



RAPPORT
ANNUEL
DE GESTION
2022

Le *Rapport annuel de gestion 2022* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction générale de la performance et de l'innovation, en collaboration avec les vice-présidences, la Direction générale des affaires juridiques et le Secrétariat général et bureau des plaintes sur la qualité des services.

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.

Photo de la page couverture : © Stéphane Groleau

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN : 978-2-550-94605-2 (version imprimée)

ISBN : 978-2-550-94606-9 (PDF)

ISSN : 1913-2956



Imprimé sur du papier recyclé :

Couverture : 100 %

Pages intérieures : 100 %

Juin 2023

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale du Québec

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2022* 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 du conseil d'administration, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre du Travail,

original signé

JEAN BOULET

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

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 2022* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Ce rapport fait état des résultats obtenus pour l'exercice financier de 2022 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.

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

La présidente du conseil d'administration,

original signé

LOUISE OTIS

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente du conseil d'administration	5
Message de la présidente-directrice générale	6
Déclaration attestant la fiabilité des données	8
Rapport de validation de la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes	9
1 – L'ORGANISATION	11
L'organisation en bref	12
Faits saillants	14
L'année en quelques chiffres	16
2 – LES RÉSULTATS	17
Plan stratégique 2020-2023	18
Sommaire des résultats	19
Résultats détaillés 2022 relatifs aux engagements inscrits dans le plan stratégique 2020-2023	21
Déclaration de services	35
Traitement des plaintes sur la qualité des services	37
3 – LES RESSOURCES UTILISÉES	39
Ressources humaines	40
Ressources financières	41
Ressources informationnelles	45
4 – ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	49
Développement durable	50
Divulgaration d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	53
Accès à l'égalité en emploi	53
Allègement réglementaire et administratif	56
Accès aux documents et protection des renseignements personnels	57
Emploi et qualité de la langue française	59
Programme ACCES construction	59
Activités en matière pénale	59
Gouvernance	62
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	79
5 – LES ÉTATS FINANCIERS DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	95
6 – LES ÉTATS FINANCIERS DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	143



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2022, j'ai joint le conseil d'administration de la CNESST, une organisation qui offre aux travailleuses, aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs du Québec une porte d'entrée unique pour l'obtention de services en matière de travail. En raison des valeurs de protection, de performance et d'innovation qui la caractérisent, la CNESST est une organisation reconnue mondialement. Tout cela, grâce à une équipe de travail passionnée et dévouée.

Au sortir de deux années de pandémie joint aux nombreuses transformations dans les milieux de travail et aux incertitudes économiques qui se profilent à l'horizon, le rôle d'accompagnement des milieux de travail de la part de la CNESST est d'autant plus pertinent. Les grands enjeux du monde du travail ont des répercussions sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des employeurs du Québec, mais aussi sur le monde du travail de demain. À ce titre, pensons au travail des jeunes, à la pénurie de main-d'œuvre ou aux transformations engendrées par le télétravail.

Ces changements exercent une influence sur la manière dont la CNESST accomplit sa mission. L'organisation a continué d'adapter ses interventions auprès des employeurs, des travailleuses et des travailleurs en fonction de ces différents paramètres. Suivre l'évolution des besoins des clientèles, et même les prévoir, s'inscrit comme le fondement même de ses actions et de celles de ses partenaires.

En terminant, la CNESST est une organisation qui favorise la concertation et le dialogue constant entre les membres patronaux et syndicaux. Travailler ensemble dans un esprit de collaboration et de solidarité permet des échanges constructifs et la mise en place d'une volonté commune d'aboutir à des actions de prévention durable adaptées aux réalités des employeurs, des travailleuses et des travailleurs.

original signé

LOUISE OTIS

Présidente du conseil d'administration



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

Ayant un souci d'implanter une culture de prévention durable comme valeur sociétale, la CNESST a multiplié, encore une fois cette année, les efforts nécessaires afin de soutenir les milieux de travail en leur offrant des services d'information et de sensibilisation, des outils et de l'accompagnement, notamment grâce au déploiement des escouades spécialisées.

Par ailleurs, la CNESST a poursuivi la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, adoptée par l'Assemblée nationale à l'automne 2021. Rappelons que cette modernisation touche la prévention, l'accès au régime, le soutien aux travailleuses, travailleurs et employeurs pour le retour au travail et l'amélioration de certaines modalités de fonctionnement du régime. Plusieurs modifications législatives et réglementaires sont entrées en vigueur en 2022, notamment en ce qui concerne le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation, les travailleuses et travailleurs domestiques et l'assignation temporaire. Plusieurs moyens ont été mis en œuvre pour soutenir et accompagner les milieux de travail dans ces changements.

Prévention et proaction

Forte de sa planification stratégique 2020-2023, qui met l'accent sur la prévention durable, la mobilisation du personnel ainsi que l'optimisation de l'expérience client, la CNESST a continué de répondre aux attentes et aux besoins des milieux de travail.

Pour les aider, la CNESST a poursuivi et même dans certains cas bonifié ses interventions sur le terrain grâce à ses équipes spécialisées. Par exemple, plus de 30 000 visites en prévention-inspection en santé et sécurité du travail ont été effectuées par nos inspecteurs et inspectrices. Notons également que l'Escouade prévention nouveaux travailleurs a tenu des ateliers d'échanges gratuits portant sur la santé et la sécurité du travail dans plus de 360 établissements au Québec. Ajoutons à cela qu'une stratégie à l'égard des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires et une escouade prévention auprès d'eux ont permis d'offrir de multiples ateliers en milieu de travail ainsi que des activités d'aide-conseil personnalisées.

La CNESST a été très active, notamment au chapitre de la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Depuis son lancement jusqu'à son cinquième appel de projet qui s'est terminé en 2022, le Programme de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail a alloué près de 8 M\$ pour soutenir une centaine d'initiatives dans plusieurs secteurs d'activité au Québec.

Par ailleurs, afin d'adapter ses services à la réalité quotidienne de ses clientèles, la CNESST a bonifié son virage numérique. L'organisation offre ainsi une expérience optimale à ses clientèles, tout en assurant une circulation fluide de l'information et en favorisant l'accès à ses services en tout temps. Déjà 119 d'entre eux sont accessibles.

De nombreuses initiatives innovantes et proactives ont été mises en place par la CNESST afin qu'elle demeure un employeur de choix, tout en maintenant son expertise unique. Que ce soit au moyen de la certification Entreprise en santé,

d'activités de reconnaissance ou de différentes actions visant à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, rien n'a été laissé au hasard. Incontournables, le développement des compétences et la santé et le mieux-être de son personnel sont au cœur des préoccupations de l'organisation. La CNESST continue de placer le facteur humain au premier plan!

La CNESST honorée

C'est avec beaucoup de fierté que la CNESST a obtenu le prix de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour la fonction publique et le prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie « Alliés » pour la mise en application de l'équité salariale au Québec depuis 25 ans. Le prix de l'ONU est la plus prestigieuse reconnaissance internationale d'excellence dans la fonction publique. De son côté, le prix Égalité Thérèse-Casgrain souligne des réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Il s'agit de valeurs qui sont chères à la société québécoise et qui sont portées par l'ensemble de l'organisation.

Par ailleurs, lors des Grands Prix de la CNESST, mesdames Louise Harel, Marie-Thérèse Chicha, Esther Déom et Hélène Lee-Gosselin ont reçu un prix honorifique en équité salariale pour leur engagement remarquable et leur apport à la création de cette loi proactive, qui contribue à assurer le respect d'un droit fondamental au Québec, soit celui de recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale.

En conclusion

La CNESST est une organisation proactive, innovante et dynamique et dont la société québécoise peut être fière. Les réussites qui jalonnent cette dernière année n'auraient pu se concrétiser sans l'apport du conseil d'administration, du comité de direction et des membres du personnel, que je tiens à remercier personnellement. Je veux aussi souligner le travail extraordinaire de nos partenaires. La collaboration et la concertation sont de précieux atouts sur lesquels nous misons, au bénéfice de toutes et de tous.

original signé

MANUELLE OUDAR

Présidente-directrice générale

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et l'information contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2022* sont sous la responsabilité du comité de direction de la CNESST. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport annuel de gestion et des contrôles y 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 2022. 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, l'information et les résultats présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2022* de la CNESST et les contrôles y afférents sont fiables.

Les membres du comité de direction,

original signé

MANUELLE OUDAR
Présidente-directrice générale

original signé

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

original signé

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

original signé

MOHAMED AIYAR
Vice-président à la prévention

original signé

JULIE CERANTOLA
Secrétaire générale

original signé

PIERRE CYR
Directeur général de la performance
et de l'innovation

original signé

ANOUK GAGNÉ
Vice-présidente à l'équité salariale

original signé

BRUNO LABRECQUE
Vice-président aux finances

original signé

DOMINIQUE PINEAULT
Directrice générale des affaires juridiques

original signé

YVES VÉZINA
Vice-président à la transformation
numérique

original signé

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 2022* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (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 2022* de la CNESST n'est pas, à tous égards importants, plausible et cohérente.

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

original signé

SYLVAIN MASSÉ, MBA, CPA

Québec, mai 2023



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, ce sont :

2,1 millions de personnes salariées¹ qui voient leurs conditions de travail encadrées principalement par la LNT ;

269 453 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 décisionnel et un rôle de soutien et de surveillance pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale et son maintien.

L'équité salariale, ce sont :

36 443 entreprises comptant en moyenne 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 principalement sur deux 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 : la prévention et l'inspection, l'indemnisation et la réintégration au travail ainsi que le financement.

En santé et sécurité du travail, ce sont :

4,1 millions de travailleuses et travailleurs⁴ couverts par le régime de santé et de sécurité du travail ;

233 220 employeurs⁵ inscrits au régime québécois de santé et de sécurité du travail ;

281 282 établissements⁶ visés.

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 pas régis par une convention collective, un comité paritaire ou le *Décret sur la construction*, ou soumis à celui-ci.

3. La LES s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte une moyenne de dix 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 2022, qu'une masse salariale leur soit associée ou non.

6. Les établissements qui n'ont été ouverts que durant une partie de l'année sont compris.

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 pour 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

L'organigramme de la CNESST est accessible sur son [site Web](#).

PARTENAIRES

La CNESST poursuit sa mission et offre ses services en collaboration avec de nombreux acteurs des milieux de travail. Leur participation 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 notamment 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, des mutuelles de prévention, du Réseau de la santé publique en santé au travail et de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Elle collabore également avec différents ministères et organismes du gouvernement du Québec afin de remplir sa mission.

FAITS SAILLANTS

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

**INFORMER, SENSIBILISER ET
ACCOMPAGNER LES MILIEUX DE TRAVAIL**

VISITES SUR LE SITE WEB

Régime intérimaire :
+ de 250 000*

Changements
législatifs :
+ de 155 000

Chantiers
de construction :
+ de 32 000**

- **+ de 1 000** ressources internes formées sur les nouveautés de la LMRSST* pour un accompagnement personnalisé auprès des travailleuses, travailleurs et employeurs
- Publication d'une FAQ spécifique aux chantiers de construction
- Mise en ligne d'outils d'aide sur la violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

* Depuis le 1^{er} février 2022
** Depuis le 31 octobre 2022

* Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

DEUX CERTIFICATIONS OBTENUES PAR LA CNESST

Entreprise en santé

- Nomination de 83 ambassadrices et ambassadeurs
- 11 conférences et 4 capsules d'entraînement*
- 2 éditions de l'infolettre *À votre santé*
- 2 défis sportifs : Je bouge, je sème par Défi Everest + Défi Entreprises

Milieu de travail proactif

Programme de sensibilisation Milieux de travail alliés contre la violence conjugale, offert par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale




* Préparation à la course, entraînement à la maison, musculation et étirements

Programme d'aide au respect des normes touchant le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

- Financement de **+ d'une centaine** d'initiatives
- Près de **8 millions \$** alloués à des associations d'employeurs et de travailleurs pour des projets favorisant des climats de travail sains et exempts de harcèlement*



* Depuis son lancement en 2018 jusqu'à son 5^e appel de projets s'étant terminé en 2022

TROIS ESCOUADES PRÉVENTION POUR MIEUX VOUS SOUTENIR



Nouveaux travailleurs

- ▶ 578 présentations en milieu de travail
- ▶ 5 413 travailleurs et travailleuses et 775 employeurs sensibilisés



Jeunesse

- ▶ Nouveau! Ateliers pour les élèves du secondaire qui suivent le parcours de formation axée sur l'emploi



Travailleurs étrangers temporaires

- ▶ + de 130 séances d'informations en espagnol, en français ou en anglais
- ▶ Plus de 1 300 travailleuses et travailleurs sensibilisés, répartis dans 118 établissements*

* Secteurs de l'agriculture, du commerce de détail, de l'hébergement, de la restauration, de la fabrication d'aliments et de la santé.

EN INTERACTION CONSTANTE AVEC LES MILIEUX DE TRAVAIL*

Taux de satisfaction

90%

pour le service reçu lors d'un appel

98%

pour le professionnalisme

96%

pour l'écoute active de l'agente ou agent de relations clients



+ de
1,1 million
d'appels répondus

* Évaluation de la satisfaction de la clientèle du Centre de relations clients, du 26 janvier au 9 février 2022

Interventions et accompagnement des milieux de travail en prévention de la santé et de la sécurité du travail

+ de
30 000
visites

par les inspectrices et les inspecteurs pour assurer la conformité de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de ses règlements



FAITS SAILLANTS

RECONNAISSANCES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE



Prix des Nations Unies pour la fonction publique

La plus prestigieuse reconnaissance internationale d'excellence



Prix Égalité Thérèse-Casgrain Catégorie Alliés

Souligne les réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes



Loi sur l'équité salariale

1996 2021

- ➔ Panel lors de la journée des droits des femmes **+ de 34 300 vues***
- ➔ Discussion en direct pour clôturer l'anniversaire **+ de 91 000 vues***
- ➔ Remise d'un prix honorifique à 4 figures emblématiques de l'équité salariale au Québec

* Vues de 3 secondes et plus sur Facebook, LinkedIn et YouTube, en direct et en rediffusion

Le Grand RENDEZ-VOUS



+ de 3 500 participants

+ de 150 exposants spécialisés

12 conférences



Indemnisation et réintégration au travail



99,2 % des demandes de révision sont traitées en **90 jours ou moins***

Baisse de près de 60 % des demandes en attente d'une décision de révision**

* Suivant la réception d'une demande à la Direction générale de la révision administrative
** Entre 2020 et 2022



MonEspace CNESST

Bonification de l'offre de services numériques sécurisés : dépôt des plaintes en ligne pour congédiement ou pratique interdite

Près de **5 M** de visites des espaces sécurisés

Utilisation des principaux services par la clientèle

↑ 78 %*

Promotion de Mon Espace CNESST : près de **1,8 million de vues****

* Augmentation de 2,1 points par rapport à 2021

** Nombre de fois où les abonnés ont vu la publication dans leur flux de médias sociaux

LE PROJET IMMOBILIER D'ESTIMAUVILLE RÉCOMPENSÉ



- Reconnaissance à l'international lors du 15^e gala Grands Prix du design : **grand Lauréat** et **lauréat du prix de l'année** dans la catégorie Architecture
- Construction respectueuse de l'**environnement**, axée sur le **bien-être** des personnes

TAUX DE COTISATION DES EMPLOYEURS



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

1,67 \$
TAUX MOYEN

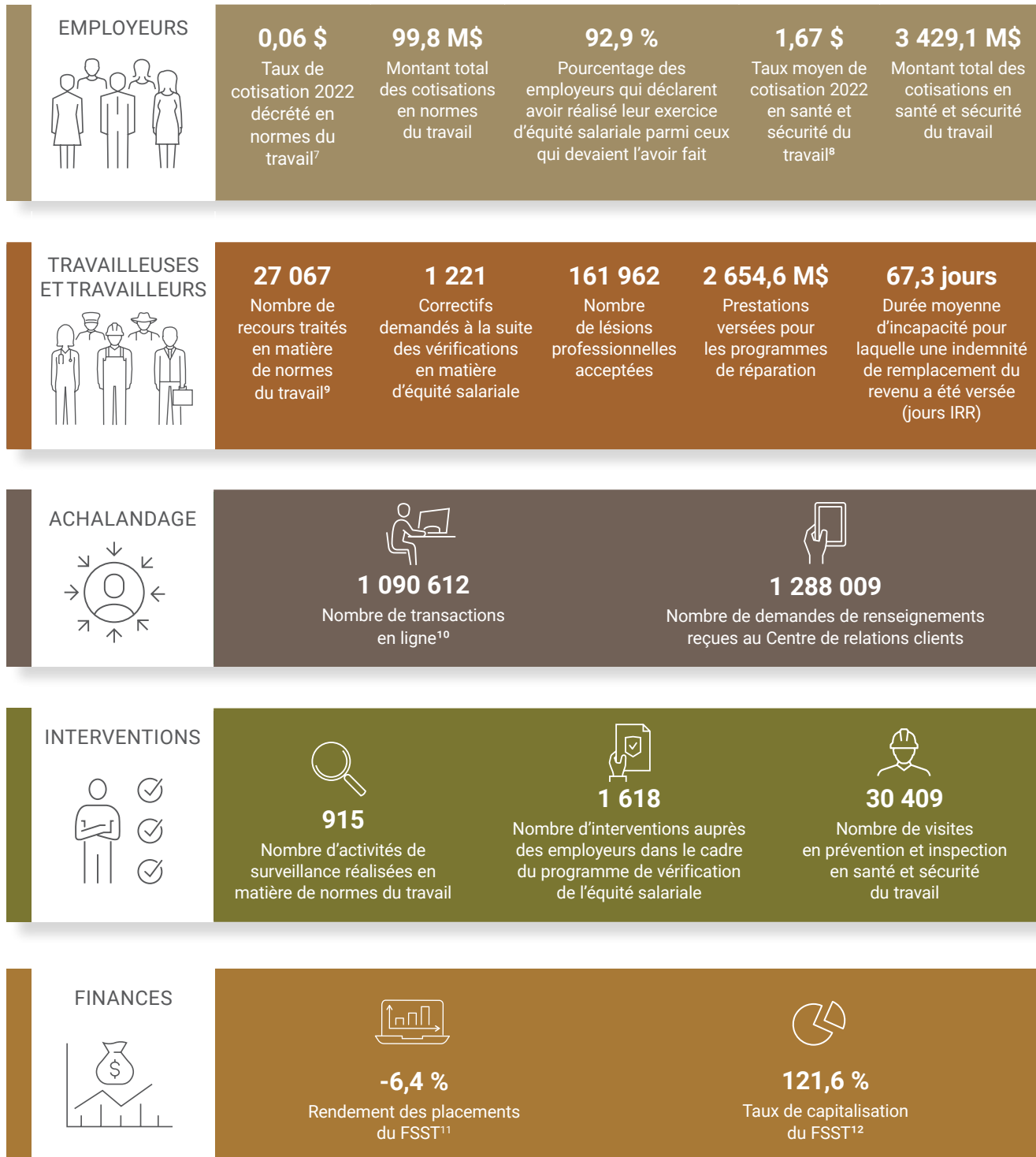
Gestion des matières résiduelles



Premier bureau gouvernemental* à participer à la collecte de résidus alimentaires dans le cadre du projet pilote de biométhanisation de la Ville de Québec

* Siège social de la CNESST

L'ANNÉE EN QUELQUES CHIFFRES



7. Par tranche de 100 \$ de masse salariale assujettie Le taux de cotisation pour les employeurs suivants est de 0,02 % pour 2022, de 0,03 % pour 2023 et de 0,05 % pour 2024 : une communauté métropolitaine, une municipalité, une société de transport en commun, un centre de services scolaire, une commission scolaire, le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, un établissement d'enseignement, une garderie, un établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre s-4.2).

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

9. Le terme « recours » réfère ici à la notion de plaintes au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

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

11. Avant charges d'exploitation.

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



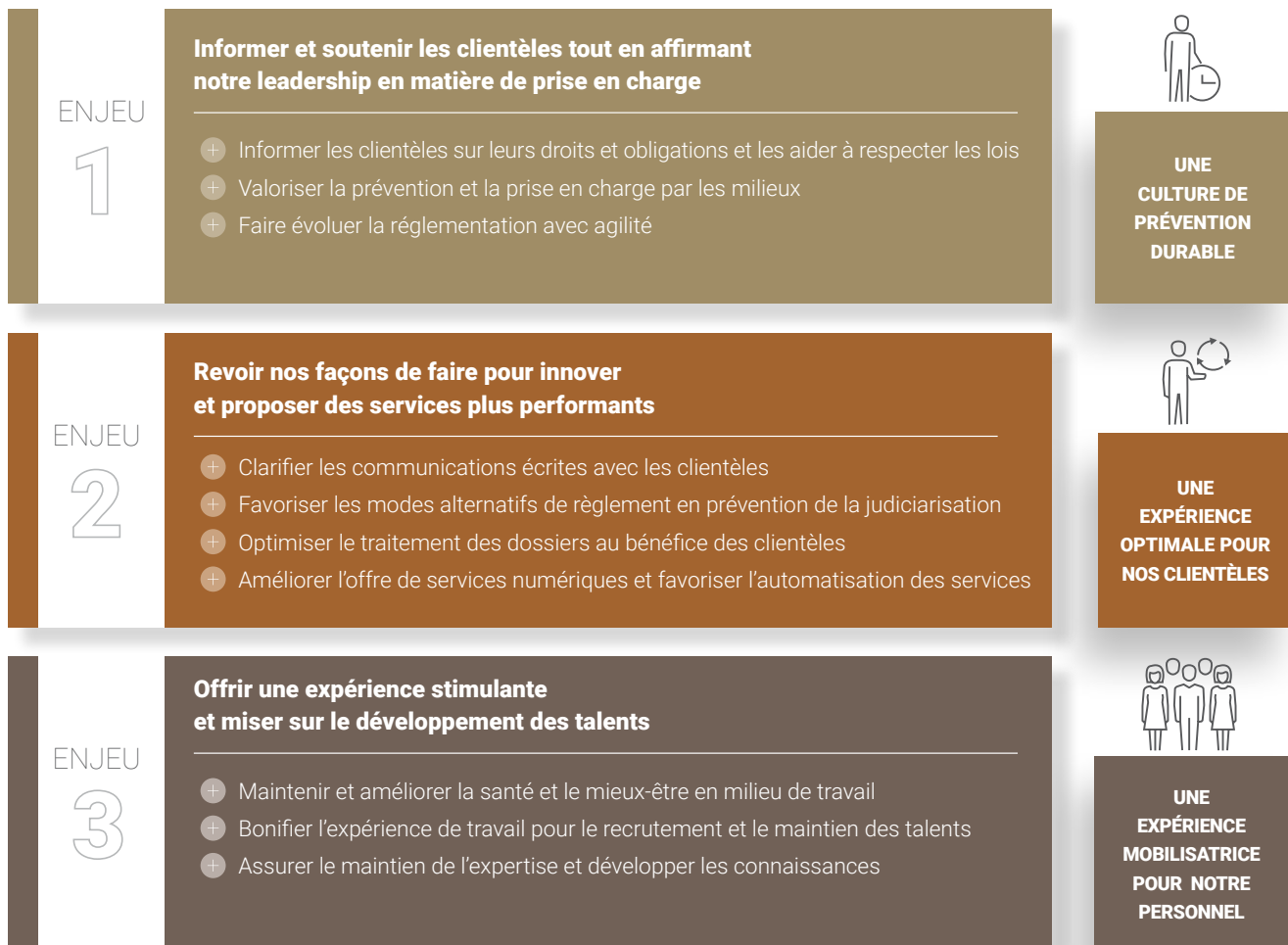
2

LES RÉSULTATS

PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Le **Plan stratégique 2020-2023** établit les priorités sur lesquelles la CNESST concentrera ses efforts. Ce plan, qui s'articule autour d'une vision, de valeurs ainsi que d'orientations et d'objectifs 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



SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2022 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS INSCRITS DANS LE PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Pour la troisième année du Plan stratégique 2020-2023, la CNESST a atteint 12 cibles sur les 15 qu'elle s'était fixées pour l'année 2022.

OBJECTIFS	Indicateurs	Cibles 2022	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	S. O.*	S. O.**	22
	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.**	22
1.2 Améliorer le soutien à nos clientèles	1.2.1 Taux de satisfaction de nos clientèles face au soutien obtenu	85,0 %	82,2 % Cible non atteinte	23
2.1 Accroître nos interventions de prévention dans les milieux de travail ciblés	2.1.1 Proportion des interventions réalisées dans les milieux ciblés ¹³	80,0 %	93,0 % Cible atteinte	24
	2.1.2 Taux de réalisation de la première évaluation du maintien de l'équité salariale par les employeurs	S. O.*	74,8 %	24
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.**	25
	2.2.2 Pourcentage moyen d'augmentation du nombre d'employeurs ¹⁴ assujettis ayant suivi une formation en matière d'équité salariale	8,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	65,2 % Cible atteinte	26
	2.2.3 Pourcentage d'augmentation du nombre d'employeurs ¹⁵ ayant suivi une formation en matière de normes du travail	20,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	505,9 % Cible atteinte	26
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 ¹⁶	85,0 %	87,5 % Cible atteinte	27
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 %	81,2 % Cible atteinte	28

* Pas de cible en 2022. La cible établie est pour 2023.

** La prochaine mesure sera effectuée en 2023.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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 de la CNESST. Pour le calcul de ce taux, seule la dernière étape est concernée.

OBJECTIFS

	Indicateurs	Cibles 2022	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	30,0 % (par rapport à la mesure initiale de 2019)	139,1 % Cible atteinte	29
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 ¹⁷ des travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion à exercer leur emploi	88 jours	67,3 jours Cible atteinte	29
	3.3.2 Proportion de décisions de capacité de retour au travail dans l'emploi pré-lésionnel ¹⁸	95,0 %	96,1 % Cible atteinte	29
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 ¹⁹ dont la décision d'admissibilité est rendue dans un délai maximal de 15 jours ²⁰	75,0 %	48,8 % Cible non atteinte	30
	3.4.2 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour une maladie professionnelle ²¹ dont la décision d'admissibilité est rendue dans un délai maximal de 60 jours	75,0 %	57,9 % Cible non atteinte	30
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	82,0 %	100,0 % Cible atteinte	32
	4.1.2 Taux d'utilisation des principaux services numériques	70,0 %	78,0 % Cible atteinte	32
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	25,0 %	45,0 % Cible atteinte	32
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.**	33
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	8,5 jours Cible atteinte	34

* Pas de cible en 2022. La cible établie est pour 2023.

** La prochaine mesure sera effectuée en 2023.

17. 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).

18. Emploi occupé par la travailleuse ou le travailleur lorsque sa lésion professionnelle est survenue.

19. Excluant les réclamations en cas de décès.

20. Excluant les réclamations pour surdité professionnelle et en cas de décès.

21. La méthode de calcul a été modifiée en 2022.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2022 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 en 2022 concernaient l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs du territoire québécois, mais aussi des groupes plus ciblés, dont les jeunes et les travailleurs étrangers temporaires (TET), qui sont moins au fait de leurs droits, responsabilités et obligations.

Ainsi, la CNESST a :

- réalisé sept campagnes publicitaires pour inciter les publics ciblés à passer à l'action en s'informant ou en remplissant leurs obligations en matière de normes, d'équité ou de santé et de sécurité du travail;
- mis en œuvre une stratégie de communication pour faire connaître les services qu'elle offre à la population ainsi que les droits et les obligations des employeurs, des travailleuses et des travailleurs;
- tenu 6 conférences virtuelles dans le cadre des Grandes Rencontres de la CNESST, dont deux visaient à faire connaître la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST);
- organisé le Grand Rendez-vous de la CNESST, comprenant un salon de plus de 150 exposants et 12 conférences;
- organisé un concours, les Grands Prix de la CNESST, qui rend hommage à des organisations désireuses de rendre leur milieu de travail plus juste, équitable, sain et sécuritaire;
- publié de nouveaux outils d'information et de sensibilisation concernant les divers changements découlant de la LMRSSST;
- bonifié des contenus Web au sujet de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et créé une page Web regroupant les offres de services pour les milieux de travail en cette matière;
- mis à jour des 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;
- effectué, par l'intermédiaire de son Escouade prévention nouveaux travailleurs, 578 présentations auprès d'entreprises, de 5 413 travailleuses et travailleurs ainsi que de 775 représentants de l'employeur, et ce, partout au Québec pendant la saison estivale, notamment dans les secteurs de la fabrication, du commerce et de la santé et des services sociaux;

- poursuivi son programme phare de la Stratégie jeunesse, Kinga prévention jeunesse;
 - Ce programme éducatif s'adresse à l'ensemble des élèves du Québec, de la maternelle à la fin du secondaire, et leur permet d'apprendre tout en s'amusant! Par le biais d'activités pédagogiques clés en main, le programme vise à sensibiliser les jeunes à des valeurs sous-jacentes aux lois appliquées par la CNESST, comme la justice sociale, l'égalité et la santé, et à favoriser le développement de connaissances et de compétences personnelles et sociales. Plus de 124 700 jeunes de 447 écoles du Québec ont participé au programme au cours de l'année scolaire 2021-2022. Au total, 10 de ces écoles se sont vu attribuer un prix de 10 000 \$ pour souligner leur participation au programme!
- mis en place un projet pilote à l'automne, soit l'Escouade prévention jeunesse, visant à sensibiliser et à outiller en matière de normes, d'équité et de santé et sécurité du travail les élèves de 6 établissements d'enseignement secondaire offrant le parcours de formation axée sur l'emploi;
- offert, dans le cadre de l'Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires, plus de 130 séances d'information en espagnol, en français ou en anglais auprès d'environ 1 300 TET répartis dans 118 établissements des secteurs de l'agriculture, du commerce de détail, de l'hébergement, de la restauration, de la fabrication d'aliments et de la santé et des services sociaux;
- réalisé des activités d'information et d'aide-conseil personnalisées auprès de 484 employeurs visant à les informer et à les sensibiliser quant à leurs droits et obligations en matière de travail à l'égard des TET;
- offert 2 nouvelles séances de sensibilisation sur les droits et obligations du travail à une soixantaine d'étudiantes et étudiants internationaux;
- poursuivi et bonifié son offre de formations à distance en matière de normes du travail et d'équité salariale, en partenariat avec la TÉLUQ, et réalisé :
 - 22 formations en matière d'équité salariale dans des programmes d'études menant à des emplois à prédominance féminine généralement non syndiqués,
 - 14 webinaires en matière de normes du travail, dont 2 abordant de nouvelles thématiques, qui ont rejoint 1 110 personnes en direct et 1 253 autres en différé,
 - 18 webinaires en matière d'équité salariale, abordant 7 thématiques différentes et rejoignant 830 personnes en direct et 659 autres en différé,
 - la promotion de son offre de formations à distance en matière de normes du travail et d'équité salariale, notamment sur les réseaux sociaux, dans son infolettre et auprès de partenaires clés.

Indicateurs		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 % ²² Cible atteinte	S. O.	-
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.	S. O.	-

22. 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 %.

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. Ce sont 2 081 répondants et répondantes qui ont ainsi contribué à l'amélioration du soutien offert en participant au sondage téléphonique réalisé en octobre et en novembre.

Parmi les actions réalisées en 2022, notons la diffusion d'un outil intégré d'aide à la tâche à l'attention des intervenantes et intervenants en matière de normes du travail. Cet outil améliore l'accès à la documentation en offrant un moteur de recherche performant, une navigation facile et une mise à jour constante des instructions de travail, et ce, au bénéfice des clientèles.

Une nouvelle procédure de demande de renseignements à l'employeur a été mise en place afin d'optimiser le traitement des enquêtes en équité salariale. Plusieurs bonifications ont été apportées aux sections sur l'équité salariale du site Web de la CNESST, notamment pour mieux faire connaître les outils et services offerts aux clientèles et pour mieux informer les personnes salariées et leurs employeurs dans une situation d'insolvabilité ou de faillite. Également, la CNESST a mis en place un nouvel outil de gestion des dossiers en équité salariale qui permet une vue globale des dossiers, un partage plus efficace de l'information entre les intervenantes et intervenants et, ainsi, un service à la clientèle optimisé.

En ce qui a trait à l'admissibilité des réclamations, un système de notifications à l'attention des travailleuses et travailleurs a été déployé dans Mon Espace CNESST, et ce, afin qu'ils demeurent informés sur l'état de leur dossier.

Avec la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, de nombreux outils d'information et de sensibilisation ainsi que des conférences, des séances d'information et des webinaires ont été élaborés et diffusés pour soutenir les milieux de travail dans leurs nouvelles obligations. L'objectif était d'informer les employeurs, mais aussi de les préparer à l'entrée en vigueur des mesures. De plus, des intervenantes et intervenants en prévention-inspection se sont déplacés partout au Québec pour accompagner les milieux de travail dans la mise en place de ces nouvelles obligations.

La CNESST a également sollicité son réseau de partenaires pour la diffusion de contenu promotionnel portant sur l'offre de formations proposées en soutien tant aux travailleuses et travailleurs qu'aux employeurs désireux de développer leurs connaissances et leurs compétences en matière de normes du travail et d'équité salariale. Elle a bonifié son offre de webinaires en matière de normes du travail en proposant deux nouvelles thématiques à l'attention des répondants de titulaires de permis d'agence et des employeurs de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires.

Derrière chacune des améliorations technologiques, des bonifications apportées aux façons de faire ou des séances d'information, de surveillance et de formation évoquées dans le présent rapport annuel de gestion se trouve l'ambition de la CNESST de rehausser le soutien et l'accompagnement offerts aux milieux de 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	82,2 % Cible non atteinte	-

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'efficacité et l'efficacité de nos actions

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

  titre d'organisme responsable de l'application 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 lign e que 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 2020-2023²³ : les cibles de tolérance zéro, les risques prédominants, les risques émergents et avérés ainsi que les clientèles particulièrement exposées aux lésions professionnelles.

Au cours de l'année 2022, les inspectrices et inspecteurs en prévention-inspection ont assuré une surveillance dans toutes les régions du Québec en effectuant 30 409 visites, dont 15 174 visites initiales.

Du côté du secteur des normes du travail, en plus des surveillances effectuées dans les milieux prioritaires récurrents et auprès des agences de placement de personnel et de recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, d'autres ont été réalisées dans des secteurs en croissance, dont le commerce en ligne ainsi que la santé et l'assistance sociale. Au total, 915 activités de surveillance ont été réalisées en 2022.

Pour sa part, le secteur de l'équité salariale a concentré ses interventions auprès des employeurs ayant déclaré ne pas avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale ainsi qu'auprès de ceux appartenant aux milieux ciblés. Au total, 1 618 vérifications ont été effectuées au cours de l'année. Le secteur a également mené des travaux dans le but de bonifier l'accès à la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* (DEMES), de manière à assurer un suivi optimal de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

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

Indicateurs		2020	2021	2022	2023
2.1.1 Proportion des interventions réalisées dans les milieux ciblés ²⁴	Cibles	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
	R�sultats²⁵	94,4 % Cible atteinte	96,5 % Cible atteinte	93,0 % 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 %	74,8 %	-

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

23. **Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023 (gouv.qc.ca).**

24. 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.

25. Les résultats pour les années 2020 et 2021 ont été modifiés à la suite de l'inclusion des vérifications concernant la DEMES dans le calcul.

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 jouent un rôle essentiel dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Or, les résultats du sondage²⁶ 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.

Depuis la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, le 6 avril 2022, tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation dans leur milieu de travail doivent instaurer le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime a été élaboré pour préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action. Il introduit également des mécanismes de participation dans les milieux de travail.

Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. Il se prolongera jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention propres à un établissement.

Ainsi, avec ces nouvelles obligations, la CNESST a créé ou mis à jour des pages Web portant entre autres sur l'importance de la participation des travailleuses et des travailleurs dans cette prise en charge. De plus, des outils d'information et de sensibilisation sur les nouvelles obligations concernant les mécanismes de prévention et de participation pour les chantiers de construction, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023, ont été publiés à la fin de 2022. Ces outils mentionnent ainsi la participation des travailleurs et travailleuses.

Puisque la connaissance et la compréhension des droits, des responsabilités et des obligations favorisent 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, la CNESST a aussi soutenu les parties prenantes en :

- formant près de 1 600 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 près de 3 000 représentants d'employeurs lors d'activités de formation virtuelles en équité salariale;
- élaborant un plan de communication concernant la promotion des formations en ligne et des webinaires en matière de normes du travail et d'équité salariale afin d'inciter les milieux de travail à s'y inscrire, notamment sur les médias sociaux ainsi que dans plusieurs magazines et infolettres;
- offrant des activités de perfectionnement aux inspectrices et aux inspecteurs en lien avec la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail.

Indicateurs	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.	S. O.	-

26. 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'accident du travail et de maladie professionnelle en 2020.

Indicateurs		2020	2021	2022	2023
2.2.2 Pourcentage moyen d'augmentation du nombre d'employeurs ²⁷ assujettis ayant suivi une formation en matière d'équité salariale	Cibles	4,0 %*	6,0 %*	8,0 %*	10,0 %*
	Résultats	61,5 % Cible atteinte	82,4 % ²⁸ Cible atteinte	65,2 % Cible atteinte	-
2.2.3 Pourcentage d'augmentation du nombre d'employeurs ²⁹ 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	505,9 % 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

En 2022, plusieurs règlements et projets de règlement ont été soumis au conseil d'administration dans le cadre du processus en vue de leur adoption, dont :

- le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail relativement aux travaux d'arboriculture et d'élagage*;
- le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail relativement aux espaces clos*;
- le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*;
- le *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction* (travaux susceptibles d'émettre de la poussière de silice cristalline, cours général de santé et sécurité sur les chantiers de construction et madriers de planchers d'échafaudage).

Rappelons que, pour l'année 2022, la Planification des travaux réglementaires 2021-2023³⁰ (amendée) prévoyait 14 dépôts au conseil d'administration, soit :

- 8 sujets faisant l'objet de projets de règlement soumis pour approbation du conseil d'administration et son autorisation de publication dans la *Gazette officielle du Québec*;
- 6 sujets faisant l'objet de règlements soumis pour approbation finale.

27. 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 participantes et participants délégués par les employeurs qui est utilisé.

28. Le résultat de l'année 2021 a été modifié pour qu'y soient incluses les formations offertes en différé aux membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines. Le résultat est ainsi passé de 58,4 % à 82,4 %.

29. 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.

30. **Planification des travaux réglementaires 2021-2023 (amendée) - Santé et sécurité du travail (gouv.qc.ca)**

Or, trois dépôts rattachés à des cibles prévues pour 2023 ont été inscrits en surplus dans le processus d'adoption par le conseil d'administration en 2022. Deux dépôts prévus en 2022 n'ont pas été comptabilisés dans cet indicateur, compte tenu du fait que l'un d'eux a dû reprendre le processus réglementaire et que l'autre avait été réalisé et comptabilisé en 2021. Par conséquent, le total de dépôts prévus pour l'exercice a été ajusté en fonction de la réalité, soit à 16. Le taux de respect des échéanciers pour l'adoption de la réglementation en santé et sécurité est de 87,5 %, soit 14 dépôts sur 16 qui ont été réalisés.

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 ³¹	Cibles	75,0 %	80,0 %	85,0 %	90,0 %
	Résultats	84,6 % Cible atteinte	94,1 % Cible atteinte	87,5 % Cible atteinte	-

31. Seuls les travaux réglementaires réalisés en 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 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

Le maintien de la satisfaction des clientèles de la CNESST à l'égard de ses communications écrites s'appuie sur les trois dimensions d'importance que sont la clarté, la pertinence et la facilité à trouver l'information. Ces dimensions demeurent des priorités pour accroître l'efficacité de ses communications. En 2022, la CNESST a accordé une attention particulière à ces trois dimensions lors de la réécriture ou de la bonification de 90 lettres destinées aux clientèles des secteurs des normes du travail et de l'équité salariale.

Le taux de satisfaction obtenu lors des tests effectués au sein de groupes de discussion conforte la CNESST dans son approche de révision des communications écrites. Ces tests ont permis de réunir 26 travailleuses et travailleurs ainsi que 11 employeurs pour trouver des pistes d'amélioration afin de clarifier les lettres transmises aux clientèles et d'en faciliter la compréhension. La CNESST 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	81,2 % 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.

En 2022, la clientèle de la CNESST a pu bénéficier d'un mode alternatif de règlement des conflits dans 9 800 dossiers. À ce sujet, les actions suivantes ont été réalisées :

- l'assouplissement de l'imputation pour solution provisoire de retour au travail;
- le projet relatif à l'imputation générale et à l'admissibilité, dont le déploiement est maintenant étendu à l'ensemble de la révision administrative, tout comme l'entente verbale avec la clientèle dans le cadre d'une demande de révision portant sur un surpayé;
- la réalisation accrue de relances de médiation dans les dossiers ciblés en normes du travail;
- l'accroissement de la réalisation d'interventions de fin de parcours dans les plaintes pécuniaires.

Par ailleurs, la réalisation de solutions numériques s'est poursuivie avec la livraison d'une solution numérique de gestion des dossiers juridiques, qui contribue à optimiser la gestion de ces dossiers.

L'élargissement de l'offre de services de la CNESST et du bassin de travailleuses, de travailleurs et d'employeurs susceptibles de bénéficier de modes alternatifs de résolution des conflits constitue 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	139,1 % Cible atteinte	-

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

Le retour en emploi prompt et durable des travailleuses et des travailleurs s'étant absentes en raison d'une lésion professionnelle est au cœur des priorités de la CNESST.

C'est dans un contexte de changements législatifs émanant de la LMRSST que la CNESST a mis en place des façons de faire permettant de soutenir sa clientèle et de faciliter la démarche de retour en emploi. Ainsi, de nouveaux outils pour favoriser une assignation temporaire ont été mis à la disposition des employeurs, et l'offre de services en ligne dans Mon Espace CNESST a été élargie.

De plus, devant un volume grandissant de réclamations, la CNESST a dû faire preuve de rigueur et d'innovation dans ses façons de faire en mettant en place, entre autres, une approche structurée de suivi de dossiers visant la réintégration des personnes victimes de lésions professionnelles sur le marché du travail, et ce, dans les meilleurs délais et conditions possibles.

Ainsi soutenus par la CNESST, 96,1 % des travailleurs et travailleuses ayant subi une lésion professionnelle étaient aptes à réintégrer le marché du travail dans leur emploi pré-lésionnel³² en 2022, soit une hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à la proportion enregistrée en 2021.

Indicateurs	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	67,3 jours Cible atteinte	-
3.3.2 Proportion de décisions de capacité de retour au travail dans l'emploi pré-lésionnel	Cibles	94,0 %	94,5 %	95,0 %	96,0 %
	Résultats	95,3 % Cible atteinte	94,7 % Cible atteinte	96,1 % 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 centre de ses préoccupations, la CNESST a poursuivi ses travaux visant à diminuer les délais de traitement de l'admissibilité des réclamations.

L'année a été marquée par une hausse de 46,9 % des réclamations par rapport au nombre enregistré en 2021 et de 42,1 % par rapport à celui de 2019, avant la pandémie. Cette hausse des réclamations est notamment attribuable aux lésions liées à la COVID-19. Afin de limiter les répercussions sur le service client, la CNESST a agi de manière proactive dès les premiers mois de l'année en mettant en place une organisation du travail spécifique au traitement des réclamations liées à la COVID-19.

32. Emploi occupé par la travailleuse ou le travailleur lorsque sa lésion professionnelle est survenue.

33. La durée moyenne d'incapacité correspond au 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).

Par ailleurs, l'optimisation des façons de faire et les efforts soutenus de l'ensemble du personnel ont permis de porter le nombre de premières décisions d'admissibilité rendues pour un accident du travail à 173 224, soit une hausse de 49,2 % par rapport à 2021. De même, la proportion des décisions d'admissibilité rendues dans un délai maximal de 15 jours s'est améliorée au cours de l'année et a culminé à 48,8 % au 31 décembre.

L'analyse de l'admissibilité des réclamations pour les personnes atteintes d'une maladie professionnelle est plus complexe et requiert parfois l'obtention de documents, d'informations ou de décisions d'organismes indépendants de la CNESST, ce qui peut occasionner des retards involontaires pour rendre une décision d'admissibilité. Au début de 2022, la CNESST a mis en place des initiatives visant le traitement ciblé de ce type de réclamations afin de réduire le délai d'admissibilité. Bien que 57,9 % de travailleuses et travailleurs aient obtenu une décision d'admissibilité dans un délai de 60 jours ou moins, ces initiatives ont permis, au cours des derniers mois de l'année, de servir une plus grande proportion de cette clientèle dans les délais prescrits.

Indicateurs		2020	2021	2022	2023
3.4.1 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour un accident du travail ³⁴ dont la décision d'admissibilité est rendue dans un délai maximal de 15 jours ³⁵	Cibles	S. O.	60,0 %	75,0 %	85,0 %
	Résultats	S. O.	32,5 % Cible non atteinte	48,8 % Cible non atteinte	-
3.4.2 Proportion des réclamations en santé et sécurité pour une maladie professionnelle ³⁶ 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	57,9 % Cible non atteinte	-

34. Excluant les réclamations en cas de décès.

35. L'indicateur 3.4.1 a été modifié en 2021. Par conséquent, les données du rapport annuel de 2020 ne peuvent être comparées à celles des rapports annuels de 2021 et 2022.

36. 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 l'ensemble de la clientèle. 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 2022, près de 1,1 million de 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 2,1 points de pourcentage, pour s'établir à 78,0 %.

Sept nouveaux services numériques mis en place ont fait l'objet d'une consultation lors de leur conception :

- un service de dépôt d'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante ou pour pratique interdite par le biais de Mon Espace CNESST;
- trois services destinés aux représentants d'employeurs, qui permettent la consultation et le suivi de leurs dossiers;
- deux services soutenant la mise en œuvre de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail touchant l'assignation temporaire ainsi que la déclaration des heures travaillées et la demande de remboursement;
- la refonte du service de partage ou de transfert d'imputation.

De plus, la CNESST soutient et accompagne la clientèle qui navigue sur son site Web et utilise ses services en ligne. Elle aide les utilisatrices et utilisateurs à trouver de l'information ou 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 la mise en place d'actions promotionnelles des services numériques :

- l'adoption et la mise en œuvre d'une stratégie organisationnelle de mise en marché des services numériques;
- la préparation de plans d'action sectoriels pour augmenter l'utilisation du panier de services offerts;
- la réalisation d'une campagne de promotion, principalement par l'entremise des médias sociaux, pour accroître la notoriété des services de Mon Espace CNESST auprès des clientèles;
- la mise en place d'un environnement d'apprentissage permettant aux intervenantes et intervenants d'essayer les services de Mon Espace CNESST en vue d'en faire la promotion.

Les résultats obtenus montrent que la transformation numérique de la CNESST répond aux besoins et attentes des milieux de travail.

Indicateurs		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	100,0 % Cible atteinte	-
4.1.2 Taux d'utilisation des principaux services numériques	Cibles	60,0 %	65,0 %	70,0 %	75,0 %
	Résultats³⁷	69,7 % Cible atteinte	75,9 % Cible atteinte	78,0 % Cible atteinte	-

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

La CNESST a automatisé, à ce jour, neuf processus liés à sa mission, bonifiant ainsi l'expérience de la clientèle et la prestation de travail du personnel de la CNESST. En 2022, quatre processus supplémentaires ont été automatisés :

- les interventions de vérification, grâce à la livraison des dernières composantes d'un espace numérique pour les vérificatrices et vérificateurs, qui élimine le dossier papier et simplifie le traitement;
- la prise en charge d'une plainte en matière de normes du travail, grâce à un nouveau service de plainte en ligne et à un nouveau dossier électronique à l'attention du personnel. Ces améliorations réduisent l'utilisation du papier, allègent les tâches des intervenantes et intervenants et améliorent la qualité de l'information reçue;
- le traitement des demandes de souscription, qui permet l'émission accélérée d'un plus grand nombre de décisions de classification pour les employeurs ainsi qu'un meilleur service à la clientèle;
- la création, l'envoi ainsi que la gestion électronique et automatisée de plusieurs documents destinés aux mutuelles de prévention, qui permettent une économie de papier et un gain d'efficacité en éliminant la nécessité d'une intervention humaine.

De plus, la CNESST a poursuivi l'automatisation de processus liés à la santé et à la sécurité du travail :

- le traitement de l'admissibilité des réclamations;
- le traitement des demandes de partage ou de transfert d'imputation des lésions professionnelles, notamment par la bonification du formulaire en ligne, ce qui génère une plus grande utilisation.

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	45,0 % Cible atteinte	-

37. Les données pour les années 2020 et 2021 ont été ajustées pour tenir compte de la nouvelle méthode de calcul du résultat de cet indicateur.

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

Offrir un climat de travail favorisant le mieux-être du personnel est essentiel pour soutenir le recrutement et fidéliser les meilleurs talents. À cet effet, la CNESST a obtenu, en 2022, 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 direction ont déjà été lancées, dont :

- la diffusion de deux murales de reconnaissance entre collègues visant à faire rayonner des membres du personnel;
- l'événement de reconnaissance *Les Prix Vision - Vos réalisations, notre fierté!* pour souligner les efforts collectifs de 29 équipes de projets finalistes;
- la création d'une capsule de formation sur le cheminement de carrière à la CNESST;
- la réalisation de rencontres d'échanges sur les parcours inspirants à la CNESST pour nourrir les réflexions quant au développement professionnel et aux possibilités de progression de carrière dans l'organisation (deux rencontres);
- une troisième consultation de l'ensemble du personnel sous le thème « La présidente prend de vos nouvelles ».

Par ailleurs, la CNESST a obtenu la certification « Milieu de travail proactif » du programme de sensibilisation *Milieu de travail alliés* contre la violence conjugale du Regroupement des maisons pour les femmes victimes de violence conjugale. Plus de 800 membres du personnel ont assisté à la conférence de sensibilisation offerte par cet organisme.

D'autres initiatives sont à venir au cours des prochaines années pour que la CNESST demeure 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.	S. O.	-

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.

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	8,5 jours Cible atteinte	-

DÉCLARATION DE SERVICES

Date d'entrée en vigueur de la *Déclaration de services* : 1^{er} avril 2022

La CNESST reste attentive aux services de haute qualité en matière de travail offerts à l'ensemble de la population. 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 2022, 11 normes de service sur 12 ont obtenu un résultat supérieur à la cible qui leur a été attribuée dans la *Déclaration de services*. Une seule norme de service n'a pas atteint la cible prévue :

- Lorsque vous communiquez avec nous par téléphone, nous vous répondons dans un délai de 3 minutes (59,4 %).

Ce résultat présente une diminution de 3,2 points de pourcentage par rapport au résultat obtenu pour l'année 2021. Cette baisse s'explique par une pression accrue sur les services observée en début d'année en raison notamment de certains enjeux de main-d'œuvre ainsi que par l'augmentation du temps moyen de traitement des appels. Par ailleurs, les résultats des quatre dernières années montrent une amélioration globale du délai de réponse, la proportion d'appels ayant obtenu une réponse en 3 minutes ou moins étant passée de 42,7 % en 2019 à 59,4 % en 2022.

La CNESST a déployé de nombreux efforts pour soutenir et accompagner les clientèles, notamment en matière de droits et obligations dans les milieux de travail et d'utilisation des services numériques. Le Centre de relations clients a répondu à plus de 1,1 million d'appels et à près de 52 000 demandes de renseignements en ligne. Dans le but d'améliorer l'accès aux services téléphoniques, une nouvelle structure d'embauche d'agents et d'agentes de relations avec la clientèle a été mise en place. Elle permet l'embauche en continu pour mieux répondre aux besoins ponctuels de ressources. Dans un sondage réalisé du 26 janvier au 9 février 2022, 90 % des répondantes et répondants se sont dits satisfaits du service reçu lors de leur appel.

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 et sur l'exploration de nouveaux outils technologiques pour répondre aux besoins de renseignements des citoyennes et citoyens et ainsi faciliter une meilleure autonomie dans la consultation de l'information et l'utilisation des services en ligne. Ainsi, les agentes et agents de relations avec la clientèle continuent de faire la promotion des services en ligne, dont le site Web, et de l'accompagnement personnalisé.

Le tableau ci-dessous présente les résultats relatifs aux engagements de la *Déclaration de services*.

Normes de service	Cible prévue par la DSC pour 2022	Résultats obtenus		
		2022	2021	2020
Centre de relations clients				
Lorsque vous communiquez avec nous par téléphone, nous vous répondons dans un délai de 3 minutes ³⁹ .	80 %	59,4 %	62,6 %	57,6 %
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.	90 %	92,2 %	98,6 %	97,8 %
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.	80 %	86,8 %	81,4 %	81,9 %
En matière d'équité salariale				
Nous analysons l'admissibilité de votre recours dans un délai de 30 jours.	90 %	94,8 %	99,1 %	97,7 %
Nous prenons en charge votre demande de soutien-conseil en équité salariale dans un délai de un jour ouvrable.	90 %	100,0 %	99,8 %	99,7 %
En matière de santé et de sécurité du travail – Financement				
Nous procédons à l'inscription d'un employeur ⁴⁰ et lui transmettons les informations liées à sa couverture d'assurance en santé et sécurité du travail dans un délai de 45 jours.	80 %	94,3 %	80,6 %	87,9 %
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.	95 %	98,5 %	98,7 %	98,2 %
En matière de santé et de sécurité du travail – Admissibilité				
Nous établissons le montant et autorisons le premier paiement d'indemnité de remplacement du revenu dans un délai de 10 jours suivant la décision relative à l'admissibilité de votre réclamation.	80 %	93,4 %	93,0 %	84,7 %
En matière de santé et de sécurité du travail – Remboursement de frais				
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.	80 %	92,1 %	93,4 %	90,2 %
En matière de santé et de sécurité du travail – Inspection				
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.	85 %	93,1 %	94,6 %	94,2 %
Plaintes 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.	95 %	99,7 %	98,7 %	98,9 %
À la suite du dépôt de votre plainte, nous vous fournissons une réponse dans un délai de 10 jours ouvrables.	90 %	96,1 %	93,7 %	90,4 %

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

40. Assujéti 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 2022, 1 262 plaintes ont ainsi été traitées à la CNESST comparativement à 1 565 en 2021, soit une diminution de 19,4 %. Parmi ces 1 262 plaintes, 170 concernaient le professionnalisme⁴¹ (comportement et courtoisie). En ce qui concerne les 1 092 autres plaintes traitées, 663 ont été jugées comme fondées et ont fait l'objet de mesures correctives.

Nombre de plaintes et proportion par motif

Motif	2022		2021	
	Nombre de plaintes	Proportion	Nombre de plaintes	Proportion
Normes de service et délais	636	50 %	905	58 %
Traitement de la demande	264	21 %	358	23 %
Professionnalisme	170	14 %	198	13 %
Nos communications avec vous	66	5 %	65	4 %
Accès à nos services	126 ⁴²	10 %	39	2 %
Total	1 262	100 %	1 565	100 %

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

42. Le résultat pour l'année 2022 n'est pas comparable à celui de 2021 en raison d'un élargissement de la catégorisation des plaintes liées à l'accès à nos services.



3

LES RESSOURCES UTILISÉES

GESTION DU PERSONNEL

L'effectif de la CNESST s'élevait à 5 192 personnes au 31 décembre 2022, soit 4 320 employés réguliers et 872 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	2022	2021	Écart
Personnel hors cadre	10	10	0
Personnel d'encadrement	245	242	3
Personnel professionnel*	2 702	2 503	199
Personnel de bureau, technicien et assimilé	2 230	2 144	86
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	5	5	0
Total	5 192	4 904	288

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

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 rétention des talents au sein de l'organisation. À cette fin, et en cette période de rareté de main-d'œuvre, la CNESST a consacré, en moyenne, 8,5 jours de formation par personne en 2022. La somme consacrée aux formations représentait 5,6 % de la 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	2022	2021
Proportion de la masse salariale	5,6 %	5,3 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	8,5 jours	7,6 jours
Somme allouée par personne	3 901 \$	3 530 \$

Jours de formation par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2022	2021
Personnel d'encadrement*	8,3	8,9
Personnel professionnel	8,2	7,1
Personnel fonctionnaire**	8,9	8,0

* Personnel d'encadrement : cadres, emplois supérieurs.

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

RESSOURCES FINANCIÈRES

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE DU PERSONNEL RÉGULIER

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier⁴³

	2022	2021	2020
Taux de départs volontaires	11,1 %	10,3 %	8,4 %

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

	2022	2021	2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	142	117	141

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 janvier 2023, elle a régionalisé 182 emplois.

Emplois régionalisés au 31 janvier 2023⁴⁴

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 janvier 2023
194	182

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) et de la *Loi sur l'équité salariale* (LES). Également, puisque les sommes relatives à *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, à la *Loi visant à favoriser le civisme* et à la *Loi sur la fête nationale* (LFN) ne concernent pas le régime des accidents du travail, elles ne doivent pas être considérées dans le patrimoine du FSST.

Mode de financement

Les deux principales sources de financement du FSST sont les 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 2022, la masse salariale assurable cotisable a été estimée à 199,5 milliards de dollars, ce qui correspond à une augmentation de 12,4 % par rapport à celle de 2021. Les cotisations des

43. 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.

44. Selon les critères du plan gouvernemental de régionalisation.

employeurs s'élèvent à 3,4 milliards de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, ce qui représente une augmentation de 5,4 %.

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*, 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 2022, les sommes détenues dans ce fonds particulier représentaient 93,7 % de l'actif total du FSST.

En tant que fiduciaire du FSST, la CNESST 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 en décembre 2022, afin qu'elle prenne en considération les changements apportés par la CDPQ à ses activités d'investissement dans les marchés boursiers, notamment une réduction de l'exposition aux marchés en croissance.

La valeur marchande du fonds particulier du FSST s'élève à 18,4 milliards de dollars au 31 décembre 2022, comparativement à 20,6 milliards de dollars à la fin de l'année 2021. En considérant la trésorerie conservée dans le compte de dépôt à vue à la CDPQ, soit 0,8 milliard de dollars, la valeur marchande des fonds du FSST confiés à la CDPQ s'établit à 19,3 milliards de dollars au 31 décembre 2022, comparativement à 20,7 milliards de dollars à la fin de 2021.

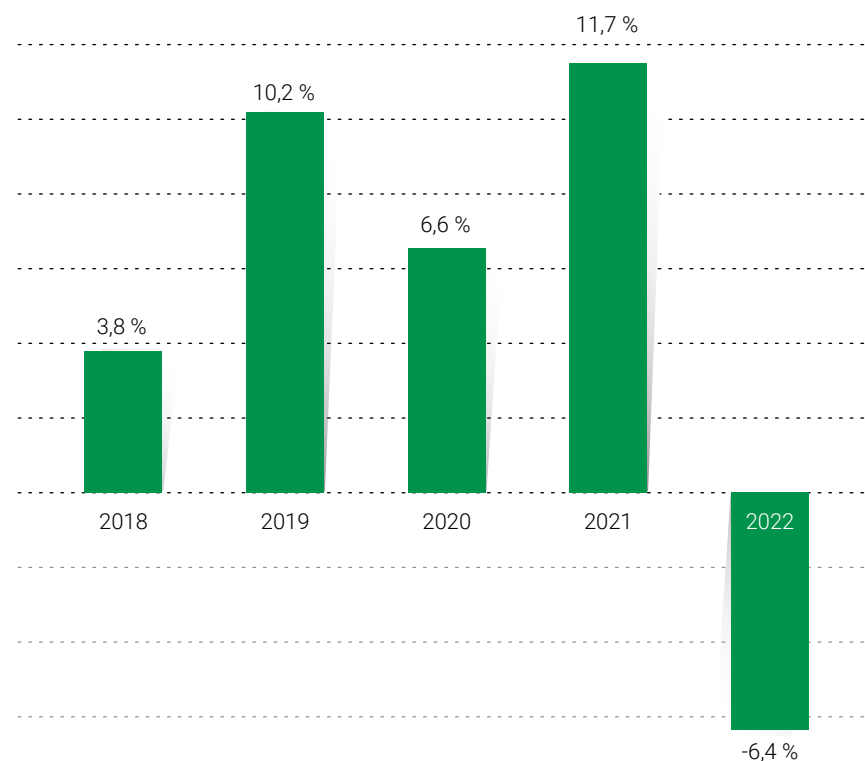
En 2022, le fonds particulier du FSST a généré des revenus de placements de -1,4 milliard de dollars, résultant d'un rendement de -6,4 % avant les charges d'exploitation de la CDPQ. En 2021, les revenus de placements étaient de 2,1 milliards de dollars, résultant d'un rendement de 11,7 % avant les charges d'exploitation.

Le rendement négatif de 2022 découle principalement de la contre-performance de la catégorie des placements à revenu fixe, tant les activités de taux que celles de crédit, et de celle de la catégorie des actions, attribuable à la perte dans les marchés boursiers, partiellement contrebalancée par le gain dans les placements privés. Ces deux catégories ont été fortement affectées par la remontée significative des taux d'intérêt et de l'inflation, ainsi que par les tensions géopolitiques. En revanche, la catégorie des actifs réels, précisément les immeubles et les infrastructures, s'avère résiliente dans ce contexte économique en générant un rendement positif.

Le graphique qui suit présente le rendement annuel du fonds particulier du FSST 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)



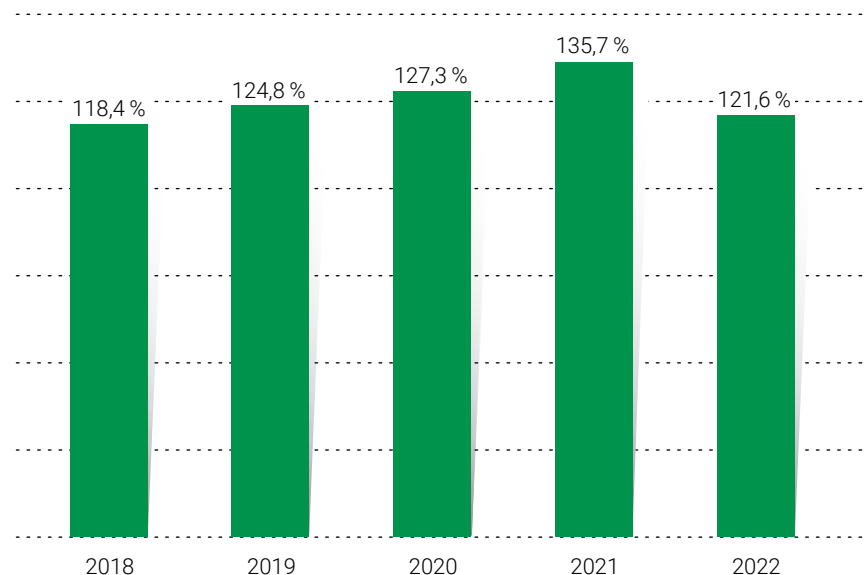
Les rendements annuels moyens obtenus pour le fonds particulier du FSST sur des périodes de cinq, dix et vingt ans s'établissent respectivement à 5,0 %, à 7,3 % et à 7,1 %.

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 des déficits cumulés. Le comité de placement et de capitalisation du conseil d'administration de la CNESST assure la vigie annuelle des objectifs et des modalités d'amortissement de la politique de capitalisation et il le conseille 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



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 d'assurer l'équité salariale et de favoriser des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les personnes salariées.

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 99,8 millions de dollars.

Le taux de cotisation est fixé en vertu du *Règlement sur les taux de cotisation*. Il s'applique sur la masse salariale assujettie. Il était de 0,06 % en 2022 pour la plupart des employeurs. Toutefois, certains d'entre eux bénéficient d'un taux réduit de 2022 à 2024⁴⁵.

Résultats de la CNESST par secteur

Le résultat global de la CNESST pour l'exercice 2022 s'établit à 32,1 millions de dollars. Il se traduit par un surplus de 3,1 millions de dollars pour le secteur SST (produits de 546,1 millions de dollars moins 543,0 millions de dollars de charges) et un surplus de 29,0 millions de dollars pour les secteurs des normes du travail et de l'équité salariale (produits de 116,9 millions de dollars moins 87,9 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 2022 autorisée par le conseil d'administration.

45. Le taux de cotisation est de 0,02 % pour 2022, de 0,03 % pour 2023 et de 0,05 % pour 2024 pour les employeurs suivants : une communauté métropolitaine, une municipalité, une société de transport en commun, un centre de services scolaire, une commission scolaire; le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, un établissement d'enseignement, une garderie et un établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre s-4.2).

RESSOURCES INFORMA- TIONNELLES

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 et le 31 décembre 2022

	Nombre	Valeur (en k\$)
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	4	202,7
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique*	158	111 507,7
Total des contrats de service	162	111 710,4

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

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 applique 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 qu'elle contribue à l'atteinte des cibles de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023.

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Les projets en ressources informationnelles réalisés en 2022 concrétisent l'approche de transformation numérique de la CNESST, qui se décline selon les quatre axes suivants :

1) Services en ligne pour les clientèles

Parmi les principales réalisations en lien avec cet axe, soulignons :

- l'ajout de parcours pour le dépôt d'une plainte en ligne en matière de normes du travail pour motifs de congédiement et de pratiques interdites;
- la bonification de l'espace sécurisé pour les représentants des employeurs en santé et sécurité du travail, qui leur permet d'utiliser la majorité des services numériques destinés aux employeurs;
- la bonification des services de Mon Espace CNESST pour rendre disponible aux employeurs le relevé électronique des prestations versées aux membres de leur personnel.

2) Services aux opérations de première ligne

Pour cet axe, la CNESST a notamment réalisé :

- la mise en place de plusieurs automatismes en santé et sécurité du travail touchant l'admissibilité des réclamations, l'imputation des lésions professionnelles et la classification des employeurs;

- la création du dossier électronique pour le secteur des normes du travail;
- la mise en place de l'outil de gestion de dossiers pour le secteur de l'équité salariale;
- le déploiement de la solution numérique de gestion des dossiers juridiques;
- le développement d'un système de gestion des programmes et des mesures de soutien financier touchant entre autres la prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que la lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail.

3) Services au personnel

Dans le contexte où la prestation de travail de son personnel s'effectue principalement en mode hybride, la CNESST a poursuivi le déploiement de solutions numériques sécuritaires pour le travail à distance en ce qui concerne notamment la mobilité et la collaboration.

4) Services d'infrastructures technologiques

Au cours de l'année, la CNESST a réalisé des projets d'infrastructures technologiques pour optimiser la performance du travail accompli et réduire les risques associés à la désuétude. Mentionnons, entre autres, les interventions suivantes :

- délestage technologique de l'ancien siège social (édifice Bourdages, à Québec);
- rehaussement de la solution de sécurité physique de tous les sites régionaux;
- rehaussement des serveurs pour la prestation de services électroniques.

Par ailleurs, en conformité avec le décret 596-2020 concernant le Programme de consolidation des centres de traitement informatique et de l'optimisation du traitement et du stockage, la CNESST a autorisé un projet en ressources informationnelles pour la migration de la plateforme distribuée en infonuagique et a entrepris les travaux de réalisation.

TAUX D'UTILISATION DES PRINCIPAUX SERVICES EN LIGNE

	2022		2021 ⁴⁶		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	36 048	59,2 %	29 941	56,6 %	2,6 %
Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)	19 178	100,0 %	31 083	100,0 %	0,0 %
Plainte sur l'application de l'équité salariale	769	98,2 %	788	97,6 %	0,6 %
Services en matière de santé et de sécurité du travail					
Inscription de l'employeur	20 292	88,5 %	20 577	90,1 %	-1,6 %
Déclaration des salaires	197 386	96,4 %	194 218	96,2 %	0,2 %
Changement à signaler de l'employeur	34 517	84,2 %	35 026	79,8 %	4,4 %
Demande d'attestation ou d'information sur la conformité des employeurs	199 704	99,3 %	194 310	99,1 %	0,2 %
Demande de dépôt direct du travailleur	100 131	93,8 %	86 128	94,4 %	-0,6 %
Demande de copie de dossier	58 438	18,2 %	57 668	14,5 %	3,7 %

46. Les données pour l'année 2021 ont été ajustées pour tenir compte de la nouvelle méthode de calcul du résultat de cet indicateur.

	2022		2021 ⁴⁶		Écart en points de pourcentage
	Nombre total de demandes	Pourcentage en ligne	Nombre total de demandes	Pourcentage en ligne	
Demande de remboursement de frais du travailleur	319 749	77,8 %	302 697	73,5 %	4,3 %
Avis de l'employeur et demande de remboursement	194 681	56,0 %	131 244	47,5 %	8,5 %
Demande de remboursement pour retrait préventif	29 814	61,4 %	33 243	53,1 %	8,3 %
Avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction de l'employeur	33 559	93,7 %	38 762	93,3 %	0,4 %
Réclamation du travailleur	151 696	65,1 %	113 496	53,1 %	12,0 %
Déclaration mensuelle d'allaitement	2 876	98,2 %	3 210	93,9 %	4,3 %
Total :	1 398 838	78,0 %	1 272 391	75,9 %	2,1 %

MISE EN ŒUVRE DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LQ 2021, c. 27) modifie les dispositions des lois dont la CNESST est responsable. Plusieurs projets informatiques ont été mis en œuvre pour favoriser l'application des nouvelles dispositions, dont :

- la modification des systèmes et des services numériques touchant la couverture des travailleuses et travailleurs domestiques, le soutien pour un retour au travail et l'assignation temporaire;
- deux projets en ressources informationnelles portant sur l'optimisation des recours et les mécanismes de prévention dans le secteur de la construction (formation).

De plus, pour donner suite aux changements apportés à la *Loi sur les normes du travail*, la CNESST a modifié les systèmes et les services numériques touchant la protection des stagiaires.

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 administratives et technologiques ont fait l'objet d'améliorations en matière de sécurité de l'information et de cyberdéfense relativement aux aspects suivants :

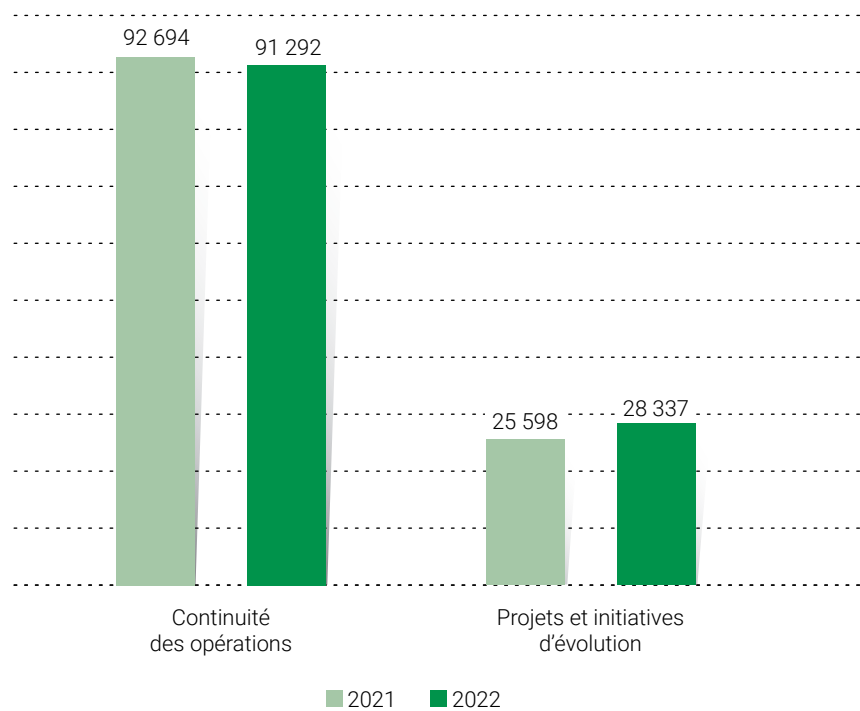
- les activités de sensibilisation et de formation;
- le contrôle des identités et des accès;
- la détection des vulnérabilités et des menaces;
- la reprise informatique en cas de sinistre;
- les réponses aux incidents.

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 sur les clientèles ainsi que sur les services offerts par la CNESST. Elles ont également permis le développement de réflexes cybersécuritaires pour rehausser le niveau de maturité collective de la CNESST en la matière.

INVESTISSEMENTS RÉALISÉS EN 2022

Un peu plus de 119,6 millions de dollars ont été investis en ressources informationnelles. Ces investissements ont servi, d'une part, à soutenir le fonctionnement quotidien de la CNESST et, d'autre part, à concevoir puis livrer des projets d'informatisation permettant d'améliorer les façons de faire de l'organisation, au bénéfice des employeurs ainsi que des travailleuses et travailleurs.

Investissements en ressources informationnelles (en milliers de dollars)





4

ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les actions en développement durable de la CNESST s'appuient sur la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD), comme prévu par la *Loi sur le développement durable*. Dans le contexte de la nouvelle prolongation de la SGDD 2015-2020, les activités de la CNESST ont d'abord été réalisées sous le signe de la continuité, au moyen de la poursuite des cibles de son plan d'action transitoire 2021-2022. Ces cibles concernaient principalement des actions en lien avec la sensibilisation du personnel aux enjeux de développement durable, tels que la saine gestion des matières résiduelles et la mobilité durable.

Ensuite, les activités de l'organisation se sont centrées sur le changement, avec l'adoption de deux engagements, dans le respect de la *Directive visant la mise à jour des plans d'action de développement durable* du 30 mars 2022 :

- bonifier ses démarches d'acquisition responsable;
- systématiser sa démarche de prise en compte des principes de développement durable.

Les activités de sensibilisation en développement durable auprès du personnel se sont poursuivies avec :

- la relance des comités de développement durable, qui regroupent 59 membres provenant de 15 bureaux de la CNESST et dont le mandat consiste à mettre en œuvre des initiatives en développement durable dans leur établissement ainsi qu'à concevoir des projets propres à leur réalité locale;
- la participation au Défi sans auto solo, pour lequel la CNESST a remporté la première place dans la catégorie Moyenne organisation, une compétition amicale qui se veut un moyen de sensibiliser le personnel de partout au Québec à l'utilisation des transports durables.

L'année a aussi été marquée par l'innovation, notamment par :

- la mise en place du Programme de retour garanti à domicile pour l'ensemble du personnel, qui permet aux membres du personnel qui ont opté pour un mode de transport durable d'utiliser un taxi pour quitter le travail lors d'une situation urgente ou imprévue;
- la participation de la CNESST au projet pilote de biométhanisation de la Ville de Québec, dont le siège social de la CNESST, situé à Québec, est le premier bureau gouvernemental à participer à la collecte des résidus alimentaires de la Ville de Québec.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021-2022

Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
1. Accélérer le virage numérique	1.a Taux d'utilisation des principaux services numériques	70 % au 31 décembre 2022	78,0 %	Atteinte
	1.b Pourcentage des principaux services destinés aux clientèles améliorés par l'automatisation	25 % au 31 décembre 2022	45,0 %	Atteinte
2. Réduire la consommation de papier	2.a Pourcentage de réduction des classeurs de documents des unités administratives de la CNESST	70 % au 31 décembre 2022	70,4 %	Atteinte
	2.b Mise en œuvre d'un guide de sensibilisation de réduction du papier à l'attention du personnel	Disponibilité du guide de sensibilisation de réduction du papier au 31 décembre 2022	Guide de sensibilisation rendu disponible et mise en œuvre de 4 activités en 2022	Atteinte
3. Gérer de manière responsable nos matières résiduelles	3.a Publier un guide organisationnel de gestion des matières résiduelles qui établit les lignes directrices, les bonnes pratiques et le portrait des infrastructures de gestion multimatières	Guide publié à l'interne avant le 31 décembre 2021	Guide publié dans l'intranet le 21 février 2022	Atteinte – Après la date prévue
	3.b Inscrire tous les employés à la formation sur la gestion des matières résiduelles	70 % des employés auront terminé la formation avant le 31 décembre 2022	79,5 %	Atteinte
4. Réaliser un projet majeur de construction écoresponsable	4.a Obtenir la certification LEED v4 du siège social	Siège social certifié LEED v4 au 31 décembre 2022	Demande de certification déposée comme prévu à l'automne 2022 ⁴⁷	Non atteinte – Débutée

Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
5. Intégrer la prise en compte des principes de développement durable (PCPDD)	5.a Nombre de projets structurants soumis au comité de direction ayant fait l'objet d'une PCPDD	4 projets structurants d'ici le 31 décembre 2022	4 projets structurants qui ont fait l'objet d'une PCPDD	Atteinte

47. L'analyse du dossier par le Conseil du bâtiment durable du Canada a été retardée. Celle-ci est en cours et des documents complémentaires ont été demandés. L'obtention de la certification est reportée en 2023.

Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
6. Poursuivre la formation du personnel à l'intégration du développement durable	6.a Proportion de nouveaux employés formés en développement durable	Augmentation annuelle au 31 décembre 2022	84,4 % des nouveaux employés comparativement à 79,6 % en 2021	Atteinte

Objectif gouvernemental 5.2 : Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
7. Optimiser les interventions en matière de santé et de sécurité du travail	7.a Proportion de nos interventions réalisées en prévention dans les milieux de travail ciblés	80 % au 31 décembre 2022	92,9 %	Atteinte

Objectif gouvernemental 7.1 : Accroître l'accessibilité aux services, aux lieux d'emploi ainsi qu'aux territoires par des pratiques et par la planification intégrée de l'aménagement du territoire et des transports durables

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
8. Appuyer la mobilité durable au sein de l'organisation	8.a Produire un guide organisationnel de mobilité durable	Guide de mobilité durable publié à l'interne au 31 décembre 2022	Guide publié dans l'intranet le 28 septembre 2022	Atteinte

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DE LA DIRECTIVE VISANT LA MISE À JOUR DES PLANS D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectif 1.1 : S'approvisionner de façon responsable (marchés publics)

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
9. Bonifier nos démarches d'acquisition responsable (ADDENDA)	9.a Proportion des acquisitions responsables effectuées	Mesure initiale au 31 décembre 2022	Mesure initiale effectuée au 31 décembre 2022	Atteinte

Objectif 1.2 : Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales (prise en compte des principes de développement durable)

Action	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Atteinte de la cible
10. Systématiser la démarche de prise en compte des principes de développement durable (ADDENDA)	10.a Proportion des interventions gouvernementales ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	Mesure initiale au 31 décembre 2022	Mesure initiale effectuée au 31 décembre 2022	Atteinte

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 divulguer un acte répréhensible en toute confidentialité, soit par l'entremise d'une ligne téléphonique ou par courrier, tous deux uniquement accessibles par la personne responsable du suivi des divulgations.

En 2022, aucun acte répréhensible n'a été divulgué à la CNESST.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi du gouvernement du Québec visent 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 2022, la CNESST a multiplié ses initiatives dans le but d'offrir un environnement de travail plus inclusif à l'ensemble de son personnel. À la suite du lancement de la Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), en octobre 2021, diverses actions de sensibilisation, de formation et de consultation ont été menées.

Les gestionnaires de l'organisation ont notamment suivi des formations en lien avec le leadership inclusif et certaines formes de diversité, comme la diversité sexuelle et de genre. Des conférences ont également été offertes à l'ensemble du personnel sur des sujets comme l'intersectionnalité et la neurodiversité.

Pour faire participer le personnel à la démarche en matière d'EDI, la CNESST a mis sur pied des comités consultatifs de membres des minorités visibles et ethniques et de personnes en situation de handicap. Elle a également sondé l'ensemble du personnel sur les enjeux et les pistes d'action en matière d'EDI.

Ces diverses initiatives ont permis à la CNESST de se classer parmi les finalistes pour l'obtention d'un prix d'excellence de l'Institut d'administration publique du Québec dans la catégorie *Gestion des ressources humaines*.

Effectif régulier au 31 décembre 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
4 320

Nombre total de personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de l'année 2022

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
568	870	344	52

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

Embauche de membres de groupes cibles en 2022

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	568	90	2	2	6	100	17,6 %
Occasionnel	870	92	0	2	13	107	12,3 %
Étudiant	344	37	1	1	2	41	11,9 %
Stagiaire	52	9	0	1	0	10	19,2 %
Total	1834	228	3	6	21	258	14,1 %

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

Statut d'emploi	2022	2021	2020
Régulier	17,6 %	14,8 %	13,0 %
Occasionnel	12,3 %	14,5 %	11,6 %
Étudiant	11,9 %	6,0 %	12,1 %
Stagiaire	19,2 %	4,9 %	5,9 %
Total	14,1 %	12,4 %	11,8 %

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 2022		Au 31 décembre 2021		Au 31 décembre 2020	
	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 %	26	0,6 %	29	0,7 %
Autochtones	30	0,7 %	30	0,7 %	27	0,6 %
Personnes handicapées	51	1,2 %	51	1,2 %	53	1,3 %

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 2022		Au 31 décembre 2021	
	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel	Nombre	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel
MVE Montréal et Laval	490	30,1 %	455	28,7 %
MVE Outaouais et Montérégie	59	10,7 %	46	9,3 %
MVE Estrie, Lanaudière et Laurentides	30	6,5 %	21	5,4 %
MVE Capitale-Nationale	126	7,3 %	97	5,8 %
MVE Autres régions	14	1,7 %	11	1,5 %
Total	719	13,9 %	630	12,8 %

* 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 2022

Groupe cible	Personnel d'encadrement (Nombre)	Personnel d'encadrement (Proportion)
MVE	22	9 %

* 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 2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	568	870	344	52	1 834
Nombre de femmes embauchées	431	663	267	33	1 394
Taux d'embauche des femmes	75,9 %	76,2 %	77,6 %	63,5 %	76,0 %

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 décembre 2022

Groupes cibles	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel*	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	255	2 444	1 157	459	5	4 320
Femmes	157	1 587	964	365	0	3 073
Taux de représentativité des femmes	61,6 %	64,9 %	83,3 %	79,5 %	0 %	71,1 %

* 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 2022 (cohorte 2023)	Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)
0*	9	6

* Le Secrétariat du Conseil du trésor a mis fin au programme à l'automne 2022.

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

2022	2021	2020
1	3	4

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Depuis 2004, la CNESST collabore activement aux efforts gouvernementaux en matière d'allègement réglementaire et administratif.

En outre, elle est assujettie à la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif. Elle doit ainsi rendre compte annuellement de ses réalisations en matière d'allègement réglementaire et administratif à l'égard des entreprises dans son rapport annuel de gestion.

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.

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025, la CNESST doit contribuer aux trois objectifs gouvernementaux suivants :

- diminution de 10 % du nombre de formalités administratives;
- réduction de 15 % du volume de formalités administratives;
- baisse de 20 % du coût des formalités administratives pour les entreprises québécoises.

La CNESST impose actuellement six formalités administratives aux entreprises, soit les suivantes :

- inscription d'un employeur à la CNESST;
- demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite;
- déclaration des salaires;
- avis d'ouverture et de fermeture d'un chantier de construction;
- rapport d'examen non destructif des pièces portantes du camion-pompe;
- avis de l'employeur et demande de remboursement (formulaire).

Les données de l'exercice 2021⁴⁸ révèlent une baisse de 4,6 % du coût des formalités administratives imposées par la CNESST par rapport à l'exercice de référence 2019.

48. Le résultat de l'exercice 2021 a été calculé en 2022.

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET 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 qu'elle offre ainsi que les formulaires qu'elle produit sont accessibles sur son site Web.

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

ACCÈS AUX DOCUMENTS

En plus des 88 demandes en traitement au 31 décembre 2021, la CNESST a reçu 1 776 demandes d'accès en 2022. Les demandes traitées, soit celles dont le traitement s'est terminé pendant l'exercice, l'ont été dans un délai moyen de 21 jours. Pour les cas où le délai a été de plus de 20 jours, un avis a été transmis au demandeur pour l'informer du fait qu'un délai supplémentaire 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 2022		
	Demandes d'accès		Rectifications (Nombre)
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	
0 à 20 jours	475	397	4
21 à 30 jours	611	123	5
31 jours et plus	110	29	2
Total	1 196	549	11

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 2022		
	Demandes d'accès		Rectifications (Nombre)
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	
Entièrement acceptées	828	337	5
Partiellement acceptées*	217	119	1
Refusées (entièrement)*	20	37	3
Autres	131	56	2

* 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, 23, 28, 29, 31, 32, 35, 37, 39, 48, 53, 54, 59, 63.1, 72, 83, 86.1, 87, 88, 88.1, 89

Loi sur la santé et la sécurité du travail : 160 al. 2, 174, 176, 183

Charte des droits et libertés de la personne : 9

Loi sur les normes du travail : 104, 105, 108, 109, 123.3, 123.8, 123.10, 125

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

Mesures d'accommodement et avis de révision 2022

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	7

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

Chaque nouvel employé doit suivre les formations en ligne *Protection des renseignements* et *La sécurité de l'information*. Par ailleurs, la CNESST conseille le 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 l'intranet 12 capsules d'information en lien avec la sécurité de l'information, notamment sur les bonnes pratiques en milieu de travail et sur l'importance de déclarer les incidents.

De plus, un plan d'action a été élaboré en vue de bonifier le processus de traitement des demandes d'accès.

EMPLOI ET 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 2022.

Une boîte courriel est mise à la disposition des employées et employés pour qu'ils formulent 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 2022, des initiatives visant à promouvoir l'usage d'un français de qualité ont aussi été réalisées. À titre d'exemple, la CNESST a poursuivi la publication de sa rubrique *L'Apostrophe* dans son intranet. Au total, trois manchettes ont été rédigées et diffusées. Une formation sur la rédaction épïcène, créée à l'interne, a été suivie par 159 personnes au cours de l'année.

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 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 104 journées de visite de chantiers, soit 1 056 chantiers visités. Au total, 1 028 interventions de conformité ont également été réalisées.

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, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Régie du bâtiment du Québec, Revenu Québec et l'Autorité des marchés publics.

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, 2 722 constats d'infraction.

Constats d'infraction signifiés en 2022

LSST	2 573
LATMP	34
LNT et LFN	91
LES	24
Total	2 722

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 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	70	0	0	1	
Plaidoyers de culpabilité	739	3	1	5	
Plaidoyers de culpabilité, mais contestation de la peine plus forte réclamée*	131	0	2	0	
Total	940	3	3	6	952

* 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).

POURSUITES PÉNALES À LA COUR DU QUÉBEC PAR LES PROCUREURS DE LA CNESST

Parmi les constats signifiés en 2022, 1 553 dossiers de poursuites pénales ont abouti à un verdict de culpabilité des défendeurs, 114 se sont soldés par des acquittements, des arrêts des procédures, des retraits ou autrement. De plus, 1 055 dossiers sont en cours.

NOMBRE DE JUGEMENTS RENDUS

Pour 2022, 1 711 jugements ont été rendus par les tribunaux relativement à des infractions en vertu de la LSST (1 648), de la LATMP (29), de la LNT et de la LFN (7) et de la LES (27).

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	556	7	4	15	
Plaidoyers de culpabilité lors de l'audition	1 058	22	2	12	
Acquittements	30	0	0	0	
Autres	4	0	1	0	
Total	1 648	29	7	27	1 711

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 1 711 jugements est de 259,7 jours⁴⁹.

DEMANDES DE REMISE

Au regard des délais dans le processus judiciaire, en 2022, il y a eu 443 demandes de remise d'audition, dont 31 émanaient uniquement des procureurs de la CNESST (7 %).

MONTANT DES AMENDES

Voici un tableau des amendes réclamées et imposées en 2022 en vertu des différentes lois.

Montants des amendes réclamées et imposées

	LSST	LATMP	LNT-LFN	LES	Total
Montants des amendes réclamées*	7 040 078,00 \$	16 800,00 \$	7 900,00 \$	36 500,00 \$	7 101 278,00 \$
Montants des amendes imposées**	5 470 612,00 \$	15 966,00 \$	7 900,00 \$	36 500,00 \$	5 530 978,00 \$

* 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.

49. 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.

GOUVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de la CNESST se distingue par sa structure paritaire. Il se compose de 15 membres nommés par le gouvernement : 7 membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives ; 7 membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives. La présidente du conseil d'administration est nommée après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. Cette dernière doit, de l'avis du gouvernement, se qualifier comme administratrice indépendante au sens de l'article 4 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*. Il est à noter que la fonction de présidente du conseil d'administration a été assumée par M^{me} Manuelle Oudar jusqu'à la nomination de M^{me} Louise Otis, le 2 mai 2022⁵⁰.

Le gouvernement nomme également une présidente-directrice générale, qui est responsable de la direction et de la gestion de la CNESST. La présidente-directrice générale est membre d'office du conseil d'administration, sans droit de vote. De plus, le ministre responsable du Travail nomme un observateur ou une observatrice auprès du conseil d'administration.

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

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

La présidente du conseil d'administration reçoit une rémunération annuelle de 19 947 \$ à laquelle s'ajoute un montant forfaitaire de 934 \$ par présence aux séances du conseil d'administration et des divers comités qui en relèvent. En 2022, elle a donc reçu une rémunération totale de 19 315,50 \$⁵¹.

Elle reçoit également une compensation pour des frais de voyage et de séjour occasionnés par l'exercice de ses fonctions, conformément aux *Règles sur les frais de déplacement des présidents, vice-présidents et membres d'organismes gouvernementaux* adoptées par le gouvernement par le décret numéro 2500-83 du 30 novembre 1983 et les modifications qui y ont été ou qui pourront y être apportées.

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*.

Des allocations de présence de 2 600 \$ ont été versées à M^{me} Isabelle Leclerc pour ses présences au conseil d'administration et aux comités stratégiques qui se sont tenus en 2021. Aucune allocation de présence n'a été versée aux membres du conseil d'administration pour les séances de 2022.

FORMATION DES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES

Au cours de l'année, la CNESST a offert neuf formations aux membres du conseil d'administration dans le cadre de son plan de formation continue. Ils ont ainsi pu bénéficier de trois formations concernant la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, d'une formation en sécurité de l'information, d'une formation sur les aspects financiers de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que de deux formations d'accueil présentant notamment les secteurs et la mission de la CNESST. En outre, deux formations ont été données par des formateurs provenant du Collège des administrateurs de sociétés, l'une portant sur la formation en gouvernance des technologies de l'information et l'autre concernant le rôle et les responsabilités d'un conseil d'administration et de ses membres.

ÉVALUATION

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

50. En vertu de l'article 297 de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021, c. 27).

51. La présidente du conseil d'administration a reçu une rémunération annuelle au prorata de la date de son entrée en fonction, soit le 2 mai 2022.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION⁵²

M^{me} Louise Otis



Présidente du conseil d'administration et membre indépendante
Présidente du comité administratif
Présidente du comité d'audit
Nommée le 2 mai 2022
Mandat de cinq ans
Membre du Barreau du Québec
Médiatrice et arbitre accréditée en matière civile et commerciale
Montréal

Diplômée de la Faculté de droit de l'Université Laval et membre du Barreau du Québec depuis 1975, Louise Otis se spécialise en droit du travail et en droit administratif jusqu'à son ascension à la magistrature. En 1983, elle oriente sa pratique vers le droit public et le droit constitutionnel, à la suite de l'entrée en vigueur de la *Charte canadienne des droits et des libertés*. Parallèlement, elle enseigne à la Faculté de droit de l'Université Laval, de 1984 à 1987, et à l'École du Barreau du Québec pendant près de 10 ans.

En 29 ans de magistrature, M^{me} Otis participe à plus de 3 000 jugements en matière de droit commercial, civil et criminel. En 2007, elle est recrutée par le secrétaire général des Nations Unies pour réviser le système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies et en proposer un nouveau. Elle signe notamment nombre de publications sur la médiation, l'impartialité judiciaire et la justice consensuelle.

Depuis son retrait de la magistrature, elle exerce la profession de médiatrice et d'arbitre en matière civile et commerciale. Elle est également juge administrative internationale et elle est professeure adjointe à la Faculté de droit de l'Université McGill. Elle est présidente du Tribunal administratif de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Elle est également membre assesseuse du Tribunal administratif de l'Organisation européenne pour l'exploitation des satellites météorologiques.

52. L'article 147 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule que les membres du conseil d'administration de la CNESST, le président-directeur général et les vice-présidents demeurent en fonction, malgré l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

M^{me} Manuelle Oudar



Photo : Marie-Josée Legault

Présidente-directrice générale
 Nommée le 1^{er} janvier 2016
 Nommée de nouveau le 30 septembre 2020 pour un mandat commençant le 1^{er} janvier 2021
 Mandat de trois ans
 Membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec
 Administratrice de société certifiée
 Membre du Barreau du Québec
 Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
 Médiatrice accréditée en matière de droit civil, commercial et du travail
 Capitale-Nationale

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, où 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 en 2012.

Les réalisations et le parcours exceptionnels de M^{me} Oudar ont été soulignés par les honneurs qu'elle a reçus. Elle a obtenu le prix Leadership remis par l'Association des femmes en finance du Québec. Elle a aussi figuré dans le classement des 100 des Canadiennes les plus influentes, établi par le Réseau des femmes exécutives. L'Institut d'administration publique du Québec lui a également décerné le Prix d'excellence de l'administration publique du Québec pour la création de la CNESST, une réussite au profit du secteur public et de la société québécoise. Par ailleurs, la CNESST s'est vu remettre le prix de l'ONU pour la fonction publique pour la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* au Québec depuis 25 ans. Ce prix est la plus prestigieuse reconnaissance internationale d'excellence dans la fonction publique et il récompense les réalisations et les contributions créatives des institutions de services publics.

M. David Bergeron-Cyr



Représentant syndical
 Deuxième vice-président du comité exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
 Responsable du dossier de la santé et de la sécurité du travail
 Responsable du Service de syndicalisation CSN
 Membre du comité de placement et de capitalisation
 Membre du comité immobilier⁵³
 Nommé le 8 septembre 2021
 Mandat de trois ans
 Lanaudière

Opérateur 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. Tour à tour, il a assumé les fonctions de vice-président aux griefs, puis de vice-président de son syndicat. Il a ensuite travaillé pour la FC-CSN, où il a occupé le poste de vice-président de 2009 à 2018 avant d'y occuper les fonctions de président jusqu'à tout récemment.

Au cours de ces années, M. Bergeron-Cyr s'est notamment chargé des dossiers de syndicalisation et de santé et sécurité du travail, ainsi que de ceux des secteurs de l'agroalimentaire et des finances de la fédération, 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.

53. M. Bergeron-Cyr a été membre du comité immobilier jusqu'au 30 juin 2022. Le comité a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

M. Kaven Bissonnette



Représentant syndical
Vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques
Membre du comité de gouvernance et d'éthique
Membre du comité de placement et de capitalisation
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Membre du Barreau du Québec
Montérégie

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
Président du comité des ressources humaines et du budget
Membre du comité administratif
Président du comité d'audit jusqu'au 2 mai 2022
Membre du comité d'audit
Membre du comité de gouvernance et d'éthique
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Lanaudière

Membre de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) depuis 1978, Daniel Boyer s'engage comme conseiller syndical auprès de la section locale du SQEES-298 (Syndicat québécois des employées et employés de service-FTQ). Il y agit à titre de porte-parole, de coordonnateur national du secteur ambulancier et de coordonnateur de la négociation du secteur public. En 1999, il devient secrétaire général du SQEES-298 (FTQ), puis en est élu président en 2007, se dévouant alors à l'une de ses plus importantes valeurs : l'équité salariale pour les personnes salariées du secteur public.

En 2010, M. Boyer quitte le SQEES-298 (FTQ) 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
 Membre du comité des ressources informationnelles
 Membre du comité immobilier⁵⁴
 Nommé le 25 août 2021
 Mandat de trois ans
 Lanaudière

M. Dominic Lemieux est le 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, M. Lemieux a commencé sa carrière dans les mines d'or en Abitibi, puis a poursuivi à l'aciérie d'ArcelorMittal, à Contrecoeur. Il s'est rapidement intéressé à la santé et à la sécurité en s'impliquant au sein 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. M. 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 terminé le Trade Union Program de l'Université Harvard. Président du comité Jeunes FTQ de 2007 à 2009, M. 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.

M. Lemieux a occupé divers postes au sein de conseils d'administration, notamment ceux de Formabois, du Bureau de la sécurité privée, du Comité paritaire des agents de sécurité du Québec, de CSMO Mines, du Fonds régional de la Côte-Nord et de Juripop. Il est aussi membre du conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ ainsi que de celui de l'Institut national des mines du Québec.

M. Simon Lévesque



Photo : Marie-Josée Legault

Représentant syndical
 Responsable de la santé et de la sécurité du travail à la FTQ Construction
 Président du comité immobilier⁵⁵
 Membre du comité d'audit
 Membre du comité des ressources humaines et du budget
 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 de la sécurité à la FTQ Construction depuis 2015, il a commencé sa carrière en 1993 comme électricien sur les chantiers de construction pour divers employeurs de l'industrie. En 2008, il est devenu 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. Lévesque est également membre du conseil d'administration de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction.

54. M. Lemieux a été membre du comité immobilier jusqu'au 30 juin 2022. Le comité a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

55. M. Lévesque a été président du comité immobilier jusqu'au 30 juin 2022. Le comité a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

M^{me} Carole Neill



Représentante syndicale
 Vice-présidente régionale du Syndicat canadien de la fonction publique – Québec
 Membre du comité d'audit
 Membre du comité de placement et de capitalisation
 Membre du comité sur les ressources informationnelles
 Nommée le 8 septembre 2021
 Mandat de trois ans
 Mauricie

Titulaire d'un doctorat en littérature française de l'Université de Montréal, M^{me} Neill a occupé le poste de secrétaire du conseil exécutif du Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières en 1989. Elle a ensuite occupé les fonctions de trésorière de 1993 à 1997 et de première vice-présidente de 1997 à 2001.

En 2001, M^{me} Neill est devenue présidente du Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières, poste qu'elle occupe toujours. En 2008, elle a été élue présidente du Conseil provincial du secteur universitaire et a ainsi siégé 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.

De 2012 à 2019, elle a siégé au Conseil d'administration de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Elle y a agi à titre de membre du comité d'audit, du comité exécutif, du comité d'éthique et de gouvernance ainsi que du comité d'orientation stratégique.

De novembre 2020 à novembre 2021, M^{me} Neill a été vice-présidente régionale, représentant le Québec au Conseil exécutif national du SCFP.

M^{me} Caroline Senneville

Photo : Marie-Josée Legault



Représentante syndicale
 Présidente, Confédération des syndicats nationaux
 Membre du comité des ressources humaines et du budget
 Présidente du comité sur les ressources informationnelles
 Membre du comité de gouvernance et d'éthique
 Membre substitut du comité administratif
 Présidente du conseil d'administration de Fondation
 Nommée le 3 avril 2019⁵⁶
 Mandat de trois ans
 Montréal

Présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) depuis 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 occupe 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 (FNEEQ-CSN), 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.

De 2017 à 2021, elle occupera le poste de première vice-présidente de la CSN. En 2021, elle en deviendra la présidente. Fervente militante féministe, elle s'est impliquée pendant de nombreuses années dans le comité fédéral de la condition féminine et à la Fédération des femmes du Québec.

56. L'article 147 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule que les membres du conseil d'administration de la Commission, le président-directeur général et les vice-présidents demeurent en fonction, malgré l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

M^{me} Anny Bienvenue



Représentante des employeurs
 Vice-présidente principale – santé et sécurité du travail, Association des professionnels de la construction et de l’habitation du Québec
 Membre du comité des ressources humaines et du budget
 Nommée le 26 janvier 2022
 Mandat de trois ans
 Montérégie

Titulaire d’un baccalauréat en relations industrielles de l’Université Laval et d’un certificat en santé et sécurité de l’Université du Québec à Trois-Rivières, M^{me} Bienvenue cumule plus de 31 années d’expérience dans le domaine de la gestion et de la consultation en santé et sécurité du travail. Elle travaille activement depuis 25 ans au sein des regroupements d’employeurs, les mutuelles de prévention.

Elle a occupé différentes fonctions au sein de firmes de consultation en santé et sécurité du travail avant de se joindre, en 2014, à l’Association des professionnels de la construction et de l’habitation du Québec (APCHQ) à titre de directrice adjointe principale, opérations et financement. En mars 2016, elle est nommée vice-présidente du service de la santé et de la sécurité du travail et, depuis mai 2021, elle est membre du comité exécutif de l’APCHQ à titre de vice-présidente principale en santé et sécurité du travail.

Engagée professionnellement et personnellement, M^{me} Bienvenue a siégé, au cours des vingt dernières années, à de nombreux conseils d’administration. Depuis 2021, elle est administratrice au conseil d’administration de la coopérative Quartier Luminosité, située à Saint-Mathieu-de-Belœil.

M. Yves-Thomas Dorval



Représentant des employeurs
 Président sortant du conseil d’administration du Conseil du patronat du Québec
 Président du comité de gouvernance et d’éthique
 Membre du comité administratif
 Membre du comité des ressources humaines et du budget
 Membre du comité de placement et de capitalisation
 Membre du comité d’audit
 Membre du comité immobilier⁵⁷
 Nommé le 29 avril 2009 (conseil d’administration de la CSST)
 Nommé de nouveau le 19 janvier 2016
 Nommé de nouveau le 20 juin 2018
 Nommé de nouveau le 26 janvier 2022
 Mandat de trois ans
 Membre de l’Ordre des administrateurs agréés du Québec, administrateur de sociétés certifié, ARP de la Société canadienne des relations publiques
 Montérégie

Diplômé de l’Université Laval en économie, relations industrielles et relations publiques, Yves-Thomas Dorval 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.

De 2009 à 2020, il occupe le poste de président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec (CPQ), puis devient président exécutif du conseil d’administration du CPQ de 2020 à 2022.

M. Dorval a participé à la gouvernance de plusieurs organisations, dont 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.

Il a également enseigné quelques années à l’Université Laval et a été conférencier dans plus d’une dizaine de pays. Il s’est aussi impliqué activement au sein de plusieurs organismes bénévoles dans divers domaines et, en 2014, il s’est vu décerner le Prix Yves-St-Amand de la Société québécoise des professionnels en relations publiques.

57. M. Dorval a été membre du comité immobilier jusqu’au 30 juin 2022. Le comité a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

M^{me} Isabelle Leclerc



Représentante des employeurs
 Membre du comité sur les ressources informationnelles
 Nommée le 3 avril 2019
 Mandat de trois ans⁵⁸
 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 Fredericton University). Elle est également administratrice certifiée du Collège des administrateurs de sociétés.

Elle exerce les fonctions de vice-présidente des ressources humaines à Toromont Industries Ltd. depuis mai 2022. Auparavant, entre 2016 et 2021, elle a été vice-présidente principale aux ressources humaines pour Sollio Groupe Coopératif et y a assumé la responsabilité des communications internes à compter de 2020. Elle a travaillé au sein du groupe Québecor durant 13 ans, ayant fait ses débuts à Québecor World inc. en tant que directrice de la rémunération et des ressources humaines, d'où elle a ensuite transféré à la division Média, jusqu'à ce qu'elle décroche le poste de vice-présidente des ressources humaines à Québecor Média inc.

Spécialisée dans les nouvelles approches de gestion prônant la transformation et le changement de culture dans la majorité des entreprises, elle est fréquemment invitée à participer à des panels pour partager sa vision des ressources humaines et du monde des affaires en général. Elle a notamment permis à Sollio Groupe Coopératif d'obtenir, en 2019, la certification Parité – niveau OR de la Gouvernance au Féminin. Elle est membre du conseil d'administration de la Mission Old Brewery, présidente de son comité de gouvernance et nomination. Elle siège aussi au conseil d'administration de Station 22, où elle préside le comité des ressources humaines.

M^{me} Josée Méthot



Représentante des employeurs
 Présidente-directrice générale, Association minière du Québec
 Membre du comité des ressources informationnelles
 Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec
 Nommée le 16 juin 2021
 Mandat de trois ans

Ingénieure, 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. Depuis plus de 25 ans, elle occupe des postes de haute direction au sein d'organisations sans but lucratif ou municipales, notamment auprès du Centre d'excellence de Montréal en réhabilitation de sites et de Réseau Environnement. Dans le cadre de ses emplois, elle a acquis une bonne connaissance des enjeux environnementaux et de développement durable. Depuis octobre 2012, elle occupe le poste de présidente-directrice générale de l'Association minière du Québec, une organisation ayant comme mission de promouvoir, de soutenir et de développer de façon proactive une industrie minière québécoise responsable, engagée et innovante.

M^{me} Méthot est administratrice de sociétés certifiée (ASC, C. Dir.) et siège au conseil d'administration de l'Institut national des mines, du Groupe MISA et du Conseil patronal de l'environnement du Québec. Elle siège aussi à l'Assemblée des partenaires du Plan Nord, de même qu'à de nombreux comités de travail mis en place par le gouvernement du Québec.

58. L'article 147 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule que les membres du conseil d'administration de la Commission, le président-directeur général et les vice-présidents demeurent en fonction, malgré l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

M. Charles Milliard



Représentant des employeurs
Président-directeur général de la Fédération des chambres de commerce du Québec
Président du comité de placement et de capitalisation
Membre du comité d'audit
Membre du comité immobilier⁵⁹
Membre du comité des ressources humaines et du budget
Membre du comité de gouvernance et d'éthique
Membre substitut du comité administratif
Nommé le 29 janvier 2020
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des pharmaciens du Québec
Montréal

Titulaire d'un baccalauréat en pharmacie et d'un certificat en économie de l'Université Laval ainsi que d'une maîtrise en administration de HEC Montréal, Charles Milliard possède une vaste expérience en affaires gouvernementales et en relations publiques, plus particulièrement dans les secteurs pharmaceutique, 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 exécutif. Il a également occupé le poste de vice-président à la stratégie et au rayonnement santé au cabinet de relations publiques NATIONAL.

Charles Milliard siège à différents conseils d'administration dans le secteur des arts, notamment ceux de l'Orchestre symphonique de Montréal, du Conseil des arts de Montréal et du Festival de Lanaudière. Il est aussi président du conseil d'administration de la Fondation du Cégep de Lévis.

M^{me} Marie-Claude Perreault



Représentante des employeurs
Vice-présidente, Travail et affaires juridiques du Conseil du patronat du Québec
Membre du comité de placement et de capitalisation
Membre du comité des ressources informationnelles
Nommée le 11 mai 2022
Mandat de trois ans
Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
Membre du Barreau du Québec
Montréal

Avocate détenant plus de 32 ans d'expérience en relations de travail et en santé et sécurité du travail, M^e Marie-Claude Perreault est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Présentement, elle occupe le poste de vice-présidente, Travail et affaires juridiques au Conseil du patronat du Québec. M^e Perreault a développé une grande expertise dans tous les volets du droit du travail et de la santé et de la sécurité du travail, d'abord comme associée d'un grand cabinet juridique ainsi qu'à titre de vice-présidente ressources humaines, santé-sécurité au travail et affaires juridiques (CAN-USA) pour une société publique.

Tout au long de sa carrière, M^e Perreault a représenté des entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs. De plus, elle a dirigé des équipes en ressources humaines, en santé et sécurité et en services juridiques.

59. M. Milliard a été membre du comité immobilier jusqu'au 30 juin 2022. Le comité a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

M. François Vincent



Représentant des employeurs
Vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante – Québec
Membre du comité d'audit
Membre du comité de gouvernance et d'éthique
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 notamment évolué au sein de 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 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.

De plus, il cumule plusieurs expériences enrichissantes à l'extérieur du Québec, notamment à titre de stagiaire à l'Assemblée nationale de la République française en 2008 et comme boursier du programme de Leadership Action Canada en 2010. En 2015, il a été sélectionné au séminaire Jeunes Leaders Politiques de l'Institut Aspen France portant sur l'Europe, qui s'est tenu à Paris et à Bruxelles.

François Vincent est 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.

OBSERVATEUR DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

VACANT

OBSERVATRICES SORTANTES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

M^{me} Caroline De Pokomandy-Morin



Observatrice du ministère du Travail
Du 1^{er} février 2022 au 23 novembre 2022

Détentrice d'un baccalauréat en psychoéducation de l'Université de Sherbrooke et d'un certificat en gérontologie de l'Université Laval, M^{me} de Pokomandy-Morin amorce sa carrière dans l'administration publique québécoise en 2003, en travaillant principalement à l'élaboration de politiques publiques et de programmes pour différentes organisations gouvernementales.

Ainsi, M^{me} de Pokomandy-Morin a notamment occupé les postes de cheffe de service en promotion de saines habitudes de vie au ministère de la Santé et des Services sociaux, de directrice de la maîtrise d'ouvrage des systèmes en ressources humaines au Secrétariat du Conseil du trésor, de directrice des politiques de lutte contre la pauvreté, de directrice des politiques d'assistance sociale, puis de secrétaire générale et directrice du Bureau de la sous-ministre au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

En juin 2020, le Conseil des ministres procède à sa nomination, à ce même ministère, comme sous-ministre adjointe du Secteur des partenariats de Services Québec. De janvier à novembre 2022, M^{me} de Pokomandy-Morin se voit confier la responsabilité du Secteur du travail.

M^{me} Anne Racine



Observatrice du ministère du Travail
Du 14 mai 2019 au 17 janvier 2022

Détentrice 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 le poste 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 du travail, pour ensuite rejoindre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), où elle occupera des postes de direction dans plusieurs services. Anne Racine est nommée sous-ministre adjointe du 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.

MEMBRES SORTANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

M^{me} Karolyne Gagnon (mandat terminé le 23 mars 2022)



Représentante des employeurs
Membre du Comité de placement et de capitalisation
Membre du Comité sur les ressources informationnelles
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. Elle détient également un baccalauréat en sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, un baccalauréat en philosophie de l'Université de Montréal et une maîtrise en administration publique pour gestionnaires avec une spécialisation en éthique des organisations publiques.

Avocate et gestionnaire ayant plus de vingt-cinq années d'expérience, Karolyne Gagnon a travaillé principalement au sein d'entreprises publiques et parapubliques avant de rejoindre le 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. 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.

M^{me} Patricia Jean (mandat terminé le 26 janvier 2022)

Photo : Marie-Josée Legault

Représentante des employés
Présidente du comité des ressources humaines et du budget
Nommée le 17 novembre 2010 (anciennement le comité 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 ltée, fondée en 1927.

Elle a fait ses débuts à la Banque Nationale, où elle a exercé différentes fonctions, pour rejoindre par la suite 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.

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
	8	7	4	5	5	5	10	2
Louise Otis* Nomination C. A. : 2022-05-02 Nomination CATIF : 2022-05-02	5/5	4/4	2/2		1/1			
Manuelle Oudar*	8	7	4	5	5	5	10	1
David Bergeron-Cyr	7				3			1
Anny Bienvenue Nomination : 2022-01-26 Nomination RH- budget : 2022-05-19	8			2/2				
Kaven Bissonnette Départ RH-budget : 2022-05-19	6			2/3	1/5		8	
Daniel Boyer Nomination président RH-budget : 2022-05-19	6	6	3	5			9	
Yves-Thomas Dorval Nomination : 2022-01-26	8	7	4	5	5		10	2
Karolyne Gagnon Nomination Place- Capi : 2022-01-24	1/1				1/1	1/1		
Isabelle Leclerc	7					4		
Dominic Lemieux	6					4		1

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
	8	7	4	5	5	5	10	2
Simon Lévesque Nomination RH- budget : 2022-05-19	8		3	2/2				2
Josée Méthot	8					4		
Charles Milliard	7		4	2	5		8	0
Carole Neill	5		3		4	4		
Marie-Claude Perreault Nomination C. A. : 2022-05-11 Nomination Place- Capi : 2022-05-19 Nomination RI : 2022-05-19	4/5				1/2	3/3		
Caroline Senneville	4	1 (substitut)		4		3	7	
François Vincent Nomination Gouvernance et éthique : 2022-01-24	7		4				9	
Patricia Jean Démission : 2022-01-26								
Karolyne Gagnon Démission : 2022-03-23								

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

COMITÉS STRATÉGIQUES

Cinq comités stratégiques sont constitués en vertu du règlement intérieur de la CNESST pour appuyer les travaux du conseil d'administration et lui soumettre des recommandations. De plus, le comité immobilier est un comité *ad hoc* qui traite des dossiers de nature immobilière et assure le suivi du projet immobilier D'Estimauville⁶⁰.

Chaque comité est composé de membres du conseil d'administration, 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 conseil d'administration parmi leurs membres respectifs, à l'exception du comité d'audit, qui est présidé par la présidente du conseil d'administration.

Le comité de gouvernance et d'éthique

Ce comité exerce une vigie à l'égard des meilleures pratiques en matière de gouvernance. À cet égard, il élabore les règles de gouvernance de la CNESST, veille à l'application du règlement intérieur et en assure la mise à jour, ainsi que celle du code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics et administratrices publiques de la CNESST. Il analyse les travaux de planification stratégique, du rapport annuel et de la *Déclaration de services de la CNESST*. Il élabore également les critères pour l'évaluation du fonctionnement du conseil d'administration et le programme d'accueil et de formation continue pour les administrateurs et les administratrices. Enfin, il étudie la planification des travaux réglementaires soumise par le comité-conseil de coordination des travaux réglementaires en prévention et en réparation et est informé de l'état d'avancement de ces travaux.

En 2022, ce comité s'est réuni à dix reprises. Il a effectué une vigie de l'état de situation et des répercussions de la crise sanitaire de la COVID-19 sur l'ensemble des activités de la CNESST ainsi que de la mise en œuvre de la *Loi modernisant le régime de*

60. Le 30 juin 2022, le comité immobilier a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

santé et de sécurité du travail. Il a étudié et recommandé au conseil d'administration l'adoption du *Rapport annuel de gestion 2021* et a assuré un suivi du Plan stratégique 2020-2023, des engagements de la déclaration de services, du tableau de bord de gestion de la CNESST, de l'état de situation de l'admissibilité des réclamations, des travaux réglementaires prévus à la planification 2021-2023 ainsi que de la Stratégie à l'égard des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. En outre, il a élaboré le programme de formation continue des membres du conseil pour 2022 et entamé les travaux de réflexion sur la planification stratégique 2024-2027.

Le comité d'audit

Présidé par la présidente du conseil d'administration, ce comité veille principalement à ce que des mécanismes de contrôle interne adéquats et efficaces soient mis en place. Il s'assure du suivi des recommandations de la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes et de celles du Vérificateur général du Québec (VGQ) applicables à la CNESST. Le comité s'assure également qu'un processus de gestion des risques est mis en œuvre et il en assure le suivi. Par ailleurs, il examine les états financiers de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail. Les activités de la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes s'exercent sous l'autorité du comité d'audit, en toute indépendance.

Le comité s'est réuni à quatre occasions en 2022. Au cours de ces séances, il a recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers pour l'exercice de 2021, après en avoir fait l'examen avec le VGQ. Il a approuvé la planification des activités de l'audit interne et en a effectué le suivi. Il a également analysé plusieurs rapports d'audit interne et de suivis afférents et a procédé au 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 conseil d'administration l'approbation de la nouvelle politique de gestion intégrée des risques.

Le comité des ressources humaines et du budget

Ce comité veille à ce que les politiques de la CNESST en lien avec les ressources humaines favorisent l'efficacité de l'organisation. Il examine les prévisions budgétaires de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail et recommande au conseil d'administration l'approbation des budgets. Le comité examine également les résultats de fin d'année financière des dépenses de frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs en les comparant avec les budgets approuvés. De plus, depuis mai 2022, ce comité a comme mandat d'étudier les dossiers relatifs aux ressources immobilières de la CNESST à soumettre pour décision au conseil d'administration afin d'en recommander l'approbation.

Au cours des cinq séances qu'il a tenues en 2022, le comité a commenté le tableau de bord stratégique 2021 en ressources humaines ainsi que la nouvelle politique organisationnelle en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. De plus, il a examiné les résultats finaux de l'année 2021 des dépenses de frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs. Il a analysé les budgets détaillés de la CNESST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail pour 2023 et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration. Il a également recommandé au conseil la mise à jour des lignes de conduite internes concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction. Il a pris acte de la nouvelle vision immobilière de la CNESST et a analysé les dossiers d'affaires et les dossiers d'opportunité découlant de la mise en œuvre de cette vision. De plus, il a recommandé l'autorisation d'engagements financiers relatifs à la location d'espaces et de services de gardiennage.

Le comité de placement et de capitalisation

Ce comité élabore la politique de placement des sommes du Fonds de la santé et de la sécurité du travail déposées à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), en recommande l'adoption au conseil d'administration et assure le suivi de son application par la CDPQ. Il fait rapport au conseil d'administration de l'atteinte des objectifs de placement ou de toute autre question concernant cette politique. Il lui recommande les paramètres d'application de la politique de capitalisation, dont le taux moyen de cotisation. Il recommande également au conseil d'administration l'adoption de la politique de capitalisation du Fonds de la santé et de la sécurité du travail et en assure le suivi.

En 2022, cinq 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 (FSST). Il a examiné les rapports de la CNESST concernant la conformité des investissements de la CDPQ aux diverses politiques en vigueur ainsi que les risques des placements du FSST à la CDPQ. Il a également recommandé 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 2023 afin d'émettre une recommandation au

conseil d'administration à cet égard. Il a de plus recommandé qu'une analyse exhaustive des modalités d'application de la politique de capitalisation soit entreprise dans le but de les actualiser à la nouvelle réalité sociale et économique.

Le comité sur les ressources informationnelles

Ce comité évalue les stratégies et les orientations générales en matière de ressources informationnelles et évalue la pertinence des projets dans ce domaine. Il recommande notamment au conseil d'administration l'approbation annuelle de la programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles et fait rapport des documents de planification et de reddition de comptes qu'il examine.

Au cours des cinq séances tenues en 2022 par le comité sur les ressources informationnelles, le bilan de l'utilisation des sommes en ressources informationnelles 2021, le plan de mise en œuvre des décrets gouvernementaux liés à ces ressources ainsi que les actions de mise en marché de services de Mon Espace CNESST ont été présentés. Le comité a analysé la programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles 2023 de même que l'engagement financier en découlant afin d'en recommander l'approbation au conseil d'administration. Le comité a également recommandé au conseil d'approuver la réalisation des dossiers d'affaires relatifs à deux projets organisationnels relatifs à la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* et à un projet concernant la migration des systèmes vers l'infonuagique.

Le comité immobilier

Le comité immobilier avait comme mandat d'étudier les dossiers relatifs aux ressources immobilières de la CNESST à soumettre pour décision au conseil d'administration et d'en recommander l'approbation. Le 30 juin 2022, il a été aboli, et ses fonctions ont été confiées au comité des ressources humaines et du budget.

Deux séances de ce comité ont eu lieu pendant l'année. Le comité a effectué le suivi du projet immobilier du siège social de la CNESST. Il a aussi pris acte de la nouvelle vision immobilière de la CNESST et a analysé les dossiers d'affaires ainsi que les dossiers d'opportunité découlant de la mise en œuvre de cette vision. De plus, il a recommandé au conseil d'administration l'autorisation d'engagements financiers relatifs à la réalisation de cette nouvelle vision et à la location d'espaces.

MESURES D'ÉTALONNAGE ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Depuis l'entrée en vigueur, le 6 octobre 2021, de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, la CNESST est assujettie à l'article 36 de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*. Cet article stipule que le rapport annuel de gestion doit notamment faire état des résultats de l'application des mesures d'étalonnage adoptées par son conseil d'administration.

C'est ainsi qu'en novembre 2022, le conseil d'administration a adopté les mesures d'étalonnage du secteur de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST, qui sont disponibles grâce aux statistiques pancanadiennes recueillies annuellement par **l'Association des commissions des accidents du travail du Canada** et qui se trouvent dans le tableau suivant.

Santé et sécurité du travail

Indicateurs d'étalonnage	Résultats pour l'année 2021*				
	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Canada
Main-d'œuvre assurée** (%)	92,90	75,89	81,76	93,60	83,62
Prévention					
Nombre de décès***	207	419	178	161	1 081
Nombre de réclamations****	127 375	225 049	122 170	141 320	723 717
Indemnisation et réadaptation					
Lésions pour lesquelles les indemnités de remplacement de revenu ont cessé à : 30 jours (%)	54,55	71,62	60,78	51,00	S.O.
90 jours (%)	72,00	84,54	75,49	71,00	S.O.
180 jours (%)	81,71	90,42	85,33	83,00	S.O.

Indicateurs d'étalonnage	Résultats pour l'année 2021*				
	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Canada
Coût du régime					
Frais d'administration par 100 \$ de masse salariale cotisable (\$)	0,21	0,35	0,22	0,28	0,29
Taux moyen de cotisation en santé et sécurité (\$)	1,77	1,37	1,14	1,55	1,50
Taux de rendement du marché (%)	11,70	10,80	10,90	12,70	11,59

* Les différences entre les populations, les industries, les politiques et les lois peuvent avoir une incidence sur la comparabilité entre les États. Ces mesures utilisent des définitions standardisées à l'échelle canadienne et peuvent différer des rapports publiés par les commissions elles-mêmes.

** Pourcentage de la main-d'œuvre effectivement assurée par le régime d'indemnisation.

*** Le décès est une mort découlant d'une lésion ou d'une maladie professionnelle qui a été admise à l'indemnisation par une commission.

**** Nombre de nouvelles réclamations signalées durant l'année de référence, quelle que soit l'année de lésion.

Au cours de l'année 2023, les efforts se poursuivront pour définir les mesures d'étalonnage applicables aux secteurs des normes du travail et de l'équité salariale.

MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION AU 31 DÉCEMBRE 2022



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

Les photos ont été prises par Marie-Josée Lequait, sauf celle de M. Pierre Cyr, qui a été prise par PubPhoto.

RÉMUNÉRATION DES PRINCIPAUX DIRIGEANTS ET DIRIGEANTES VERSÉE PAR LA CNESST

Les indemnités, allocations et salaires annuels versés aux titulaires d'un emploi supérieur à la CNESST sont publiés sur le **site Internet** du ministère du Conseil exécutif.

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 2022.

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 vice-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 2022, 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 prévus 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 clients 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. 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.
- 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 suivants⁶¹ :

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

61. 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 2022

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,

original signé

Manuelle Oudar
Présidente-directrice générale

original signé

Bruno Labrecque
Vice-président aux finances

Québec, le 29 mars 2023

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 2022, 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 du Fonds au 31 décembre 2022, 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,

original signé

Patrick Dubuc, CPA auditeur
Vérificateur général adjoint

Québec, le 29 mars 2023

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

au 31 décembre 2022

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 2022 et son état du résultat global clos à cette date. À notre avis, le passif actuariel d'un montant de 17 463 272 000 \$ 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 2022 ainsi que les maladies professionnelles à longue période de latence dont la survenance est prévue après le 31 décembre 2022 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 16 605 199 000 \$ au 31 décembre 2021 à 17 463 272 000 \$ au 31 décembre 2022. L'augmentation de 858 073 000 \$, composée d'une hausse de 855 538 000 \$ pour les programmes de réparation, d'une baisse de 12 417 000 \$ pour le programme Pour une maternité sans danger, d'une baisse de 7 773 000 \$ pour les frais d'administration et d'une hausse de 22 725 000 \$ pour le financement des tribunaux administratifs, a été portée à l'état du résultat global de 2022.

La hausse du passif actuariel de 858 073 000 \$ considère une baisse de 407 458 000 \$ 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.

original signé

Anne St-Martin, FSA, FICA
Actuaire
Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

original signé

Lalina M. Lévesque, FSA, FICA
Actuaire
Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

original signé

Marie-Ève Morency, FSA, FICA
Actuaire
Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

Québec, le 29 mars 2023

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 2022

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 2022, 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 17 463 272 000 \$ 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 2022, ainsi que pour les maladies professionnelles à longue période de latence actuellement reconnues, dont la survenance est prévue après le 31 décembre 2022 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 2022, compte tenu du mode de financement choisi par la CNESST.

original signé

Richard Larouche, FSA, FICA
Actuaire
Eckler Ltée

Québec, le 29 mars 2023

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

		2022	2021 Retraité (note 4.a))
	Notes		
PRODUITS			
Cotisations des employeurs et intérêts sur cotisations	5	3 437 214	3 263 632
Revenus de placements	6	(1 349 770)	2 106 473
Autres		23 284	22 988
		<u>2 110 728</u>	<u>5 393 093</u>
CHARGES			
Programmes de réparation	7		
Prestations		2 654 644	2 593 424
Variation du passif actuariel	20	855 538	647 311
		<u>3 510 182</u>	<u>3 240 735</u>
Programme Pour une maternité sans danger	8		
Prestations		260 161	289 809
Variation du passif actuariel	20	(12 417)	(11 220)
		<u>247 744</u>	<u>278 589</u>
Subventions accordées pour des programmes de prévention	9	140 193	132 762
Charges administratives			
Frais d'administration	10	469 713	470 426
Charges financières	11	7 538	5 408
Variation du passif actuariel	20	(7 773)	34 325
		<u>469 478</u>	<u>510 159</u>
Financement des tribunaux administratifs			
Contributions au financement des tribunaux administratifs refacturées par la CNESST		65 553	69 186
Variation du passif actuariel	20	22 725	6 918
		<u>88 278</u>	<u>76 104</u>
Créances douteuses refacturées par la CNESST		11 364	8 565
		<u>4 467 239</u>	<u>4 246 914</u>
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL		<u>(2 356 511)</u>	<u>1 146 179</u>
Composés de :			
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation		(154 113)	(20 519)
(Déficit) Surplus relatif au taux de rendement réel		(3 247 247)	975 840
Variations des obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées		(300 015)	(290 990)
Surplus des opérations de l'exercice courant	21	1 344 864	481 848
		<u>(2 356 511)</u>	<u>1 146 179</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

ÉTAT DE LA VARIATION DU SURPLUS CUMULÉ

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

Notes	2022				2021	
	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	3 560 352	1 696 487	289 231	(1 948 288)	3 597 782	2 451 603
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation						
Cotisations des employeurs						
Cotisations relatives à la capitalisation	1 (247 143)	(187 315)	(30 690)	—	(465 148)	(277 584)
Cotisations relatives au mode de tarification rétrospectif	—	—	(3 666)	—	(3 666)	18 982
	(247 143)	(187 315)	(34 356)	—	(468 814)	(258 602)
Intérêts relatifs au mode de tarification rétrospectif	—	—	(137)	—	(137)	606
Intérêts sur surplus cumulé	206 315	96 252	12 271	—	314 838	237 477
	(40 828)	(91 063)	(22 222)	—	(154 113)	(20 519)
(Déficit) Surplus relatif au taux de rendement réel	(3 247 247)	—	—	—	(3 247 247)	975 840
Variations des obligations aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées						
	20	—	—	(300 015)	(300 015)	(290 990)
Surplus des opérations de l'exercice courant						
Surplus relatif aux besoins financiers de l'année courante	21	—	571 173	—	571 173	204 771
Surplus relatif aux besoins financiers des années antérieures	21	—	773 691	—	773 691	277 077
		—	773 691	571 173	—	1 344 864
		—	773 691	571 173	—	1 344 864
Résultat net et résultat global	(3 288 075)	682 628	548 951	(300 015)	(2 356 511)	1 146 179
SURPLUS (DÉFICIT) CUMULÉ À LA FIN	272 277	2 379 115	838 182	(2 248 303)	1 241 271	3 597 782

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
 au 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

	Notes	<u>2022</u>	<u>2021</u>
ACTIF			
Dépôts à vue	12	839 043	108 930
Frais payés d'avance		6 993	—
Revenus de placements à recevoir		56 712	86 063
Créance exigible de la CNESST		309 642	279 305
Dépôts à participation	13	18 383 450	20 514 982
Immobilisations corporelles	14	1 034	1 766
Immobilisations incorporelles	15	59 673	56 004
Avance à la CNESST pour droit d'occupation	16	24 320	22 383
Total de l'actif		<u>19 680 867</u>	<u>21 069 433</u>
PASSIF			
Découvert bancaire		32 975	31 243
Autres passifs	17	72 536	74 656
Dû à la CNESST	18	54 477	48 260
Provisions	19	816 336	712 293
Passif actuariel	20	17 463 272	16 605 199
Total du passif		<u>18 439 596</u>	<u>17 471 651</u>
SURPLUS CUMULÉ		<u>1 241 271</u>	<u>3 597 782</u>
Total du passif et du surplus cumulé		<u>19 680 867</u>	<u>21 069 433</u>
ENGAGEMENTS	24		
PASSIFS ÉVENTUELS	25		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration de la CNESST,

original signé

M^e Louise Otis

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

	Notes	2022	2021
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION			
Résultat net et résultat global		(2 356 511)	1 146 179
Ajustements pour :			
Amortissement des immobilisations corporelles		705	962
Amortissement des immobilisations incorporelles		8 553	8 135
Gain sur cessions d'immobilisations corporelles		(136)	(4)
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		13	—
Variation des provisions		104 043	97 290
Augmentation du passif actuariel		858 073	677 334
Dépôts à participation			
Variation de la juste valeur		2 231 533	(1 052 476)
Utilisation de l'avance à la CNESST pour droit d'occupation		2 234	1 318
Variation nette des éléments hors caisse	22	(4 266)	55 615
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation		<u>844 241</u>	<u>934 353</u>
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			
Dépôts à participation			
Acquisitions d'unités de participation		(100 001)	(1 000 005)
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	22	(11 851)	(7 871)
Produit de cessions d'immobilisations corporelles		163	42
Avance à la CNESST pour droit d'occupation		(4 171)	(9 783)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement		<u>(115 860)</u>	<u>(1 017 617)</u>
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT			
Remboursement de l'effet à payer à la CNESST et flux de trésorerie liés aux activités de financement		—	(6 599)
Augmentation (Diminution) de la trésorerie et des équivalents de trésorerie		728 381	(89 863)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début		77 687	167 550
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	22	<u>806 068</u>	<u>77 687</u>
Intérêts reçus sur activités d'exploitation		6 919	8 322
Intérêts versés sur activités d'exploitation		7 031	8 467
Intérêts reçus sur activités d'investissement		11 109	807

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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) et de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) (RLRQ, chapitre E-12.001). Également, puisque les sommes relatives à la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC) (RLRQ, chapitre P-9.2.1), à la *Loi visant à favoriser le civisme* (LVFC) (RLRQ, chapitre C-20) et à la *Loi sur la fête nationale* (LFN) (RLRQ, chapitre F-1.1) ne concernent pas le régime des accidents du travail, elles ne doivent pas affecter le patrimoine du FSST. De plus, 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 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 à la note 5.

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT (suite)

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 2023, une dérogation aux modalités d'application de la politique de capitalisation fixe à 0,16 \$ par 100 \$ de masse salariale assurable 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 121,6 % (2021 : 135,7 %).

2. BASE DE PRÉPARATION

a) Principes de présentation

Les présents états financiers sont établis conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Ils sont présentés en dollars canadiens, soit la monnaie fonctionnelle du FSST.

La publication des états financiers du FSST a été approuvée par le conseil d'administration de la CNESST le 29 mars 2023.

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. 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.

2. BASE DE PRÉPARATION (suite)

La pandémie de COVID-19, déclarée en 2020 par l'Organisation mondiale de la Santé, ainsi que les tensions géopolitiques, la hausse rapide de l'inflation et des taux d'intérêt continuent 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 2022 tiennent compte des incertitudes et des facteurs connus à ce jour, notamment pour les placements qui ne sont pas négociés sur des marchés actifs.

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 19);
- le passif actuariel (note 20).

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.a)) et des contrats d'assurance (note 20).

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

a) 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.

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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 prêts et 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.

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.

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

iii. Passifs financiers au coût amorti

Classement

Les passifs financiers au coût amorti comprennent 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*.

Évaluation initiale et évaluations ultérieures

Les passifs financiers sont initialement comptabilisés à la juste valeur, après déduction des coûts de transaction engagés. 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 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).

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

b) 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.

c) 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.

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 séparées :

Note	Méthode comptable	Page
5	Cotisations des employeurs et intérêts sur cotisations	113
6	Revenus de placements	115
9	Subventions accordées pour des programmes de prévention	117
10	Frais d'administration	118
14	Immobilisations corporelles	121
15	Immobilisations incorporelles	122
19	Provisions	123
20	Passif actuariel	126

4. MODIFICATIONS COMPTABLES

a) Retraitement

À la suite d'un examen des considérations juridiques entourant l'entrée en vigueur de la LAPVIC et des modifications corollaires apportées à la LVFC, il en ressort que l'administration a été confiée à la CNESST en propre et, puisque les prestations versées dans le cadre de ces lois ne concernent pas le régime de santé et de sécurité du travail, les sommes afférentes à l'administration de ces lois doivent demeurer dans les états financiers de la CNESST et ne pas être transférées au FSST.

Par conséquent, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, le retraitement comptabilisé rétrospectivement a pour effet d'augmenter (de diminuer) les postes suivants des états financiers, pour un effet nul sur le résultat net et global :

État du résultat global	Montant
<u>Produits</u>	
Autres	(22 064)
<u>Charges</u>	
Frais d'administration	(21 919)
Créances douteuses refacturées par la CNESST	(145)

b) Normes comptables publiées, mais pas encore en vigueur

Instrument financiers (IFRS 9)

En juillet 2014, la norme IFRS 9, intitulée *Instrument financiers*, qui remplace l'IAS 39, intitulée *Instrument 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 prévoit les appliquer à compter du 1^{er} janvier 2023.

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		

4. MODIFICATIONS COMPTABLES (suite)

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 prévoit l'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2023.

Présentation des états financiers (IAS 1)

En février 2021, un amendement à la norme IAS 1, intitulée *Présentation des états financiers* a été publié. L'amendement, intitulé *Informations à fournir sur les méthodes comptables (projet de modification d'IAS 1 et de l'énoncé de pratiques en IFRS 2)*, exige que les entités divulguent les informations significatives sur leurs méthodes comptables plutôt que leurs principales méthodes comptables. Les dispositions de cet amendement s'appliqueront de manière prospective aux états financiers ouverts à compter du 1^{er} janvier 2023. L'adoption anticipée est permise.

La direction de la CNESST évalue actuellement l'incidence de cet amendement sur les états financiers du FSST et prévoit l'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2023.

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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

5. COTISATIONS DES EMPLOYEURS ET INTÉRÊTS SUR COTISATIONS (suite)

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

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Cotisations des employeurs		
Cotisations relatives à l'année de tarification courante*		
Opérations courantes	<u>3 843 348</u>	<u>3 472 384</u>
Application de la politique de capitalisation		
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel	(247 143)	(99 120)
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années antérieures	(187 315)	(177 791)
Ajustement résultant de l'amortissement du solde des écarts cumulés relatifs aux besoins financiers des années courantes	<u>(30 690)</u>	<u>(673)</u>
	<u>(465 148)</u>	<u>(277 584)</u>
Cotisations relatives aux années de tarification antérieures		
Opérations courantes		
Ajustements des cotisations	4 035	515
Ajustement de la provision relative au mode de tarification rétrospectif	<u>50 537</u>	<u>38 630</u>
	<u>54 572</u>	<u>39 145</u>
Application de la politique de capitalisation		
Ajustement de la provision relative au mode de tarification rétrospectif	<u>(3 666)</u>	<u>18 982</u>
Total des cotisations des employeurs	<u>3 429 106</u>	<u>3 252 927</u>
Intérêts sur cotisations		
Intérêts exigés sur cotisations	21 889	20 387
Intérêts accordés sur cotisations	<u>(13 781)</u>	<u>(9 682)</u>
Total des intérêts sur cotisations	<u>8 108</u>	<u>10 705</u>
Total des cotisations des employeurs et des intérêts sur cotisations	<u>3 437 214</u>	<u>3 263 632</u>

* Les cotisations pour l'année de tarification 2022 ont été établies par la CNESST sur la base d'une masse salariale assurable cotisable estimée à 199,5 milliards de dollars (2021 : 177,5 milliards de dollars).

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Dépôts à participation		
Revenus nets		
Revenu fixe	159 533	157 443
Actifs réels	41 840	26 265
Actions	123 542	318 192
Activités de rendement absolu	(3 594)	(228)
Autres	<u>(21 970)</u>	<u>13 404</u>
	299 351	515 076
Gains (Pertes) réalisés		
Revenu fixe	(38 482)	23 763
Actifs réels	146 867	86
Actions	434 212	474 239
Activités de rendement absolu	616	(7 799)
Instruments financiers dérivés nets	<u>24 981</u>	<u>47 842</u>
	568 194	538 131
(Pertes) Gains non réalisés		
Revenu fixe	(1 260 383)	(225 931)
Actifs réels	217 587	366 742
Actions	(1 277 534)	926 280
Activités de rendement absolu	67 547	(1 910)
Autres	<u>21 250</u>	<u>(12 705)</u>
	(2 231 533)	1 052 476
Total des revenus de placements des dépôts à participation	<u>(1 363 988)</u>	<u>2 105 683</u>
Dépôts à vue au fonds général de la CDPQ		
Intérêts sur dépôts à vue au fonds général de la CDPQ	<u>14 218</u>	<u>790</u>
Total des revenus de placements	<u>(1 349 770)</u>	<u>2 106 473</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

7. PROGRAMMES DE RÉPARATION

	Note	2022	2021
À l'égard des lésions professionnelles survenues au cours de l'exercice			
Prestations		553 154	497 514
Variation du passif actuariel		<u>1 988 140</u>	<u>1 861 948</u>
		<u>2 541 294</u>	<u>2 359 462</u>
À l'égard des lésions professionnelles survenues au cours d'exercices antérieurs			
Prestations		2 101 490	2 095 910
Variation du passif actuariel		<u>(1 432 617)</u>	<u>(1 505 627)</u>
		<u>668 873</u>	<u>590 283</u>
À l'égard des maladies professionnelles latentes non encore déclarées			
Variation du passif actuariel		<u>300 015</u>	<u>290 990</u>
		<u>3 510 182</u>	<u>3 240 735</u>
Répartition des programmes de réparation :			
Prestations			
Remplacement du revenu			
Consolidation médicale et réadaptation		1 070 127	1 002 250
Postréadaptation		<u>672 338</u>	<u>660 079</u>
		<u>1 742 465</u>	<u>1 662 329</u>
Assistance médicale et frais de réadaptation		649 493	643 711
Préjudice corporel		184 870	206 011
Incapacité permanente		43 001	45 492
Décès		34 370	35 294
Stabilisation économique et sociale		<u>445</u>	<u>587</u>
		<u>2 654 644</u>	<u>2 593 424</u>
Variation du passif actuariel	20	<u>855 538</u>	<u>647 311</u>
		<u>3 510 182</u>	<u>3 240 735</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

8. PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
À l'égard des retraits préventifs survenus au cours de l'exercice		
Prestations	160 410	186 492
Variation du passif actuariel	<u>80 914</u>	<u>95 760</u>
	<u>241 324</u>	<u>282 252</u>
À l'égard des retraits préventifs survenus au cours d'exercices antérieurs		
Prestations	99 751	103 317
Variation du passif actuariel	<u>(93 331)</u>	<u>(106 980)</u>
	<u>6 420</u>	<u>(3 663)</u>
	<u>247 744</u>	<u>278 589</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.

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Services de santé au travail	72 681	69 162
Subvention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)	28 702	27 118
Subventions pour la formation et l'information		
Associations sectorielles paritaires	25 859	23 858
Associations syndicales et patronales	12 735	12 367
Autres	<u>216</u>	<u>257</u>
	<u>140 193</u>	<u>132 762</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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).

		2022	2021 Retraité (note 4.a))
	Notes		
Frais d'administration refacturés par la CNESST			
Traitements et avantages sociaux		339 164	335 102
Services professionnels – Administration et informatique		28 280	30 472
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation		11 259	12 153
Amortissement des immobilisations corporelles		5 699	5 279
Amortissement des immobilisations incorporelles		6 471	5 601
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		767	—
Dépréciation d'actifs au titre de droits d'utilisation		239	—
Autres		68 563	72 722
		<u>460 442</u>	<u>461 329</u>
Amortissement des immobilisations corporelles	14	705	962
Amortissement des immobilisations incorporelles	15	8 553	8 135
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		13	—
		<u>469 713</u>	<u>470 426</u>

11. CHARGES FINANCIÈRES

	2022	2021
Charges financières refacturées par la CNESST	5 622	4 405
Intérêts sur le dû à la CNESST	2 108	1 042
Autres	(192)	(39)
	<u>7 538</u>	<u>5 408</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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 est de 4,28 % en date du 31 décembre 2022 (2021 : 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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Placements à la juste valeur (coût au 31 décembre 2022 : 14,8 milliards de dollars; au 31 décembre 2021 : 14,7 milliards de dollars)	18 405 655	20 536 420
Dépôts à vue au fonds général	—	8 122
Revenus de placements courus et à recevoir	39 367	65 108
Avances du fonds général	(4 860)	—
Passifs relatifs aux placements	—	(8 605)
Dépôts à participation, y compris le revenu net à verser	<u>18 440 162</u>	<u>20 601 045</u>
Revenu net à verser par le fonds particulier*	<u>(56 712)</u>	<u>(86 063)</u>
Dépôts à participation	<u>18 383 450</u>	<u>20 514 982</u>

* 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*.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Placements à la juste valeur		
Unités de participation de portefeuilles spécialisés		
Revenu fixe		
Taux	2 802 339	3 405 991
Crédit	3 851 388	4 213 603
Valeurs à court terme	37 410	41 160
	<u>6 691 137</u>	<u>7 660 754</u>
Actifs réels		
Immeubles	1 971 729	2 063 542
Infrastructures	1 757 315	1 391 708
	<u>3 729 044</u>	<u>3 455 250</u>
Actions		
Marchés boursiers	5 531 069	6 632 536
Placements privés	2 347 128	2 690 892
	<u>7 878 197</u>	<u>9 323 428</u>
Activités de rendement absolu		
Répartition de l'actif	94 632	96 988
	<u>94 632</u>	<u>96 988</u>
Quote-part nette des activités du fonds général	<u>12 645</u>	<u>—</u>
Total des placements à la juste valeur	<u>18 405 655</u>	<u>20 536 420</u>
Passifs relatifs aux placements		
Quote-part nette des activités du fonds général	<u>—</u>	<u>8 605</u>
Total des passifs relatifs aux placements	<u>—</u>	<u>8 605</u>

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.a), *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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

14. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées à leur coût d'origine. Elles sont 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.

	<u>Ameublement et équipement</u>	<u>Matériel roulant</u>	<u>Équipement informatique et système de télécommunication</u>	<u>Total</u>
Coût				
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
Cessions	(1 745)	(112)	(2 899)	(4 756)
31 décembre 2022	11 202	440	21 622	33 264
Cumul des amortissements				
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
Amortissement de l'exercice	279	—	426	705
Cessions	(1 718)	(112)	(2 899)	(4 729)
31 décembre 2022	10 880	440	20 910	32 230
Valeur nette comptable				
31 décembre 2021	628	—	1 138	1 766
31 décembre 2022	322	—	712	1 034

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

15. IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

Les immobilisations incorporelles sont présentées à leur coût d'origine. Elles sont 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.

	<u>Logiciels</u>	<u>Développements informatiques</u>	<u>Total</u>
Coût			
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
Acquisitions	—	12 235	12 235
Radiations	(14)	(300)	(314)
31 décembre 2022	37 631	128 879	166 510
Cumul des amortissements			
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
Amortissement de l'exercice	—	8 553	8 553
Radiations	(14)	(287)	(301)
31 décembre 2022	37 631	69 206	106 837
Valeur nette comptable			
31 décembre 2021	—	56 004	56 004
31 décembre 2022	—	59 673	59 673

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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 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 siège social de la CNESST qui est refacturée au FSST au fil du temps.

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

17. AUTRES PASSIFS

	2022	2021
Charges à payer et frais courus	54 031	51 864
Cotisations perçues d'avance	18 505	22 792
	<u>72 536</u>	<u>74 656</u>

18. DÛ À LA CNESST

Le montant dû à la CNESST n'est assorti d'aucune modalité de remboursement. Il porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la facilité de crédit dont dispose la CNESST auprès de son institution financière. Pour 2022, ce taux s'établit à 3,54 % (2021 : 1,85 %).

19. 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.

19. PROVISIONS (suite)

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 2022) 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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

19. PROVISIONS (suite)

b) Détail des provisions

	2022		
	Ajustements de cotisations		
	Rétrospectifs*	Basées sur le taux**	Total
Solde au début	331 256	381 037	712 293
Provisions supplémentaires et ajustement des provisions existantes	(39 686)	257 008	217 322
Montants utilisés et ajustements	134 661	(247 940)	(113 279)
Solde à la fin	<u>426 231</u>	<u>390 105</u>	<u>816 336</u>
Portion courante	(46 097)	284 067	237 970
Portion non courante	472 328	106 038	578 366
	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

* 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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

19. 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 40 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.

20. 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 2022, 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*.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. 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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. 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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
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 %

En ce qui concerne l'inflation à court terme, on prévoit, dans la présente évaluation, un taux de 6,5 % pour la première année de projection et un taux de 4,2 % dans la deuxième.

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 postréadaptation après la date de clôture des états financiers. 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 80 % 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 2022, les changements de méthodes ou d'hypothèses apportés au passif actuariel ont entraîné une diminution de 407,5 millions de dollars. D'abord, les hypothèses utilisées dans l'établissement du passif actuariel des indemnités de postréadaptation ont été révisées sur la base de données plus récentes, ce qui a entraîné une diminution de ce passif de 349,8 millions de dollars. Ensuite, les modèles d'évaluation des frais d'assistance médicale et de réadaptation et des frais d'administration ont été bonifiés, ce qui a entraîné une baisse de 220,5 millions et de 56,0 millions de ces passifs actuariels respectivement. De plus, des changements ont été apportés à l'évaluation des indemnités de préjudice corporel et à celle relative aux maladies professionnelles latentes non encore déclarées. Ces modifications ont entraîné une diminution de ces passifs de 5,7 millions et de 4,8 millions respectivement.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. PASSIF ACTUARIEL (suite)

Enfin, le taux de revalorisation pour la deuxième année de projection a été révisé de 2,17 % à 4,20 %, ce qui s'est traduit par une augmentation du passif actuariel de 229,3 millions de dollars. Cette révision reflète la poussée inflationniste des deux dernières années qui a forcé la Banque du Canada à revoir à la hausse ses attentes à court terme. Par ailleurs, le taux de revalorisation de la première année de projection qui passe de 2,17 % à 6,50 % entraîne une hausse 554,8 millions, laquelle est incluse à l'évolution du passif actuariel.

c) Évolution du passif actuariel

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

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Solde au début	<u>16 605 199</u>	<u>15 927 865</u>
Variation du passif actuariel		
Programmes de réparation		
Évolution du passif actuariel	1 220 875	728 816
Modifications aux hypothèses économiques	215 396	(65 999)
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	<u>(580 733)</u>	<u>(15 506)</u>
	<u>855 538</u>	<u>647 311</u>
Programme Pour une maternité sans danger		
Évolution du passif actuariel	<u>(12 417)</u>	<u>(11 220)</u>
Frais d'administration		
Évolution du passif actuariel	35 592	34 325
Modifications aux hypothèses économiques	12 677	—
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	<u>(56 042)</u>	<u>—</u>
	<u>(7 773)</u>	<u>34 325</u>
Financement des tribunaux administratifs		
Évolution du passif actuariel	21 481	6 918
Modifications aux hypothèses économiques	1 244	—
	<u>22 725</u>	<u>6 918</u>
	<u>858 073</u>	<u>677 334</u>
Solde à la fin	<u>17 463 272</u>	<u>16 605 199</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. 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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Programmes de réparation		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	1 985 792	1 771 460
Postréadaptation	6 447 983	6 339 727
	<u>8 433 775</u>	<u>8 111 187</u>
Assistance médicale et frais de réadaptation	4 392 150	4 237 692
Préjudice corporel	667 753	596 137
Incapacité permanente	385 113	392 209
Décès	197 768	183 414
Stabilisation économique et sociale	829	1 226
Maladies professionnelles latentes non encore déclarées	2 248 303	1 948 288
	<u>16 325 691</u>	<u>15 470 153</u>
Programme Pour une maternité sans danger	87 593	100 010
Frais d'administration	877 736	885 509
Financement des tribunaux administratifs	172 252	149 527
	<u>1 137 581</u>	<u>1 135 046</u>
	<u>17 463 272</u>	<u>16 605 199</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. 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
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Estimation des prestations totales (passées et futures)											
À la fin de l'année de l'accident	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	3 760 285	
Une année plus tard	2 536 441	2 667 357	2 810 568	2 721 273	2 921 316	3 259 302	3 543 858	3 074 860	3 338 569		
Deux années plus tard	2 553 897	2 605 100	2 540 147	2 698 819	2 881 659	3 216 946	3 534 021	3 057 318			
Trois années plus tard	2 531 280	2 385 476	2 538 031	2 683 365	2 826 806	3 225 389	3 567 500				
Quatre années plus tard	2 384 374	2 399 152	2 530 611	2 650 010	2 821 544	3 215 541					
Cinq années plus tard	2 384 680	2 380 166	2 487 090	2 620 168	2 791 634						
Six années plus tard	2 392 295	2 338 705	2 451 508	2 574 995							
Sept années plus tard	2 356 419	2 302 690	2 407 192								
Huit années plus tard	2 323 933	2 250 138									
Neuf années plus tard	2 291 556										
Estimation actuelle des prestations totales	2 291 556	2 250 138	2 407 192	2 574 995	2 791 634	3 215 541	3 567 500	3 057 318	3 338 569	3 760 285	29 254 728
Prestations cumulatives versées au 31 décembre 2022	(1 389 691)	(1 323 534)	(1 361 116)	(1 401 535)	(1 451 068)	(1 580 021)	(1 627 426)	(1 231 068)	(1 044 038)	(553 154)	(12 962 651)
Prestations futures	901 865	926 604	1 046 076	1 173 460	1 340 566	1 635 520	1 940 074	1 826 250	2 294 531	3 207 131	16 292 077
Effet de l'actualisation	(439 239)	(451 751)	(512 928)	(584 014)	(661 530)	(800 467)	(941 589)	(854 810)	(1 018 808)	(1 218 991)	(7 484 127)
Passif actuariel pour les années 2013 à 2022	462 626	474 853	533 148	589 446	679 036	835 053	998 485	971 440	1 275 723	1 988 140	8 807 950
Passif actuariel pour les années antérieures à 2013											5 269 438
Passif actuariel pour les maladies professionnelles latentes non encore déclarées											2 248 303
Passif actuariel pour le programme Pour une maternité sans danger											87 593
Passif actuariel pour les frais d'administration et le financement des tribunaux administratifs											1 049 988
Total du passif actuariel											17 463 272

Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1^{er} juillet 2022 des programmes de réparation liés aux lésions professionnelles survenues en 2022 est établi à 2 398 719 000 \$, tandis que celui du programme Pour une maternité sans danger à l'égard des retraits préventifs survenus en 2022 est établi à 239 001 000 \$.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. 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
	2023	2024	2025	2026	2027 et plus	
Programmes de réparation						
Remplacement du revenu						
Consolidation médicale et réadaptation	747 949	419 188	259 555	167 195	1 058 143	2 652 030
Postréadaptation	715 022	740 170	720 817	676 664	7 954 895	10 807 568
	<u>1 462 971</u>	<u>1 159 358</u>	<u>980 372</u>	<u>843 859</u>	<u>9 013 038</u>	<u>13 459 598</u>
Assistance médicale et frais de réadaptation	530 350	348 710	305 677	309 543	8 558 950	10 053 230
Préjudice corporel	207 541	101 762	62 753	47 634	632 418	1 052 108
Incapacité permanente	42 680	41 646	39 774	37 942	484 731	646 773
Décès	38 081	29 117	22 052	17 792	209 234	316 276
Stabilisation économique et sociale	323	225	140	89	160	937
	<u>2 281 946</u>	<u>1 680 818</u>	<u>1 410 768</u>	<u>1 256 859</u>	<u>18 898 531</u>	<u>25 528 922</u>
Effet de l'actualisation						(11 451 534)
Passif actuariel pour les maladies professionnelles latentes non encore déclarées						<u>2 248 303</u>
Passif actuariel pour les programmes de réparation						16 325 691
Passif actuariel pour le programme Pour une maternité sans danger						87 593
Passif actuariel pour les frais d'administration						877 736
Passif actuariel pour le financement des tribunaux administratifs						<u>172 252</u>
Total du passif actuariel						<u>17 463 272</u>

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

20. PASSIF ACTUARIEL (suite)

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.

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.

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Taux de rendement réel		
Diminution de 0,25 %	285 000	295 000
Évolution des frais d'assistance médicale et de réadaptation		
Augmentation de 1 % du rythme d'escalade de ces frais	525 000	545 000
Nombre de travailleurs indemnisés avec indemnité de remplacement du revenu en postréadaptation		
Augmentation de 10 % du nombre prévu pour les années à venir	225 000	235 000
Maladies professionnelles latentes non encore déclarées		
Hausse de 5 ans de toutes les hypothèses de latence*	510 000	480 000
Changements fiscaux		
Augmentation de 1 % de l'effet marginal de la fiscalité	90 000	85 000

* De la variation de 510 millions de dollars, 480 millions de dollars concernent la surdité professionnelle.

20. PASSIF ACTUARIEL (suite)

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 événement futur incertain spécifié (l'événement assuré) influence de façon défavorable l'employeur. Le risque d'assurance est significatif si un événement 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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

21. 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 à 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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Variations – Besoins financiers de l'année courante		
Cotisations des employeurs*	466 148	263 384
Autres produits	4 336	3 544
Programmes de réparation	(2 719)	(25 908)
Programme Pour une maternité sans danger	(2 701)	(54 502)
Subventions des programmes de prévention	9 607	11 838
Charges administratives**	90 456	3 750
Financement des tribunaux administratifs	(5 579)	(1 679)
Créances douteuses	1 636	2 290
	<u>561 184</u>	<u>202 717</u>
Intérêts courus du 1 ^{er} juillet au 31 décembre sur les variations relatives aux besoins financiers de l'année courante	9 989	2 054
	<u>571 173</u>	<u>204 771</u>
Variations – Besoins financiers des années antérieures		
Cotisations des employeurs	54 572	39 145
Programmes de réparation***	646 485	182 741
Programme Pour une maternité sans danger	(3 368)	7 282
Charges administratives **	79 536	53 844
Financement des tribunaux administratifs	(3 534)	(5 935)
	<u>773 691</u>	<u>277 077</u>
Surplus des opérations de l'exercice courant	<u><u>1 344 864</u></u>	<u><u>481 848</u></u>

* Les cotisations pour l'année de tarification 2022 sont estimées à un niveau supérieur de 466,1 millions de dollars à celui initialement prévu, ce qui constitue un surplus. D'abord, la masse salariale assurable de 2022 est supérieure à ce qui avait été prévu au moment de l'établissement de la tarification, ce qui génère un surplus de 426,8 millions de dollars. Le surplus résiduel de 39,3 millions découle principalement du déplacement de l'activité économique vers des secteurs à risques plus élevés.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

21. SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT (suite)

** Les charges administratives entraînent un surplus de 90,5 millions de dollars pour l'année courante et un surplus de 79,5 millions pour les années antérieures. Ces surplus découlent principalement d'un changement de méthodes et d'hypothèses qui vise à refléter le fait que les budgets administratifs évoluent à un rythme moins rapide que les dépenses de la réparation en s'appuyant davantage sur les structures opérationnelles de la CNESST.

*** Le surplus de 646,5 millions de dollars au titre des programmes de réparation se compose de plusieurs éléments, dont le plus important concerne la prise en compte d'une expérience plus récente dans l'évaluation des indemnités de remplacement du revenu en période de post-réadaptation et des frais d'assistance médicale et de réadaptation.

22. 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* :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Dépôts à vue	839 043	108 930
Découvert bancaire	<u>(32 975)</u>	<u>(31 243)</u>
	<u>806 068</u>	<u>77 687</u>

La variation nette des éléments hors caisse se présente comme suit :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Revenus de placements à recevoir	29 351	68 133
Créance exigible de la CNESST	(30 337)	(29 403)
Frais payés d'avance	(6 993)	—
Charges à payer et frais courus	1 783	23 971
Cotisations perçues d'avance	(4 287)	3 796
Dû à la CNESST	<u>6 217</u>	<u>(10 882)</u>
	<u>(4 266)</u>	<u>55 615</u>

Au 31 décembre 2022, les charges à payer et les frais courus afférents aux immobilisations incorporelles sont présentés dans les « Autres passifs » de l'*État de la situation financière*. Ils s'élèvent à 0,9 million de dollars (2021 : 0,5 million de dollars).

23. 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 1,5 million de dollars (2021 : 1,3 million de dollars), est incluse dans les frais d'administration refacturés par la CNESST.

24. 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.

25. 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. Elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation du FSST.

26. 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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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 2022, se situe à l'extérieur des limites minimales et maximales.

Au 31 décembre 2022, 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 :

	<u>Portefeuille réel</u> %	<u>Limite minimale</u> %	<u>Portefeuille de référence</u> %	<u>Limite maximale</u> %
Revenu fixe				
Taux	15,24	12,00	17,00	25,00
Crédit	20,93	15,00	20,00	27,00
Valeurs à court terme	0,20	0,00	1,00	8,00
	<u>36,37</u>	<u>32,00</u>	<u>38,00</u>	<u>60,00</u>
Actifs réels				
Immeubles	10,69	7,50	10,50	13,50
Infrastructures	9,57	4,50	7,50	10,50
	<u>20,26</u>	<u>12,00</u>	<u>18,00</u>	<u>24,00</u>
Actions				
Marchés boursiers	30,06	12,00	34,00	44,00
Placements privés	12,78	6,00	10,00	13,00
	<u>42,84</u>	<u>22,00</u>	<u>44,00</u>	<u>54,00</u>
Activités de rendement absolu				
Répartition de l'actif	0,51	0,00	0,00	1,00
Autres	<u>0,02</u>			
Total	<u>100,00</u>		<u>100,00</u>	

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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 mesurée par la CDPQ représente une estimation statistique de la perte financière potentielle que pourrait subir le portefeuille réel du fonds particulier, par rapport à son rendement espéré, 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 mesurée par la CDPQ indique le niveau de perte que le portefeuille réel du fonds particulier pourrait dépasser, par rapport à son rendement espéré, 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 sont intégrés à la mesure des calculs de la VaR du fonds particulier.

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 :

	2022			2021		
	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	15,2 %	14,3 %	2,8 %	13,7 %	12,8 %	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.

FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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 :

	2022			2021		
	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						
Calibrage des marchés boursiers	—	—	453 189	—	—	543 643
	—	—	453 189	—	—	543 643

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 :

	2022	2021
Dollar canadien	55 %	49 %
Dollar américain	23 %	27 %
Euro	6 %	5 %
Livre sterling	3 %	4 %
Autres devises	13 %	15 %
	100 %	100 %

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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, gère le risque de taux d'intérêt en combinant des stratégies au comptant et en superposition. En 2022, seules les stratégies au comptant, qui consistent à établir l'exposition de référence aux divers portefeuilles spécialisés à revenu fixe, sont utilisées. Par ailleurs, la CDPQ a finalisé en 2022 l'exécution de son plan stratégique d'allongement de la durée dans les portefeuilles spécialisés à revenu fixe de taux et de crédit, se traduisant par une augmentation de leur sensibilité aux variations des taux d'intérêt du marché.

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.

26. 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. L'entente de gestion de trésorerie intervenue avec la CDPQ expire le 31 mars 2023. Toutefois, considérant le contexte d'incertitude économique, une trésorerie excédentaire a été accumulée par prudence dans le dépôt à vue, lequel présente un solde positif de 839 millions de dollars au 31 décembre 2022. À cela s'ajoute une facilité 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 2025. Cette facilité de crédit porte intérêt au taux préférentiel de son institution financière et elle est non utilisée au 31 décembre 2022.

Le FSST détient également 18,4 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 2022

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.

original signé

Manuelle Oudar
Présidente-directrice générale

original signé

Bruno Labrecque
Vice-président aux finances

Québec, le 29 mars 2023

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 2022, 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 2022, 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,

original signé

Patrick Dubuc, CPA auditeur
Vérificateur général adjoint

Québec, le 29 mars 2023

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

ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

		2022	2021 Retraité (note 4.a))
	Notes		
PRODUITS			
Frais refacturés au FSST		542 981	543 485
Cotisations des employeurs en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	5	99 819	84 073
Frais d'application		25 952	22 064
Financement gouvernemental		13 000	13 000
Intérêts	6	3 574	1 352
Autres		2 997	1 906
		<u>688 323</u>	<u>665 880</u>
CHARGES			
Frais d'administration	7	563 449	564 428
Financement des tribunaux administratifs		73 903	78 000
Créances douteuses		12 237	8 710
Charges financières	8	6 620	5 113
		<u>656 209</u>	<u>656 251</u>
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL		<u>32 114</u>	<u>9 629</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

ÉTAT DE LA VARIATION DU SURPLUS CUMULÉ

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
SURPLUS AU DÉBUT	180 373	170 744
RÉSULTAT NET ET RÉSULTAT GLOBAL	32 114	9 629
SURPLUS À LA FIN	<u>212 487</u>	<u>180 373</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

au 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

	Notes	2022	2021
ACTIF			
Trésorerie		37 268	36 718
Cotisations, créances et prestations à percevoir	9	488 252	454 719
Autres créances	10	16 029	23 650
Créance à recevoir du FSST	11	54 477	48 260
Frais payés d'avance		8 646	5 967
Actifs au titre de droits d'utilisation	12	100 825	101 215
Immobilisations corporelles	13	137 524	138 819
Immobilisations incorporelles	14	32 103	33 583
Total de l'actif		875 124	842 931
PASSIF			
Charges à payer et frais courus	15	41 063	52 729
Dû au FSST		309 642	279 305
Autres passifs		1 011	3 000
Provisions	16	77 573	91 172
Dettes à long terme	17	101 405	106 644
Obligations locatives	18	107 623	107 325
Avance du FSST pour droit d'occupation	19	24 320	22 383
Total du passif		662 637	662 558
SURPLUS CUMULÉ	20	212 487	180 373
Total du passif et du surplus cumulé		875 124	842 931
ENGAGEMENTS	24		
ACTIF ET PASSIFS ÉVENTUELS	25		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration de la CNESST,

original signé

M^e Louise Otis

TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE

de l'exercice clos le 31 décembre 2022

(en milliers de dollars)

	Notes	2022	2021
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION			
Résultat net et résultat global		32 114	9 629
Ajustements pour :			
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation		13 052	14 080
Amortissement des immobilisations corporelles		6 711	6 221
Amortissement des immobilisations incorporelles		7 929	6 731
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles		893	—
Perte sur cessions d'immobilisations corporelles		23	8
Dépréciation d'actifs au titre de droits d'utilisation		531	—
Variation des provisions		(13 599)	(318)
Ajustement des dettes à long terme au taux d'intérêt effectif		48	50
Utilisation de l'avance du FSST pour droit d'occupation		(2 234)	(1 318)
Variation nette des éléments hors caisse	21	(14 423)	18 080
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation		<u>31 045</u>	<u>53 163</u>
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			
Encaissement de l'effet à recevoir du FSST		—	6 599
Acquisitions d'immobilisations corporelles	21	(10 160)	(15 562)
Encaissement d'une subvention liée aux immobilisations corporelles		1 200	—
Intérêts capitalisés		—	(1 691)
Produit de cessions d'immobilisations corporelles		—	15
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	21	(7 524)	(15 077)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement		<u>(16 484)</u>	<u>(25 716)</u>
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT			
Remboursement des dettes à long terme		(5 287)	(5 148)
Remboursement des obligations locatives	21	(12 895)	(13 140)
Avance du FSST pour droit d'occupation		4 171	9 783
Flux de trésorerie liés aux activités de financement		<u>(14 011)</u>	<u>(8 505)</u>
Augmentation de la trésorerie		550	18 942
Trésorerie au début		36 718	17 776
Trésorerie à la fin		<u>37 268</u>	<u>36 718</u>
Intérêts versés sur des activités de financement		6 330	6 527
Intérêts reçus sur des activités d'exploitation		1 466	310

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

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.

La CNESST délivre des permis aux agences de placement de personnel et aux agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires afin qu'elles puissent 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 cautionnement 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 18,3 millions de dollars au 31 décembre 2022 (2021 : 14,9 millions de dollars), tandis que les cautionnements encaissés par la CNESST s'élèvent à 9,8 millions de dollars (2021 : 8,1 millions de dollars). Les cautionnements reçus ne sont pas présentés à l'*État de la situation financière*.

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 et de la LES. Également, puisque les sommes relatives à la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC) (RLRQ, chapitre P-9.2.1), à la *Loi visant à favoriser le civisme* (LVFC) (RLRQ, chapitre C-20) et à la LFN ne concernent pas le régime des accidents du travail, elles ne doivent pas affecter le patrimoine du FSST. 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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT (suite)

De plus, la CNESST s'est vu confier certains pouvoirs relatifs à l'application de la LAPVIC et de la LVFC par le ministre de la Justice du Québec. Elle 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 éducatif 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.

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 certains ETP, lorsqu'elle le croit nécessaire, un dépôt qu'elle détient en fidéicomis, 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 (GCN), ce dernier et les organismes qui en relèvent sont considérés comme des ETP et versent ainsi un dépôt à la CNESST. Au 31 décembre 2022, le montant des dépôts que la CNESST détient en fidéicomis pour l'administration de ces mandats s'élève à 2,5 millions de dollars (2021 : 2,6 millions de dollars) et n'est pas présenté à l'*État de la situation financière*.

Les prestations afférentes aux événements survenus en date de la fin de l'exercice financier qui sont intégralement assumées par le gouvernement du Québec, le GCN et les ETP ne sont pas présentées à l'*État du résultat global*.

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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

1. CONSTITUTION, NATURE DES ACTIVITÉS ET FINANCEMENT (suite)

Normes du travail (NT)

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, s'élevant à 0,06 % (2021 : 0,07 %), est fixé par le *Règlement sur les taux de cotisation*. Il s'applique sur la masse salariale assujettie. Depuis le 1^{er} janvier 2022, de nouveaux employeurs sont assujettis. Pour faciliter l'implantation de cette nouvelle obligation, pour certains d'entre eux, une gradation du taux de cotisation est prévue sur trois ans, soit : 0,02 % en 2022, 0,03 % en 2023 et 0,05 % en 2024. Par la suite, tous les employeurs seront assujettis au même taux de cotisation.

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.

2. BASE DE PRÉPARATION

a) Principes de présentation

Les présents états financiers sont établis conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Ils sont présentés en dollars canadiens, soit la monnaie fonctionnelle de la CNESST.

La publication des états financiers de la CNESST a été approuvée par le conseil d'administration le 29 mars 2023.

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. 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 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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

2. BASE DE PRÉPARATION (suite)

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 9);
- les provisions pour créances douteuses (note 9);
- 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 12 et 18);
- la durée d'utilité, la valeur résiduelle et la valeur recouvrable des actifs amortissables (notes 12, 13 et 14);
- les frais courus relatifs aux traitements et avantages sociaux (note 15);
- la provision pour congés de maladie (note 16).

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 en est fiduciaire et, qu'à ce titre, elle agit dans le meilleur intérêt du but poursuivi par le FSST. Par conséquent, lorsqu'elle prend des décisions pour le FSST en tant que fiduciaire, la CNESST n'agit pas pour son propre compte.

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

a) Constatation des produits

Frais refacturés au FSST

Conformément à la LSST, en fin d'exercice, la CNESST facture au FSST les dépenses qu'elle est en droit de lui réclamer et les inscrit à ce moment à titre de produits au poste « Frais refacturés au FSST ».

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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*. La méthode comptable est détaillée à la note 5.

Frais d'application

La CNESST verse mensuellement des prestations à certains bénéficiaires dont la responsabilité incombe au gouvernement du Québec, au GCN et à des ETP. À ce titre, elle perçoit des remboursements pour les prestations versées et des frais d'application pour les services fournis selon un pourcentage des prestations versées ou une estimation des frais réels encourus. Seuls les frais d'application relatifs à la LAPVIC et à la LVFC sont présentés à l'*État du résultat global*. Les frais d'application relatifs aux ETP, aux responsables d'un service de garde éducatif en milieu familial (RSG), aux ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF) et au GCN n'y figurent pas, 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. Les frais d'application sont constatés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les versements des prestations dont ils découlent.

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 produits 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.

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.

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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 :

i. Actifs financiers au coût amorti

Classement

La trésorerie et les autres créances 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. 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 afférente à ces créances. 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 17.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

3. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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.

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>	158
12	Actifs au titre de droits d'utilisation	162
13	Immobilisations corporelles	162
14	Immobilisations incorporelles	164
16	Provisions	165
18	Obligations locatives	168
23	Cotisations aux régimes de retraite à titre d'employeur	172

4. MODIFICATIONS COMPTABLES

a) Retraitement

À la suite d'un examen des considérations juridiques entourant l'entrée en vigueur de la LAPVIC et des modifications corollaires apportées à la LVFC, il en ressort que l'administration a été confiée à la CNESST en propre et, puisque les prestations versées dans le cadre de ces lois ne concernent pas le régime de santé et de sécurité du travail, les sommes afférentes à l'administration de ces lois doivent demeurer dans ses états financiers et ne pas être transférées au FSST.

Par conséquent, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, le retraitement comptabilisé rétrospectivement a pour effet d'augmenter (de diminuer) les postes suivants des états financiers, pour un effet nul sur le résultat net et global :

État du résultat global	Montant
Frais refacturés au FSST	(22 064)
Frais d'application	22 064

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

4. MODIFICATIONS COMPTABLES (suite)**b) Normes comptables publiées, mais pas encore en vigueur****Présentation des états financiers (IAS 1)**

En février 2021, un amendement à la norme IAS 1, intitulée *Présentation des états financiers* a été publié. L'amendement, intitulé *Informations à fournir sur les méthodes comptables (projet de modification d'IAS 1 et de l'énoncé de pratiques en IFRS 2)*, exige que les entités divulguent les informations significatives sur leurs méthodes comptables plutôt que leurs principales méthodes comptables. Les dispositions de cet amendement s'appliqueront de manière prospective aux états financiers ouverts à compter du 1^{er} janvier 2023. L'adoption anticipée est permise.

La direction évalue actuellement l'incidence de cet amendement sur ses états financiers et prévoit l'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2023.

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.

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Cotisations estimées pour l'exercice	95 770	81 643
Cotisations afférentes à des exercices antérieurs	4 049	2 430
	<u>99 819</u>	<u>84 073</u>

6. INTÉRÊTS

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Intérêts sur la créance à recevoir du FSST	2 108	1 042
Autres	1 466	310
	<u>3 574</u>	<u>1 352</u>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

7. FRAIS D'ADMINISTRATION

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Traitements et avantages sociaux	416 162	414 197
Services professionnels – Administration et informatique	35 005	36 912
Location d'espaces et d'équipement	16 726	17 364
Formation et perfectionnement	1 357	1 192
Frais de déplacement	2 711	1 479
Postes, messagerie et télécommunications	8 344	8 304
Communications et information	6 004	5 411
Entretien et réparations	3 505	4 674
Matériel et fournitures	7 162	14 055
Frais informatiques	33 530	26 353
Assurances, taxes et énergie	2 376	5 923
Autres frais et services	3 419	3 184
Amortissement des actifs au titre de droits d'utilisation	13 052	14 080
Amortissement des immobilisations corporelles	6 711	6 221
Amortissement des immobilisations incorporelles	7 929	6 731
Perte sur radiations d'immobilisations incorporelles	893	—
Dépréciation d'actifs au titre de droits d'utilisation	531	—
	<u>565 417</u>	<u>566 080</u>
Moins :		
Montants récupérés sur frais encourus	<u>1 968</u>	<u>1 652</u>
	<u>563 449</u>	<u>564 428</u>

8. CHARGES FINANCIÈRES

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Intérêts et frais bancaires	257	242
Intérêts sur les dettes à long terme	4 054	2 551
Intérêts sur les obligations locatives	<u>2 309</u>	<u>2 320</u>
	<u>6 620</u>	<u>5 113</u>

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

9. 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.

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST	335 616	335 735
Créances à percevoir des déposants en fidéicomis	34 946	24 404
Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	73 842	62 558
Cotisations des employeurs à percevoir en vertu de la LNT	<u>100 048</u>	<u>84 142</u>
	544 452	506 839
Moins :		
Provisions pour créances douteuses	<u>56 200</u>	<u>52 120</u>
	<u>488 252</u>	<u>454 719</u>

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 des employeurs 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.

9. COTISATIONS, CRÉANCES ET PRESTATIONS À PERCEVOIR (suite)

Le tableau qui suit présente l'évolution des provisions pour créances douteuses :

	2022		
	Cotisations des employeurs à percevoir pour le FSST	Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	Total
Solde au début	25 000	27 120	52 120
Charge de l'exercice	6 139	6 098	12 237
Radiations, déduction faite des recouvrements	(5 139)	(3 018)	(8 157)
Solde à la fin	<u>26 000</u>	<u>30 200</u>	<u>56 200</u>
	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	<u>25 000</u>	<u>27 120</u>	<u>52 120</u>

10. AUTRES CRÉANCES

	2022	2021
Créances relatives aux programmes de réparation	6 222	7 653
Subvention gouvernementale relative aux programmes de réparation	—	1 900
Créances relatives aux programmes de prévention	7 950	12 026
Autres	1 857	2 071
	<u>16 029</u>	<u>23 650</u>

11. CRÉANCE À RECEVOIR DU FSST

La créance à recevoir du FSST n'est assortie d'aucune modalité de remboursement. Elle porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la facilité de crédit dont dispose la CNESST auprès de son institution financière. Pour 2022, ce taux s'établit à 3,54 % (2021 : 1,85 %).

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

12. 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 2022, ces durées s'échelonnent jusqu'à 16 ans pour les immeubles et jusqu'à 6 ans pour les équipements informatiques et les systèmes de télécommunication.

	<u>Immeuble</u>	<u>Équipement informatique et système de télécommunication</u>	<u>Total</u>
Valeur nette comptable			
31 décembre 2021	100 497	718	101 215
31 décembre 2022	100 534	291	100 825
Amortissement de l'exercice clos le			
31 décembre 2021	13 897	183	14 080
31 décembre 2022	12 946	106	13 052

Les entrées d'actifs au titre de droits d'utilisation s'élèvent à 13,2 millions de dollars (2021 : 12,1 millions de dollars). Par ailleurs, une provision pour dépréciation de 0,5 million de dollars a été comptabilisée en 2022 (2021 : 0 \$).

13. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées à leur coût d'origine. À l'exception du terrain, elles sont 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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

13. 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 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
Acquisitions	—	—	40	300	313	5 986	6 639
Ajustement du coût*	—	(1 200)	—	—	—	—	(1 200)
Radiations	—	—	—	—	—	(298)	(298)
Cessions	—	—	(5 059)	—	(1 288)	—	(6 347)
31 décembre 2022	3 431	116 740	16 249	1 848	23 622	22 532	184 422
Cumul des amortissements							
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
Amortissement de l'exercice	91	2 647	172	282	1 897	1 622	6 711
Radiations	—	—	—	—	—	(298)	(298)
Cessions	—	—	(5 041)	—	(1 283)	—	(6 324)
31 décembre 2022	145	4 207	15 354	897	20 545	5 750	46 898
Valeur nette comptable							
31 décembre 2021	3 377	116 380	1 045	933	4 666	12 418	138 819
31 décembre 2022	3 286	112 533	895	951	3 077	16 782	137 524

* Subvention liée à la construction du siège social comptabilisée en diminution du coût

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

14. IMMOBILISATIONS INCORPORELLES

Les immobilisations incorporelles sont présentées à leur coût d'origine. Elles sont 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.

	<u>Logiciels</u>	<u>Développements informatiques</u>	<u>Total</u>
Coût			
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
Acquisitions	3 276	4 066	7 342
Radiations	(245)	(893)	(1 138)
31 décembre 2022	41 770	25 335	67 105
Cumul des amortissements			
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
Amortissement de l'exercice	6 071	1 858	7 929
Radiations	(245)	—	(245)
31 décembre 2022	30 113	4 889	35 002
Valeur nette comptable			
31 décembre 2021	14 452	19 131	33 583
31 décembre 2022	11 657	20 446	32 103

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

15. 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 visé par les conventions collectives, déduction faite des versements effectués avant le 31 décembre 2022.

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Fournisseurs	11 443	15 305
Frais courus relatifs aux traitements et avantages sociaux	15 393	26 113
Autres frais courus	14 227	11 311
	<u>41 063</u>	<u>52 729</u>

16. PROVISIONS

Provision pour congés de maladie

La CNESST dispose d'un programme d'accumulation de congés de maladie dont les dispositions sont prévues dans les conventions collectives de ses employés. Ce programme donne lieu à des obligations dont elle assume les coûts en totalité.

Les fonctionnaires et les professionnels peuvent accumuler les journées non utilisées de congés de maladie auxquels ils ont droit jusqu'à un maximum de vingt jours. Au 30 septembre, toute journée excédant ce maximum est payable à 100 % avant la fin de l'année civile. Il n'y a aucune possibilité d'utiliser ces journées dans un contexte de départ en préretraite.

Les obligations de ce programme augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'entité, jusqu'à concurrence de la limite prescrite. 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.

Pour les professionnels, des dispositions transitoires sont en vigueur jusqu'au 31 mars 2024. Celles-ci prévoient notamment les modalités d'utilisation des journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient 20 jours au 31 mars 2019. À l'échéance de la période transitoire, les journées de congés de maladie qui seront toujours inutilisées seront payées à 70 %.

Pour les fonctionnaires, les mêmes dispositions transitoires étaient applicables du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2022. Ainsi, les journées de congés de maladie toujours inutilisées de la banque constituée le 1^{er} avril 2017 ont été versées à 70 % au cours de l'exercice.

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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

16. PROVISIONS (suite)

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 2022 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.

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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Taux d'indexation	3,40 % *	3,37 % **
Majoration	2,17 % *	2,17 % **
Avancement d'échelon	1,23 %	1,20 %
Taux d'actualisation	5,07 %	2,86 %
Âge moyen au moment de la retraite des employés	61,2 ans	61,1 ans
Facteur de réduction	96,5 %	96,5 %

* Pour l'année 2023, le taux de majoration retenu est de 2,19 % et le taux d'avancement d'échelon est de 1,51 %. Le taux d'indexation qui en résulte est de 3,70 %.

** Pour l'année 2022, le taux de majoration retenu est de 2,70 %. Le taux d'indexation qui en résulte est de 3,90 %.

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 2022 de 1,4 million de dollars (2021 : 2,0 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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

16. PROVISIONS (suite)

Provision pour vacances

La provision pour vacances représente les journées de vacances accumulées par les employés, y compris 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 des réclamations

Une provision relative à des poursuites et des 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; lorsqu'il est probable qu'une sortie de ressources représentatives d'avantages économiques sera nécessaire pour éteindre l'obligation; et lorsque 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.

Le tableau qui suit présente le détail des provisions au 31 décembre :

	2022				2021			
	Congés de maladie	Vacances	Poursuites et réclamations	Total	Congés de maladie	Vacances	Poursuites et réclamations	Total
Solde au début	51 481	39 580	111	91 172	54 619	36 760	111	91 490
Charge de l'exercice	15 205	34 852	—	50 057	14 244	33 342	—	47 586
Prestations versées au cours de l'exercice	(21 628)	(34 091)	—	(55 719)	(16 073)	(30 522)	—	(46 595)
Montants non utilisés repris au cours de l'exercice	—	—	(111)	(111)	—	—	—	—
Intérêts (débiteurs) créditeurs	(7 826)	—	—	(7 826)	(1 309)	—	—	(1 309)
Solde à la fin	37 232	40 341	—	77 573	51 481	39 580	111	91 172
Portion courante	22 428	40 341	—	62 769	16 700	39 580	—	56 280
Portion non courante	14 804	—	—	14 804	34 781	—	111	34 892

NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

17. DETTES À LONG TERME

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
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.	96 487	101 184
Frais de gestion et frais d'émission non amortis	<u>(453)</u>	<u>(501)</u>
	96 034	100 683
Autres*	<u>5 371</u>	<u>5 961</u>
	101 405	106 644

* Cet élément comprend du financement d'améliorations locatives.

Au 31 décembre 2022, la juste valeur du billet est de 95,8 millions de dollars (2021 : 117,5 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 2022, soit 3,94 % (2021 : 1,90 %) pour un emprunt présentant des caractéristiques similaires.

Le tableau qui suit présente les remboursements contractuels de capital des dettes à long terme au 31 décembre 2022, pour chacune des périodes indiquées :

	<u>2022</u>		
	<u>Billet</u>	<u>Autres</u>	<u>Total</u>
Moins d'un an	4 877	545	5 422
D'un an à cinq ans	21 454	1 784	23 238
Plus de cinq ans	<u>70 156</u>	<u>3 042</u>	<u>73 198</u>
	96 487	5 371	101 858

18. 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.

Subséquentement, les obligations locatives sont comptabilisées au coût amorti selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Les charges d'intérêts qui y sont liées sont comptabilisées dans le poste « Charges financières » à l'État du résultat global.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

18. OBLIGATIONS LOCATIVES (suite)

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.

Au 31 décembre 2022, les échéances et les flux de trésorerie contractuels non actualisés des obligations locatives se détaillent comme suit :

	<u>2022</u>
Moins d'un an	15 054
D'un an à cinq ans	49 026
Plus de cinq ans	<u>57 400</u>
	<u>121 480</u>

Les portions courante et non courante des obligations locatives se détaillent comme suit :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Portion courante	12 749	12 263
Portion non courante	94 874	95 062
	<u>107 623</u>	<u>107 325</u>

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.

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) :

	<u>2022</u>
Moins d'un an	—
D'un an à cinq ans	5 297
Plus de cinq ans	<u>27 046</u>
	<u>32 343</u>

18. OBLIGATIONS LOCATIVES (suite)

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 SQI peut mettre fin à ces ententes d'occupation trois mois après la réception d'une demande écrite d'annulation ne comportant aucune condition en autant que l'espace rétrocédé forme un ensemble ainsi réutilisable ou aliénable. La CNESST se doit donc d'estimer la période prévue d'utilisation de ces 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 16 ans au 31 décembre 2022. Les obligations locatives qui s'y rattachent représentent 56,4 millions de dollars au 31 décembre 2022 (2021 : 58,9 millions de dollars). Toutefois, les sorties de trésorerie afférentes à ces ententes pourraient être moindres que celles comptabilisées, étant donné leur caractère résiliable. En outre, 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 aurait pour effet de faire fluctuer, dans le même sens, de 5,2 millions de dollars (non actualisés) le solde des obligations locatives afférentes aux ententes d'occupation au 31 décembre 2022.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, les obligations locatives comprennent des montants n'ayant pas d'effet sur la trésorerie. Ces montants sont présentés à la note 21.

19. 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 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 siège social de la CNESST refacturée au FSST au fil du temps.

L'avance du FSST pour droit d'occupation ne porte pas intérêt.

20. GESTION DU CAPITAL

Le surplus cumulé constitue le capital de la CNESST. Celle-ci effectue une gestion de ses produits, de ses charges, de ses actifs, de ses passifs et de ses 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.

21. FLUX DE TRÉSORERIE

La variation nette des éléments hors caisse se présente comme suit :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Cotisations, créances et prestations à percevoir	(33 533)	(68 477)
Autres créances	7 641	34 534
Créance à recevoir du FSST	(6 217)	10 882
Frais payés d'avance	(2 679)	1 032
Charges à payer et frais courus	(7 983)	10 640
Dû au FSST	30 337	29 403
Autres passifs	(1 989)	66
	<u>(14 423)</u>	<u>18 080</u>

Au 31 décembre 2022, les charges à payer et les 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*. Ils s'élèvent respectivement à 1,0 million de dollars et à 0,3 million de dollars (2021 : 4,5 millions de dollars et 0,4 million de dollars). Par ailleurs, des subventions à recevoir afférentes aux immobilisations corporelles sont présentées dans le poste « Autres créances » de l'*État de la situation financière* et s'élèvent à 20 000 \$ (2021 : 0 \$).

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, les dettes à long terme et les obligations locatives présentées à l'*État de la situation financière* comprennent respectivement un montant de 0 \$ (2021 : 34 000 \$) et un montant de 13,2 millions de dollars (2021 : 12,1 millions de dollars) n'ayant pas d'effet sur la trésorerie.

22. TRANSACTIONS ENTRE PARTIES LIÉES

Transactions entre le fiduciaire et la fiduciaire

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 sont 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 2022, elle a accordé des subventions de 28,7 millions de dollars à l'IRSST et de 25,9 millions de dollars aux ASP, dont les versements ont été effectués par le FSST (2021 : respectivement 27,1 millions de dollars et 23,9 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.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

22. 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 :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Avantages courants du personnel	1 814	1 558
Avantages postérieurs à l'emploi	<u>271</u>	<u>252</u>
	<u>2 085</u>	<u>1 810</u>

La portion de la rémunération des principaux dirigeants relative au secteur de la SST, soit 1,5 million de dollars (2021 : 1,3 million de dollars), est refacturée au FSST.

23. 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 du personnel employé 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 2022 (7,25 % du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021), alors que les taux de cotisation au RREGOP, au RRPE, au RRAS, qui fait partie du RRPE, et au RRAPSC ont été respectivement de 10,04 %, de 12,29 %, de 12,29 % et de 12,48 % de la masse salariale admissible du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 (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).

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 2022 (3,00 % au 1^{er} janvier 2021) 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 2022, correspondant à 6,00 % de la masse salariale admissible (6,00 % de la masse salariale admissible pour 2021).

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 28,2 millions de dollars (2021 : 27,5 millions de dollars).

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)

au 31 décembre 2022

(Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

24. ENGAGEMENTS

La CNESST est engagée en vertu de divers contrats pour une somme de 39,4 millions de dollars en date du 31 décembre 2022 (2021 : 25,6 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.

25. 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. Elle leur reproche 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 2022.

Passifs éventuels

Dans le cours normal de ses activités, la CNESST est exposée à diverses poursuites et réclamations. La direction est d'avis qu'aucune provision n'est requise à l'égard de ces litiges. Elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation.

26. 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.

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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 ces dettes avant leur échéance.

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.

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 LES, la LAPVIC, la LVFC et la LFN. De plus, la CNESST dispose d'une facilité de crédit de 95 millions de dollars, échéant le 31 octobre 2025. Cette facilité de crédit porte intérêt au taux de base de l'institution financière, minoré de 0,60 %. Le solde disponible de cette facilité de crédit, au 31 décembre 2022, est de 95 millions de dollars (2021 : 95 millions de dollars).

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES (SUITE)
 au 31 décembre 2022
 (Les montants inclus dans les tableaux sont présentés en milliers de dollars.)

26. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Au 31 décembre 2022, 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*	38 000	38 000	—	—	38 000
Autres passifs	1 011	1 011	—	—	1 011
Dettes à long terme					
Capital	101 405	5 422	23 238	73 198	101 858
Intérêts	—	3 829	13 253	15 888	32 970
	<u>140 416</u>	<u>48 262</u>	<u>36 491</u>	<u>89 086</u>	<u>173 839</u>

* À l'exception des charges sociales légales et des taxes à la consommation

27. CHIFFRES COMPARATIFS

Les frais de location d'espaces et de location d'équipement, auparavant présentés distinctement à la note 7, ont été regroupés sous la rubrique « Location d'espaces et d'équipement » puisque la direction a jugé qu'il s'agit de la même nature de charge et que ce reclassement allège la présentation des états financiers. Les chiffres de 2021 ont été reclassés afin qu'ils soient conformes à la présentation adoptée en 2022.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808