puisque ces journées seront prises dans l'exercice suivant.

Provision relative à des poursuites et réclamations

Une provision relative à des poursuites et réclamations est comptabilisée lorsqu'il est plus probable qu'improbable qu'une obligation actuelle (juridique ou implicite), résultant d'un événement passé, existe à la fin de la période de présentation de l'information financière; qu'il est probable qu'une sortie de ressources représentatives d'avantages économiques sera nécessaire pour éteindre l'obligation; et que le montant de l'obligation peut être estimé de manière fiable. Si ces conditions ne sont pas réunies, aucune provision n'est comptabilisée.

Le montant comptabilisé en provision est la meilleure estimation de la dépense nécessaire à l'extinction de l'obligation actuelle à la fin de la période de présentation de l'information financière. Lorsque l'effet de la valeur temps de l'argent est significatif, le montant de la provision est la valeur actualisée des dépenses attendues que l'on pense nécessaires pour éteindre l'obligation.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

18. PROVISIONS (suite)

Le tableau qui suit présente le détail des provisions au 31 décembre :

	2021				2020			
	Congés de maladie	Vacances	Poursuites et réclamations	Total	Congés de maladie	Vacances	Poursuites et réclamations	Total
Solde au début	54 619	36 760	111	91 490	53 440	33 750	—	87 190
Charge de l'exercice	14 244	33 342	—	47 586	12 449	29 643	111	42 203
Prestations versées								
au cours de l'exercice	(16 073)	(30 522)	—	(46 595)	(13 549)	(26 633)	—	(40 182)
Intérêts (débiteurs) créditeurs	(1 309)	—	—	(1 309)	2 279	—	—	2 279
Solde à la fin	51 481	39 580	111	91 172	54 619	36 760	111	91 490
Portion courante	16 700	39 580	—	56 280	13 840	36 760	—	50 600
Portion non courante	34 781	—	111	34 892	40 779	—	111	40 890

19. DETTES À LONG TERME

	2021	2020
Billet auprès de FQ émis le 19 juin 2014, venant à échéance le 1 ^{er} décembre 2037, portant intérêt au taux fixe de 3,84 %. Les intérêts et le capital sont payables annuellement le 1 ^{er} décembre de chaque année. Les remboursements de capital ont débuté le 1 ^{er} décembre 2018.	101 184	105 708
Frais de gestion et frais d'émission non amortis	(501)	(551)
	100 683	105 157
Autres*	5 961	6 551
	106 644	111 708

* Cet élément comprend du financement d'améliorations locatives.

Au 31 décembre 2021, la juste valeur du billet est de 117,5 millions de dollars (2020 : 131,9 millions de dollars) et représente la valeur actualisée des paiements futurs. Le taux d'actualisation utilisé est le taux du marché en date du 31 décembre 2021, soit 1,90 % (2020 : 1,14 %) pour un emprunt présentant des caractéristiques similaires.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

19. DETTES À LONG TERME (suite)

Le tableau qui suit présente les remboursements contractuels de capital des dettes à long terme au 31 décembre 2021, pour chacune des périodes indiquées :

	2021		
	Billet	Autres	Total
Moins d'un an	4 697	590	5 287
D'un an à cinq ans	20 661	1 893	22 554
Plus de cinq ans	75 826	3 478	79 304
	<u>101 184</u>	<u>5 961</u>	<u>107 145</u>

20. OBLIGATIONS LOCATIVES

Les obligations locatives sont comptabilisées au même moment que les actifs au titre de droits d'utilisation correspondants, c'est-à-dire à la date à laquelle l'actif en location est mis à la disposition de la CNESST. L'obligation locative est évaluée à la valeur actualisée des paiements de loyers qui n'ont pas encore été versés, actualisés au taux d'intérêt implicite du contrat ou, si ce taux n'est pas disponible, au taux d'emprunt marginal de la CNESST. Les paiements de loyers comprennent notamment les paiements fixes, déduction faite des avantages incitatifs à la location à recevoir, et les paiements de loyers variables qui sont fonction d'un indice ou d'un taux.

Subséquemment, les obligations locatives sont comptabilisées au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif, et les charges d'intérêts qui y sont liées sont comptabilisées dans le poste « Charges financières » à l'*État du résultat global*.

Lorsqu'il y a une variation dans les paiements contractuels à la suite d'une variation d'un indice, d'un taux ou d'un montant estimatif, le montant d'un tel ajustement à l'obligation locative est porté en contrepartie du coût non amorti de l'actif au titre de droits d'utilisation.

La CNESST a choisi de comptabiliser les paiements de loyers relatifs aux contrats à court terme et aux contrats de faible valeur de façon linéaire sur la durée du contrat dans le poste « Frais d'administration » à l'*État du résultat global*.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

20. OBLIGATIONS LOCATIVES (suite)

Au 31 décembre 2021, les échéances et les flux de trésorerie contractuels non actualisés des obligations locatives se détaillent comme suit :

	2021
Moins d'un an	14 397
D'un an à cinq ans	45 725
Plus de cinq ans	61 217
	121 339
	121 339

Les portions courante et non courante des obligations locatives se détaillent comme suit :

	2021	2020
Portion courante	12 263	11 916
Portion non courante	95 062	96 470
	107 325	108 386
	107 325	108 386

La variation des obligations locatives s'explique de la façon suivante :

	2021	2020
Solde au début	108 386	111 775
Obligations locatives contractées	12 079	9 961
Remboursement des obligations locatives	(13 140)	(13 350)
Solde à la fin	107 325	108 386
	107 325	108 386

Bon nombre de contrats de location d'espaces de la CNESST comprennent des options de prolongation. Pour la plupart de ces contrats, les obligations locatives comptabilisées ne comprennent pas les paiements de loyers potentiels qui surviendraient lors des périodes couvertes par les options de renouvellement, car la CNESST n'a pas la certitude raisonnable de les exercer.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

20. OBLIGATIONS LOCATIVES (suite)

Le tableau qui suit présente un sommaire des paiements de loyers futurs potentiels relatifs aux options de prolongation non prises en compte dans les obligations locatives (montants non actualisés) :

	2021
Moins d'un an	—
D'un an à cinq ans	5 589
Plus de cinq ans	28 056
	<u>33 645</u>

Les paiements de loyers futurs non actualisés relatifs à des contrats de location qui n'ont pas encore débuté, mais par lesquels la CNESST est engagée, s'élèvent à 9,4 millions de dollars au 31 décembre 2021 (2020 : 12,6 millions de dollars).

Par ailleurs, la CNESST a des ententes d'occupation avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) concernant certains locaux qu'elle occupe. Ces ententes sont conformes au *Règlement sur la tarification des services rendus par la Société québécoise des infrastructures*. La CNESST peut mettre fin à ces ententes d'occupation en fournissant à la SQI un préavis écrit de trois mois ne comportant aucune condition. La CNESST se doit donc d'estimer la période prévue d'utilisation de ses locaux en considérant le contexte économique, en plus des clauses de l'entente. Les durées restantes estimées pour ces ententes s'échelonnent de 1 à 17 ans au 31 décembre 2021, et les obligations locatives qui s'y rattachent représentent 58,9 millions de dollars au 31 décembre 2021 (2020 : 58,8 millions de dollars). Toutefois, les sorties de trésorerie afférentes à ces ententes pourraient être moindres que celles comptabilisées, étant donné le caractère résiliable de ces dernières. D'un autre côté, il est possible que les paiements de loyers futurs découlant des ententes avec la SQI soient supérieurs aux montants comptabilisés.

À titre indicatif, une variation d'un an de la durée restante de toutes les ententes ne faisant pas l'objet d'un plan de rétrocession aurait pour effet de faire fluctuer, dans le même sens, de 4,5 millions de dollars (non actualisés) le solde des obligations locatives afférentes aux ententes d'occupation au 31 décembre 2021.

21. AVANCE DU FSST POUR DROIT D'OCCUPATION

L'avance du FSST pour droit d'occupation est composée de sommes avancées par le FSST pour l'utilisation future du nouveau siège social de la CNESST, selon la part d'occupation qui lui a été attribuée.

Cette avance est réduite d'un montant équivalant à la charge d'amortissement du nouveau siège social de la CNESST refacturée au FSST au fil du temps. L'amortissement des coûts associés à la construction du siège social a débuté en 2021.

L'avance du FSST pour droit d'occupation ne porte pas intérêt.

22. GESTION DU CAPITAL

Le surplus cumulé constitue le capital de la CNESST. Celle-ci effectue une gestion de ses produits, charges, actifs, passifs et autres transactions financières afin de s'assurer qu'elle exécute de manière efficace les activités relatives à sa loi constitutive décrites à la note 1.

Les objectifs de capital n'ont pas changé depuis l'exercice précédent.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

23. FLUX DE TRÉSORERIE

La variation nette des éléments hors caisse se présente comme suit :

	2021	2020
Cotisations, créances et prestations à percevoir	(68 477)	(48 959)
Autres créances	34 534	(40 098)
Créance à recevoir du FSST	10 882	(4 912)
Frais payés d'avance	1 032	6 043
Charges à payer et frais courus	10 640	13 502
Dû au FSST	29 403	58 191
Autres passifs	66	(1 058)
	18 080	(17 291)

Au 31 décembre 2021, les charges à payer et frais courus afférents aux immobilisations corporelles et incorporelles sont présentés dans le poste « Charges à payer et frais courus » de l'*État de la situation financière* et s'élevaient respectivement à 4,5 millions de dollars et à 0,4 million de dollars (2020 : 8,6 millions de dollars et 0,7 million de dollars).

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, les dettes à long terme présentées à l'*État de la situation financière* comprennent un montant de 34 000 \$ (aucun en 2020) n'ayant pas d'effet sur la trésorerie, attribuable à de nouvelles dettes.

24. TRANSACTIONS ENTRE PARTIES LIÉES

Transactions entre le fiduciaire et la fiducie

La CNESST est liée au FSST, dont elle est la fiduciaire. Les dépenses relatives à l'administration du FSST sont à sa charge.

La CNESST peut donc facturer au FSST la totalité des frais d'administration encourus relativement aux transactions du secteur de la SST. Ces transactions entre parties liées sont présentées dans le corps même des états financiers et comptabilisées selon la même base d'évaluation que si elles avaient été effectuées avec des parties non liées.

Subventions à la prévention

La CNESST est également liée à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et aux associations sectorielles paritaires (ASP). En 2021, elle a accordé des subventions de 27,1 millions de dollars à l'IRSST et de 23,9 millions de dollars aux ASP, dont les versements ont été effectués par le FSST (2020 : respectivement 26,0 millions de dollars et 25,3 millions de dollars). Il est à noter que les subventions accordées aux ASP proviennent des cotisations des employeurs appartenant au secteur d'activité pour lequel une ASP a été constituée, conformément à l'article 312.1 de la LATMP.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

24. TRANSACTIONS ENTRE PARTIES LIÉES (suite)

Rémunération des principaux dirigeants

Les principaux dirigeants incluent la présidente-directrice générale, les vice-présidents ainsi que les membres du comité administratif et du conseil d'administration. La rémunération totale des principaux dirigeants pour l'exercice est détaillée dans le tableau suivant :

	2021	2020
Avantages courants du personnel	1 558	1 496
Avantages postérieurs à l'emploi	252	241
	1 810	1 737

La portion de la rémunération des principaux dirigeants relative au secteur de la SST, soit 1,3 million de dollars (2020 : 1,2 million de dollars), est refacturée au FSST.

25. COTISATIONS AUX RÉGIMES DE RETRAITE À TITRE D'EMPLOYEUR

Les membres du personnel de la CNESST participent au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS) et au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC). Ces différents régimes sont administrés par Retraite Québec. Ces régimes généraux et obligatoires sont à prestations définies pour l'employé et comportent des garanties à la retraite et au décès.

La comptabilité des régimes à cotisations définies est appliquée aux régimes généraux et obligatoires à prestations définies de la CNESST. En effet, en vertu des lois constituant ces régimes de retraite, les obligations de la CNESST se limitent à ses cotisations pour services courants à titre d'employeur.

Le taux de cotisation de la CNESST au RRF a été de 7,25 % de la masse salariale admissible du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 (7,25 % du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020), alors que les taux de cotisation au RREGOP, au RRPE, au RRAS, qui fait partie du RRPE, et au RRAPSC ont été respectivement de 10,33 %, de 12,29 %, de 12,29 % et de 11,47 % de la masse salariale admissible du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 (respectivement de 10,63 %, de 12,29 %, de 12,29 % et de 11,47 % de la masse salariale admissible du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020).

Les cotisations au RRPE incluent également un montant de compensation, prévu dans la *Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement* (RLRQ, chapitre R-12.1), de 3,00 % au 1^{er} janvier 2021 (3,00 % au 1^{er} janvier 2020) de la masse salariale admissible, qui doit être versé par l'employeur pour les participants au RRPE et au RRAS, et un montant équivalent pour la partie à verser par les employeurs. Ainsi, la CNESST verse un montant additionnel pour l'année 2021, correspondant à 6,00 % de la masse salariale admissible (6,00 % de la masse salariale admissible pour 2020).

Les cotisations de la CNESST imputées aux charges de l'exercice, y compris le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS, s'élèvent à 27,5 millions de dollars (2020 : 27,6 millions de dollars).

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

26. ENGAGEMENTS

Immobilisations corporelles

La CNESST est engagée relativement à des travaux d'aménagement de locaux loués, pour un montant estimé à 3,4 millions de dollars (2020 : 5,3 millions de dollars).

Autres contrats

La CNESST est engagée en vertu de divers contrats pour une somme de 25,6 millions de dollars en date du 31 décembre 2021 (2020 : 42,9 millions de dollars).

Une portion des obligations de nature financière contractées par la CNESST qui est attribuable au secteur de la SST sera ultimement assumée par le FSST. L'information sur les montants totaux des paiements minimaux futurs à effectuer par le FSST ne peut cependant pas être déterminée.

27. ACTIF ET PASSIFS ÉVENTUELS

Actif éventuel

La CNESST a intenté une poursuite à l'encontre des firmes engagées pour le projet immobilier Bourdages, pour un montant de 22,6 millions de dollars. Celle-ci reproche à ces firmes d'avoir failli à leurs obligations en omettant de déceler, avant le début des travaux, les problèmes qui ont mené à l'abandon du projet de rénovation du siège social. Bien que la direction soit d'avis que le recouvrement est probable, elle n'est pas en mesure de déterminer le montant qu'elle obtiendra de cette poursuite à ce stade-ci des procédures. Ainsi, aucun montant n'est comptabilisé au 31 décembre 2021.

Passifs éventuels

Dans le cours normal de ses activités, la CNESST est exposée à diverses poursuites et réclamations. La direction est d'avis qu'une provision suffisante est comptabilisée à l'égard de ces litiges et elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation.

28. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

Dans le cours normal de ses activités, la CNESST est exposée à différents risques, notamment aux risques de marché, de crédit et de liquidité. La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion, qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers.

Risque de marché

Le risque de marché représente le risque de perte financière découlant d'une fluctuation de la juste valeur des instruments financiers. La volatilité du prix d'un instrument financier provient de la variation des facteurs de risque de marché, notamment les taux d'intérêt, les écarts de crédit, les taux de change, le cours des actions et le prix des produits de base. La CNESST est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt se définit comme le risque que la valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché. La trésorerie porte intérêt à taux variable. L'objectif de la CNESST est de gérer l'exposition de sa trésorerie en fonction de ses besoins de liquidité. Une fluctuation du taux d'intérêt du marché ne pourrait pas avoir une incidence significative sur la charge d'intérêt nette de la CNESST associée à sa trésorerie.

Les dettes à long terme portent intérêt à taux fixe. La CNESST considère que son exposition au risque de taux d'intérêt sur les dettes à long terme est minime, étant donné qu'elle n'a pas l'intention de rembourser celles-ci avant leur échéance.

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2021

(en milliers de dollars, sauf indication contraire)

28. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de crédit

Le risque de crédit représente la possibilité de subir une perte de valeur dans le cas où un emprunteur, un endosseur ou un garant verrait sa situation financière se détériorer, ne respecterait pas son obligation de rembourser un prêt ou ne remplirait pas tout autre engagement financier.

La CNESST doit assumer le risque de crédit à l'égard de sa trésorerie et de ses autres créances. Elle assure toutefois une saine gestion de ses créances par l'évaluation régulière de la situation financière des éléments constituant les autres créances, par l'application rigoureuse de modalités de recouvrement et par l'établissement de provisions adéquates. La valeur comptable des autres créances représente son exposition maximale au risque de crédit.

La CNESST doit également assumer le risque de crédit à l'égard de l'effet à recevoir du FSST. Ce risque est minime, puisque la CNESST est fiduciaire du FSST et que ce dernier détient 20,5 milliards de dollars de dépôts à participation.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité représente l'éventualité pour la CNESST d'éprouver des difficultés à honorer ses engagements liés à des passifs financiers qui sont à régler par la remise de trésorerie ou d'un autre actif financier. La CNESST est exposée à ce risque au regard des instruments financiers suivants : les charges à payer et frais courus, à l'exception des charges sociales légales et des taxes à la consommation, les autres passifs ainsi que les dettes à long terme.

Le risque de liquidité est couvert par le fait que la CNESST peut réclamer au FSST les charges engagées dans l'application de certaines lois qu'elle fait appliquer autres que la LNT, la LFN et la LES et parce que l'effet à recevoir du FSST présente un risque de crédit minime. De plus, la CNESST dispose d'une facilité de crédit de 95 millions de dollars, échéant le 31 octobre 2022. Cette facilité de crédit porte intérêt au taux de base de l'institution financière, minoré de 0,60 %. Le solde disponible de cette dernière, au 31 décembre 2021, est de 95 millions de dollars (2020 : 95 millions de dollars).

Au 31 décembre 2021, les échéances et les flux de trésorerie contractuels des passifs financiers se détaillent comme suit :

	Valeur comptable	Flux de trésorerie non actualisés			Total
		Moins d'un an	D'un an à cinq ans	Plus de cinq ans	
Charges à payer et frais courus*	50 638	50 638	—	—	50 638
Autres passifs	3 000	1 586	1 414	—	3 000
Dettes à long terme					
Capital	106 644	5 287	22 554	79 304	107 145
Intérêts	—	4 021	14 090	18 880	36 991
	<u>160 282</u>	<u>61 532</u>	<u>38 058</u>	<u>98 184</u>	<u>197 774</u>

* À l'exception des charges sociales légales et des taxes à la consommation.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808