



PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2027

Le Plan d'action de développement durable 2023-2027 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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 la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes.

Le plan peut également être consulté sur le site Web de la CNESST, au cnesst.gouv.qc.ca.

Photo de la page couverture : Stéphane Groleau

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN 978-2-550-95566-5 (PDF)

Octobre 2023

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente-directrice générale	5
L'organisation en bref	6
Mission	6
Vision	7
Valeurs	7
Quelques données clés en matière de développement durable (2022)	8
Contributions de l'organisation au développement durable par l'entremise de politiques publiques.....	10
Analyse de l'environnement.....	12
Contexte externe	12
Contexte interne	14
Plan d'action de développement durable.....	15
Action 1 : Accompagner les milieux de travail afin de faciliter leur adaptation à la transition climatique.....	15
Action 2 : Mettre en œuvre des actions afin de favoriser l'équité et l'inclusion de toutes et tous dans des milieux de travail sains, justes et sécuritaires	16
Action 3 : Évaluer la durabilité des projets structurants de l'organisation.....	17
Action 4 : Consolider l'intégration des principes d'investissement durable dans la politique de placement de la CNESST	18
Action 5 : Accroître l'octroi de commandites durables.....	19
Action 6 : Augmenter la part des acquisitions responsables	20
Action 7 : Augmenter la maturité numérique responsable de l'organisation.....	21
Action 8 : Augmenter la performance environnementale des infrastructures de la CNESST	22
Action 9 : Intégrer des considérations écoresponsables dans les chantiers de construction et de rénovation	23
Action 10 : Uniformiser les pratiques de gestion des matières résiduelles (GMR) dans l'ensemble des établissements de la CNESST	24
Action 11 : Optimiser la gestion environnementale de l'utilisation des véhicules routiers de la CNESST.....	25
Action 12 : Favoriser l'adoption par le personnel de moyens de transport durables pour les déplacements domicile-travail	26

Tableau synoptique.....	27
Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).....	30
Contribution de la CNESST à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 (SGDD) et aux ODD.....	31
Évaluation de la durabilité : identification des projets structurants.....	32

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

Photographie : Marie-Josée Legault



Le développement durable est au cœur de notre vision pour assurer un avenir meilleur, où la santé, la sécurité et le bien-être de tous et toutes sont prioritaires. En tant que présidente-directrice générale de la CNESTT, je suis fière de vous présenter notre Plan d'action en développement durable, une étape significative dans notre engagement envers la société et notre environnement.

Dans ce plan, nous nous engageons à intégrer les principes du développement durable dans nos actions et décisions, tout en continuant de poursuivre notre mission en favorisant l'équité et l'inclusion de toutes et tous dans des milieux de travail sains, justes et sécuritaires. De plus, il concrétise notre volonté d'accompagner les milieux de travail dans la transition climatique. Il guidera nos actions pour les années à venir et nous permettra de continuer la transformation profonde et significative de nos pratiques en matière de développement durable, entamée depuis quelques années déjà.

En effet, la CNESTT s'efforce d'influencer positivement le développement durable du Québec en montrant l'exemple. Plusieurs actions concrètes ont été mises en place, telles que la création de comités en développement durable, la participation au projet pilote de biométhanisation de la Ville de Québec ainsi que la construction de son siège social selon les critères LEED.

Afin de continuer sur la bonne voie et d'entraîner toujours plus de changements, nous sommes déterminés à mesurer les retombées de nos actions, à rendre compte de nos réalisations et à sans cesse nous améliorer. Cela nécessitera l'engagement de chacun et chacune d'entre nous, ainsi qu'une culture organisationnelle résolument axée sur l'éthique, la responsabilité et l'innovation.

Je suis convaincue que ce plan renforcera notre position en tant qu'organisation pionnière. Ensemble, nous serons des agents de changement, pour un avenir plus sain, juste et sécuritaire.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manuelle Oudar'.

Manuelle Oudar

L'ORGANISATION EN BREF

Mission

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 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*.

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* par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec. À cette fin, la CNESST exerce à la fois un rôle de soutien et de surveillance pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale et son maintien ainsi qu'un rôle décisionnel.

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 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, soit la prévention et l'inspection, l'indemnisation et la réadaptation, ainsi que le financement.

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.

QUELQUES DONNÉES CLÉS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (2022)



Données clés	Description
Plus de 5 550 membres du personnel	Membres du personnel (permanents, occasionnels, étudiants et stagiaires)
38 bureaux	Répartis dans 15 des 17 régions administratives du Québec
18 comités en développement durable	En 2022, la CNESTT a relancé les comités en développement durable un peu partout dans la province. Aujourd'hui, on compte 18 comités représentant le personnel de 20 bureaux. Ces comités travaillent à promouvoir le développement durable au quotidien auprès des employées et employés en organisant des activités de sensibilisation et en réalisant des projets concrets sur différentes thématiques, comme la mobilité durable, l'agriculture urbaine et l'économie circulaire.

Prix et reconnaissances



Données clés	Description
Plus de trois prix et reconnaissances	Prix des Nations Unies pour la fonction publique, la plus prestigieuse reconnaissance internationale d'excellence Prix Égalité Thérèse-Casgrain catégorie Alliés, qui souligne les réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes Reconnaissance à l'international pour le projet immobilier D'Estimauville, décerné lors du 15^e gala Grands Prix du design : Grand Lauréat et lauréat du Prix de l'année dans la catégorie Architecture, en raison de sa construction respectueuse de l'environnement, axée sur le bien-être des personnes

Interventions et réparations



Données clés	Description
Plus de 30 000 visites	Visites de milieux de travail afin de réaliser des interventions et d'offrir de l'accompagnement en prévention en matière de santé et de sécurité du travail
Près de 8 millions de dollars	Sommes allouées à des associations d'employeurs et de travailleurs pour des projets favorisant des climats de travail sains et exempts de harcèlement depuis 2018
2 654,6 millions de dollars	Prestations versées pour les programmes de réparation en 2023

Escouades de prévention



Données clés	Description
Trois Escouades prévention pour mieux soutenir les milieux de travail	Nouveaux travailleurs 578 présentations en milieu de travail pour les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs 5 413 travailleuses et travailleurs 775 employeurs sensibilisés Jeunesse Nouveau: ateliers pour les élèves du secondaire qui suivent le parcours de formation axée sur l'emploi Travailleurs étrangers temporaires Plus de 130 séances d'informations en espagnol, en français ou en anglais Plus de 1 300 travailleuses et travailleurs sensibilisés, répartis dans 118 établissements¹

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

CONTRIBUTIONS DE L'ORGANISATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR LE L'ENTREMISE DE POLITIQUES PUBLIQUES

Nom du document organisationnel	Orientations/objectifs du document organisationnel	Lien avec la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028
Plan stratégique 2020-2023	Les orientations stratégiques qui concernent la mission de la CNESST : • Affirmer notre leadership en matière de prévention durable et susciter la prise en charge dans les milieux de travail • Offrir des services innovants et performants qui assurent une gestion financière efficiente	Le plan stratégique permet de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail (Orientation 3 – Sous-objectif 3.2.3).
Stratégie Jeunesse	Les jeunes sont une priorité pour la CNESST. Pour favoriser le développement d'une culture de prévention où les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs de demain seront respectueux des lois en matière de travail, il importe de sensibiliser et d'outiller les jeunes tout au long de leur parcours scolaire et de leur intégration au marché du travail, et ce, dès le plus jeune âge.	La Stratégie Jeunesse permet de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail (Orientation 3 – Sous-objectif 3.2.3).
Stratégie Immigration	La CNESST agit auprès des personnes immigrantes, des travailleurs étrangers temporaires ainsi que de leurs employeurs afin que tous connaissent leurs droits et assument leurs responsabilités en matière de normes, d'équité salariale ainsi que de santé et de sécurité du travail.	La Stratégie Immigration permet de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail (Orientation 3 – Sous-objectif 3.2.3).

Nom du document organisationnel	Orientations/objectifs du document organisationnel	Lien avec la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028
Stratégie travailleurs étrangers temporaires (TET)	La CNESST a déployé une stratégie à l'égard des travailleurs étrangers temporaires (TET) en réponse aux préoccupations soulevées par les milieux de travail quant aux conditions de vie et de travail des TET. Cette stratégie prévoit des actions visant à assurer que tous les TET et leurs employeurs connaissent leurs droits et assument leurs obligations en matière de travail.	La stratégie TET permet de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail (Orientation 3 – Sous-objectif 3.2.3).
Stratégie favorisant l'application de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> à l'égard des travailleuses non syndiquées et de leurs employeurs 2020-2023	La stratégie est un outil important pour la réalisation du mandat en matière d'équité salariale de la CNESST. Dans le cadre de sa mise en œuvre, de nouveaux partenariats ont notamment été développés, des activités de communication et des outils ont été déployés et des formations ont été offertes à diverses clientèles (étudiantes et étudiants, personnes immigrantes). Elle se déploie en deux volets complémentaires : d'une part, intervenir auprès des travailleuses non syndiquées, et d'autre part, agir auprès des employeurs des milieux non syndiqués.	La stratégie favorisant l'application de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> à l'égard des travailleuses non syndiquées et de leurs employeurs permet de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail (Orientation 3 – Sous-objectif 3.2.3).
Plan de mise en œuvre des services culturellement adaptés aux Premières Nations et aux Inuit par l'IVAC (Indemnisation des victimes d'actes criminels)	Dans le cadre de la <i>Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement</i> (LAPVIC), des orientations ministérielles ont été émises afin que les personnes victimes qui sont autochtones puissent bénéficier de services culturellement adaptés. Le ministère de la Justice du Québec a confié la mise en œuvre de ces orientations à la Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (DGIVAC).	Ce plan de mise en œuvre de l'IVAC permet de valoriser l'égalité et la diversité de notre société en créant un contexte propice à une indemnisation juste des Premières Nations et Inuit en matière de santé. (Orientation 3 – Sous-objectif 3.1.1) ² .

2. Les Objectifs de développement durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici 2030.

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Le Plan d'action en développement durable 2023-2027 (PADD) a pour objectif de soutenir les initiatives de la CNESST dans la systématisation de processus et la consolidation d'acquis en développement durable. Il répond à 12 des 20 objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable de 2023-2028 (SGDD) qui s'inscrivent dans les orientations suivantes :

- 1– Faire du Québec un pôle d'innovation et d'excellence en matière d'économie verte et responsable
- 3– Favoriser la participation de tous au développement durable du Québec
- 5– Créer un État exemplaire qui agit en faveur de l'innovation

Ce PADD permettra à l'organisation de contribuer aux objectifs de développement durable des Nations Unies³. D'ailleurs, la CNESST est déjà une importante actrice de changement dans la société. De plus, ses actions sont reconnues par des distinctions de haut niveau, comme le Prix des Nations Unies pour la fonction publique, la plus prestigieuse reconnaissance internationale d'excellence, et le prix Égalité Thérèse-Casgrain, catégorie Alliés, qui souligne les réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces distinctions démontrent la proaction de la CNESST dans le domaine public. Le présent plan d'action permettra de réaffirmer le caractère innovant et ambitieux de l'organisation et de la positionner à titre de leader en matière de développement durable.

Le PADD fera l'objet d'un suivi annuel par l'entremise du rapport annuel de gestion afin que soit assurée l'atteinte des cibles annuelles et organisationnelles.

Contexte externe

Les milieux de travail ont évolué énormément depuis les dernières années. En 2016, afin de mieux répondre aux réalités en constant changement du monde du travail, le regroupement de la Commission de l'équité salariale (CES), de la Commission des normes du travail (CNT) et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a mené à la création de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Aujourd'hui, la CNESST s'assure d'intégrer à sa mission les nouveaux enjeux touchant aux droits et aux obligations en matière de travail. Ces enjeux comprennent la pénurie de main-d'œuvre, qui contribue à une grande présence des jeunes et des travailleuses et travailleurs étrangers sur le marché du travail ainsi qu'à l'intensification des risques liés aux changements climatiques. Dans ce contexte, la CNESST doit plus que jamais assurer un leadership afin de favoriser, par ses interventions, la promotion de conditions saines, justes et sécuritaires pour toutes et tous dans un marché du travail en transformation.

3. Voir section Objectifs de développement durable des Nations Unies p. 30.

La pénurie de main-d'œuvre entraîne plusieurs impacts sur les milieux de travail. La surcharge de travail implique en effet une hausse potentielle du nombre de lésions professionnelles. L'intégration de travailleurs étrangers ne connaissant pas bien les mesures de sécurité peut également contribuer à un risque accru de lésions. Sans oublier l'arrivée massive des jeunes sur le marché du travail au cours des dernières années, ceux-ci constituant une main-d'œuvre moins expérimentée et moins à l'aise avec ses droits. La pénurie de main-d'œuvre est donc un vecteur important de la hausse des lésions professionnelles des dernières années.

En plus d'accroître les risques de lésions, l'arrivée d'un nombre accru de jeunes et de travailleurs étrangers et immigrants, qui connaissent généralement peu leurs droits et leurs obligations en matière de travail, peut accroître le non-respect des conditions de travail prescrites par le cadre légal. L'information et la sensibilisation de la population sur ces enjeux sont donc primordiales afin de maintenir des milieux de travail justes, sains et sécuritaires au Québec.

L'impact des changements climatiques se fait de plus en plus sentir dans la vie des travailleuses et travailleurs. Qu'il soit question d'îlots de chaleur, de froids extrêmes, de verglas, de feux de forêt ou de zoonoses⁴, les milieux de travail s'en voient affectés. Dans ce contexte, la CNESST souhaite réaliser des activités de prévention afin d'atténuer les risques liés aux changements climatiques et d'accroître les connaissances des milieux de travail sur ces enjeux.

La CNESST soutient ainsi l'atteinte des objectifs de la SGDD. Parmi ces objectifs, l'organisation contribuera à :

- structurer le marché des emplois verts et verdissants (objectif 1.2) par son appui à des milieux de travail dans la transition climatique;
- valoriser l'égalité et la diversité de notre société (orientation 3.2) par ses actions de promotion de milieux de travail sains, justes et sécuritaires.

De plus, la CNESST souhaite être proactive en matière d'exemplarité de l'État, notamment par la mise en œuvre des objectifs de l'orientation 5 de la SGDD, soit :

- la prise en compte du développement durable dans les décisions gouvernementales;
- l'investissement durable au profit de la population québécoise;
- l'utilisation des marchés publics comme levier de croissance durable;
- la transformation numérique responsable;
- l'amélioration de la performance environnementale des bâtiments et infrastructures publics;
- la valorisation des matières résiduelles;
- la promotion de modes de déplacement plus durables.

4. Maladies transmises aux humains par les animaux, comme la maladie de Lyme.

Contexte interne

En raison de l'envergure de sa mission et de son impact sur l'économie, la CNESST se doit d'être exemplaire dans ses engagements à développer des conditions favorables et durables pour créer un environnement sain, juste et sécuritaire. Grâce à sa présence partout au Québec et à son lien étroit avec les milieux de travail, la CNESST possède tous les éléments nécessaires afin d'influencer le Québec à agir pour un avenir plus durable.

Qu'il soit question des jeunes, des nouveaux arrivants, des travailleurs étrangers temporaires ou des membres des Premières Nations et Inuit, la CNESST s'assure que des actions sont menées afin que personne ne soit laissé pour compte. Cette approche inclusive s'inscrit dans une volonté de l'organisation de répondre aux nouvelles réalités des milieux de travail, mais également des changements qui s'opèrent dans la société québécoise. La CNESST se doit d'être le porte-étendard de l'équité et de l'inclusion afin que sa mission soit un succès.

Proactive, la CNESST a largement démontré sa capacité à déployer des projets d'envergure dans une perspective de développement durable. La construction de son nouveau siège social selon les critères LEED en est un exemple parlant. De plus, la transition de l'organisation vers des milieux de travail axés sur les activités et l'intégration de considérations durables, comme la gestion des biens excédentaires, lui permettent déjà de réaliser des projets d'envergure à faible impact sur l'environnement et respectueux de la qualité de vie de son personnel. Depuis 2019, la CNESST introduit des critères d'investissement responsable à sa politique de placement, ce qui en fait une pionnière dans le secteur public. Elle est aussi fière de son bilan en matière de gestion durable de son parc automobile. Les efforts consentis à la transition de son parc de véhicules vers des véhicules électriques la placent comme cheffe de file dans le domaine.

Plusieurs autres mesures durables sont déjà en action à la CNESST. Le PADD contribuera à en améliorer le bilan en systématisant de nouveaux processus d'évaluation de la durabilité et d'acquisition responsable. En intégrant ces considérations dans des processus clairs, la CNESST s'assure que tous ses projets d'envergure, dits structurants, sont évalués selon les trois dimensions du développement durable. De plus, l'intégration de critères d'acquisition responsable permettra de consolider ses acquisitions de manière à les rendre plus durables.

PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Action 1 : Accompagner les milieux de travail afin de faciliter leur adaptation à la transition climatique



La CNESST, par sa mission, se doit de soutenir et d'accompagner les milieux de travail afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs. Avec l'émergence de nouveaux risques liés aux changements climatiques dans les milieux de travail, la CNESST doit s'adapter et offrir le soutien nécessaire pour outiller ces milieux afin de favoriser leur prise en charge en santé et sécurité du travail et la mise en place des mesures de prévention nécessaires pour réduire les risques et les contrôler.

L'action consiste à répertorier les actions de prévention des risques liés aux changements climatiques menées par la CNESST dans les milieux de travail. Parmi les risques pris en compte, mentionnons les vagues de chaleur et de froid, les risques infectieux émergents, comme la maladie de Lyme et les nouveaux pathogènes à potentiel épidémique, et les risques liés aux événements climatiques extrêmes ou associés aux technologies vertes. Les types d'actions de prévention répertoriées sont des initiatives de sensibilisation et d'information, comme la publication d'outils ou la réalisation d'activités de communication destinées aux milieux de travail.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
1.2.1. Assurer le développement des compétences vertes	1.1. Nombre d'actions de sensibilisation et d'information liées à l'adaptation des milieux de travail aux effets des changements climatiques réalisées annuellement (11 actions de prévention en 2022)	11 actions de prévention	12 actions de prévention	13 actions de prévention	14 actions de prévention	15 actions de prévention



Action 2 : Mettre en œuvre des actions afin de favoriser l'équité et l'inclusion de toutes et tous dans des milieux de travail sains, justes et sécuritaires



La CNESST joue un rôle de premier plan pour l'inclusion de toutes les personnes au marché du travail, une priorité qui se situe au cœur de la mission qui lui est confiée. En effet, l'organisation a le mandat de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail et d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois.

C'est pourquoi elle se donne comme objectif de mener des actions porteuses pour soutenir le développement et le maintien de milieux de travail sains, justes et sécuritaires pour toutes et tous. À cet effet, des interventions de prévention et de surveillance en matière de santé et de sécurité, d'équité salariale et de normes du travail seront réalisées dans des milieux de travail ciblés comme présentant des risques plus élevés. De plus, les résultats d'actions favorisant le retour à l'emploi prélesionnel des travailleuses et travailleurs ayant subi une lésion professionnelle seront mesurés.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesures de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
3.2.3. Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	2.1. Taux d'interventions favorisant des milieux de travail sains, justes et sécuritaires réalisées dans les milieux ciblés annuellement (93 % en 2022)	93 %	93,5 %	94 %	94,5 %	95 %
	2.2. Taux de retour en emploi prélesionnel des personnes ayant subi une lésion professionnelle (93,2 % en 2022)	93 % ⁵	93 %	93 %	93 %	93 %

5. La cible est fixée à 93 %, car il y a une variabilité des données annuellement et parce que l'entrée en vigueur récente de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) intègre un nouveau type de lésions professionnelles.



Action 3 : Évaluer la durabilité des projets structurants de l'organisation



La CNESST est porteuse de projets majeurs qui entraînent des répercussions considérables tant sur les membres de son personnel que sur la société québécoise. L'évaluation de la durabilité des projets structurants permet de prendre en compte leurs impacts environnementaux, sociaux et économiques en amont de leur réalisation. Il est ainsi possible d'y intégrer des considérations de durabilité afin de réduire au maximum leurs conséquences négatives.

Pour répondre aux exigences de la SGDD, la CNESST s'est fixé comme objectif d'évaluer la durabilité de ses projets structurants en se basant sur une grille d'évaluation multicritères (voir section [Évaluation de la durabilité : identification des projets structurants](#)). L'organisation s'assure ainsi que chaque projet d'envergure est exemplaire sur le plan du développement durable.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	3.1. Proportion des projets structurants ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité ⁶	50 %	60 %	65 %	70 %	80 %

6. Le processus d'évaluation de la durabilité a été mis en place en décembre 2022.



Action 4 : Consolider l'intégration des principes d'investissement durable dans la politique de placement de la CNESST



La CNESST a ajouté, en décembre 2019, des critères d'investissement responsable à sa politique de placement à l'égard des sommes du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) déposées à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ). Elle s'inscrit ainsi en cheffe de file proactive en matière de gestion responsable de ses investissements dans le secteur public.

La CNESST s'engage à participer activement à la Table sur l'investissement durable de la CDPQ et à actualiser les principes d'investissement durable dans sa politique de placement. De plus, elle souhaite bonifier sa reddition de compte concernant les investissements durables dans les placements du FSST à la CDPQ.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.3.2. Favoriser la croissance des investissements et des placements qui répondent à des critères de durabilité	4.1. Taux de participation aux rencontres de la table sur l'investissement durable de la CDPQ à laquelle la CNESST est conviée	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	4.2. Actualiser les principes d'investissement durable dans la politique de placement de la CNESST	Mise à jour régulière effectuée en fonction de l'évolution de la stratégie et des pratiques d'investissement durable de la CDPQ				
	4.3. Améliorer la reddition de compte concernant les investissements durables dans les placements du FSST à la CDPQ	Amélioration effectuée en fonction des données d'investissements durables fournies par la CDPQ				



Action 5 : Accroître l'octroi de commandites durables



Afin de gérer les fonds publics de façon saine, respectueuse et durable, la CNESST s'engage à intégrer des critères écoresponsables dans sa Politique d'octroi des commandites. Par cette action, elle souhaite accroître la proportion de commandites durables qu'elle accorde. Elle s'assure ainsi d'être à l'avant-garde en matière de commandites et de contribuer au développement écoresponsable du Québec.

En 2023, des critères écoresponsables seront intégrés à la Politique d'octroi des commandites. Ils toucheront les sphères environnementale, sociale et économique. Dès 2024, ces critères seront utilisés pour l'analyse des demandes de commandite. Ils s'appliqueront principalement à des projets d'événements, ceux-ci constituant la majorité des demandes que reçoit l'organisation au cours d'une année. Dans un premier temps, les critères d'écoresponsabilité seront intégrés au formulaire afin de sensibiliser les organisations qui déposeront une demande de commandite, sans toutefois être éliminatoires. Dans un second temps, à partir de 2027, le respect de ces critères deviendra obligatoire pour l'obtention d'une commandite d'événement. L'objectif, à terme, est d'assurer que les commandites octroyées servent à financer des projets durables et bénéfiques pour le Québec.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.3.4. Accroître la part des programmes normés qui incluent des critères de durabilité	5.1. Proportion de commandites durables octroyées	0 % ⁷	20 %	30 %	40 %	60 %

7. La première année d'intégration de ces critères à la Politique d'octroi des commandites servira à informer et à sensibiliser les demandeurs. Pour cette raison, la cible inscrite est de 0 %. Dès l'année suivante, nous prévoyons accroître la proportion de commandites durables à 20 %.



Action 6 : Augmenter la part des acquisitions responsables



La prise en compte des principes de développement durable est au cœur des grands projets de la CNESST, comme la construction de son siège social. Dans le contexte du présent plan d'action, l'organisation souhaite maintenant intégrer ces principes au suivi des acquisitions responsables.

À cet effet, un processus de suivi des acquisitions responsables a été mis en place en décembre 2022 et a été bonifié en 2023, lors de la mise à jour des formulaires de demande d'acquisition. Afin d'augmenter la proportion de ses acquisitions responsables, la CNESST posera plusieurs actions en vue de l'atteinte de cet objectif, comme la mise sur pied d'un comité organisationnel voué aux acquisitions responsables et une offre de formation variée.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.4.1. Accroître la part des acquisitions responsables	6.1. Proportion des acquisitions comprenant des composantes responsables ⁸ (moins de 1 %)	5 %	20 % ⁹	35 %	45 %	50 %

8. Le suivi des acquisitions responsables se fait sur les achats de 25 000 \$ et plus réalisés par l'entremise du Système électronique d'appel d'offres (SEAO).

9. Les cibles 2023 et 2024 sont inférieures aux cibles gouvernementales, car la valeur de départ pour les acquisitions responsables de la CNESST inscrites au SEAO en 2022 représente moins de 1 % des acquisitions totales en nombre de contrats et en valeur. Cette modification des cibles pour les deux premières années permettra à l'organisation de mettre en place un processus de systématisation de l'acquisition responsable et ainsi de faire croître la proportion des acquisitions responsables.



Action 7 : Augmenter la maturité numérique responsable de l'organisation



Cette action consiste à réduire l'impact environnemental des systèmes numériques ainsi que des activités qui s'y rattachent. De plus, la CNESST s'engage à participer à l'élaboration d'une feuille de route pour un numérique responsable et à sensibiliser les utilisatrices et utilisateurs à la sobriété numérique, en collaboration avec le ministère de la Cybersécurité et du Numérique et les autres organismes publics.

À cet effet, plusieurs gestes pouvant faire augmenter l'indice de maturité numérique responsable¹⁰ de l'organisation sont envisagés et pourront être intégrés au plan de mise en œuvre de cette action, notamment la promotion des bonnes pratiques en matière de gestion responsable du numérique auprès des membres du personnel en technologies de l'information, mais aussi auprès de l'ensemble du personnel de la CNESST.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.5.1. Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	7.1. Indice de maturité numérique responsable (50 % calculé au 31 décembre 2022)	53 %	56 %	59 %	62 %	65 %

10. L'indice de maturité numérique responsable a été développé par l'Académie de la transformation numérique de l'Université Laval en 2022.



Action 8 : Augmenter la performance environnementale des infrastructures de la CNESST



La performance environnementale des infrastructures de l'organisation est au cœur des préoccupations de la CNESST¹¹. Ainsi, la construction de son nouveau siège social, achevée en 2021, a été réalisée dans le respect des exigences de la certification LEED. Même si ce bâtiment est performant sur le plan environnemental, dans une démarche d'amélioration continue, la CNESST poursuit ses efforts afin d'optimiser ses systèmes de gestion du bâtiment pour réduire sa consommation énergétique et son empreinte environnementale, notamment en :

- participant au programme Hilo d'Hydro-Québec, une première pour un bâtiment public;
- favorisant l'alimentation de son édifice au biogaz, lorsque celui-ci est disponible.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.6.1. Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	8.1. Émissions de gaz à effet de serre (GES) des infrastructures (91 tonnes de CO ₂ équivalent [T éq. CO ₂]), moyenne des 3 années pré-pandémiques (du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2020)	80 T éq. CO ₂	75 T éq. CO ₂	70 T éq. CO ₂	65 T éq. CO ₂	60 T éq. CO ₂ ¹²

11. Cette action concerne uniquement les infrastructures dont la CNESST est propriétaire.

12. Par rapport aux émissions de la CNESST en 2012 (120 T éq. CO₂), 60 T éq. CO₂ correspondent à une réduction de 50 %.



Action 9 : Intégrer des considérations écoresponsables dans les chantiers de construction et de rénovation



Les projets de construction, de rénovation et d'aménagement peuvent avoir de nombreux effets non seulement sur l'environnement, mais aussi sur la santé des usagers et usagères. La CNESST s'engage à réduire les répercussions négatives de ces projets en adoptant des solutions concrètes et un processus de suivi rigoureux.

Pour ce faire, elle utilisera une grille multicritères afin que chaque projet de construction, de rénovation et d'aménagement respecte les critères obligatoires suivants : les bonnes pratiques du programme fonctionnel et technique (PFT), qui intègre des considérations sur la santé humaine et la protection de l'environnement, sur la gestion responsable des biens excédentaires et sur la localisation des nouveaux locaux. De plus, la grille comptera plusieurs critères de bonification innovants, notamment l'écogestion des résidus de construction sur les chantiers et le verdissement des milieux de vie favorisant la biodiversité.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.6.2. Accroître la gestion écoresponsable des chantiers de construction et de rénovation	9.1. Proportion des chantiers de construction et de rénovation de la CNESST qui incluent des considérations écoresponsables obligatoires réalisés annuellement	0 % ¹³	20 %	40 %	60 %	80 %

13. En 2023, la grille multicritères sera adoptée et intégrée au processus de gestion des chantiers. Dès l'année suivante, nous prévoyons accroître à 20 % la proportion des chantiers de construction et de rénovation de la CNESST qui incluent des considérations écoresponsables obligatoires.



Action 10 : Uniformiser les pratiques de gestion des matières résiduelles (GMR) dans l'ensemble des établissements de la CNESST



Dans un monde où les ressources se consomment à une vitesse prodigieuse et où les lieux d'enfouissement débordent, une saine gestion des matières résiduelles est primordiale. La CNESST se doit d'être irréprochable à cet égard. Par la gestion efficace de ses matières résiduelles, elle s'engage à détourner de l'enfouissement les matières revalorisables, à réduire le gaspillage alimentaire et à diminuer sa production de déchets.

Afin d'y arriver, les pratiques de gestion des matières résiduelles seront uniformisées entre les établissements pour :

- optimiser la gestion des matières résiduelles;
- revaloriser les biens meubles dans les projets d'aménagement;
- obtenir des attestations ICI on recycle + de Recyc-Québec afin de s'assurer que les efforts consentis portent leurs fruits.

De plus, des activités de sensibilisation intégrant des formations et des guides seront organisées afin que les membres du personnel adoptent des comportements exemplaires et réduisent leur production de déchets autant sur les lieux physiques de travail que lorsqu'ils sont en télétravail.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	10.1. Proportion des employés dont le port d'attache est attesté ICI on recycle + ¹⁴	0 %	20 %	30 %	40 %	50 %

14. La CNESST vise au minimum le niveau Performance d'ICI on recycle + pour l'attestation de ses établissements.



Action 11 : Optimiser la gestion environnementale de l'utilisation des véhicules routiers de la CNESST



La lutte aux changements climatiques est plus que jamais au centre des préoccupations partout sur le globe. Depuis plusieurs années, afin de fournir sa part d'efforts et d'être une actrice de changement, la CNESST porte une attention particulière à ses acquisitions de véhicules; l'électrification de son parc automobile est ainsi bien entamée. Progressivement, la CNESST remplace ses véhicules à essence par des véhicules hybrides rechargeables. En 2022, près de la moitié de son parc était électrique.

En 2023, la CNESST atteindra la limite de sa démarche d'électrification de son parc automobile, car les types de véhicules à essence restants ne sont pas encore offerts en version électrique pour les ministères et organismes publics. Par conséquent, l'organisation souhaite maintenant miser sur la sensibilisation à l'écoconduite et sur l'optimisation de l'utilisation de son parc de véhicules. Par la diminution de sa consommation de carburant, basée sur le nombre de litres par 100 km parcourus (L/100 km), elle s'assure d'utiliser le plus efficacement possible ses véhicules et ainsi de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées aux déplacements de son personnel.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	11.1. Consommation moyenne (L/100 km) (13,5 L/100 km [2021-2022])	13,5 L/100 km	13 L/100 km	12,5 L/100 km	11,75 L/100 km	≤10,9 L/100 km ¹⁵

15. Meilleure consommation de la CNESST et valeur très proche de celle de la consommation idéale de son parc (selon les informations fournies par les constructeurs).



Action 12 : Favoriser l'adoption par le personnel de moyens de transport durables pour les déplacements domicile-travail



Au Québec, le secteur du transport est la plus grande source de GES. Selon le plus récent [inventaire québécois des émissions de GES \(2020\)](#), il correspond à lui seul à 42,8 % des émissions, dont 78,3 % sont engendrées par le transport routier. C'est dans ce contexte que la CNESST, soucieuse de réduire son empreinte écologique, met de l'avant, dans ses projets d'aménagement, des critères pour favoriser la mobilité durable et la santé de son personnel.

De manière à encourager les membres de son personnel à adopter des modes de déplacement durables, la CNESST met en place des initiatives innovantes de sensibilisation, en plus d'œuvrer à la transformation de ses milieux de travail afin d'offrir des infrastructures propices aux modes de déplacements actifs et collectifs, comme des douches, des casiers et des stationnements sécurisés.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateur (mesure de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo des employés de l'État	12.1. Proportion des membres du personnel inscrits au programme de retour garanti (8 % du personnel inscrit en 2022)	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %

TABEAU SYNOPTIQUE

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesures de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
1.2.1. Assurer le développement des compétences vertes	1. Accompagner les milieux de travail afin de faciliter leur adaptation à la transition climatique	1.1. Nombre d'actions de sensibilisation et d'information liées à l'adaptation des milieux de travail aux effets des changements climatiques réalisées annuellement (11 actions de prévention en 2022)	11 actions de prévention	12 actions de prévention	13 actions de prévention	14 actions de prévention	15 actions de prévention
3.2.3. Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	2. Mettre en œuvre des actions afin de favoriser l'équité et l'inclusion de toutes et tous dans des milieux de travail sains, justes et sécuritaires	2.1. Taux d'interventions favorisant des milieux de travail sains, justes et sécuritaires réalisées dans les milieux ciblés annuellement (93 % en 2022)	93 %	93,5 %	94 %	94,5 %	95 %
		2.2. Taux de retour en emploi prélesionnel des personnes ayant subi une lésion professionnelle (93,2 % en 2022)	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	3. Évaluer la durabilité des projets structurants de l'organisation	3.1. Proportion des projets structurants ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	50 %	60 %	65 %	70 %	80 %

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesures de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.3.2. Favoriser la croissance des investissements et des placements qui répondent à des critères de durabilité	4. Consolider l'intégration des principes d'investissement durable dans la politique placement de la CNESST	4.1. Taux de participation aux rencontres de la table sur l'investissement durable de la CDPQ à laquelle la CNESST est conviée	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		4.2. Actualiser les principes d'investissement durable dans la politique de placement de la CNESST	Mise à jour régulière effectuée en fonction de l'évolution de la stratégie et des pratiques d'investissement durable de la CDPQ				
		4.3. Améliorer la reddition de compte concernant les investissements durables dans les placements du FSST à la CDPQ	Amélioration effectuée en fonction des données d'investissements durables fournies par la CDPQ				
5.3.4. Accroître la part des programmes normés qui incluent des critères de durabilité	5. Accroître l'octroi de commandites durables	5.1. Proportion de commandites durables octroyées	0 %	20 %	30 %	40 %	60 %
5.4.1. Accroître la part des acquisitions responsables	6. Augmenter la part des acquisitions responsables	6.1. Proportion des acquisitions comprenant des composantes responsables (moins de 1 %)	5 %	20 %	35 %	45 %	50%
5.5.1. Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	7. Augmenter la maturité numérique responsable de l'organisation	7.1. Indice de maturité numérique responsable (50 % calculé au 31 décembre 2022)	53 %	56 %	59 %	62 %	65 %
5.6.1. Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	8. Augmenter la performance environnementale des infrastructures de la CNESST	8.1. Émissions de gaz à effet de serre (GES) des infrastructures (91 tonnes de CO ₂ équivalent [T éq. CO ₂]), moyenne des 3 années prépandémiques (du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2020)	80 T éq. CO ₂	75 T éq. CO ₂	70 T éq. CO ₂	65 T éq. CO ₂	60 T éq. CO ₂

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesures de départ)	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	Cible 2026	Cible 2027
5.6.2. Accroître la gestion écoresponsable des chantiers de construction et de rénovation	9. Intégrer des considérations écoresponsables dans les chantiers de construction et de rénovation	9.1. Proportion des chantiers de construction et de rénovation de la CNESST qui incluent des considérations écoresponsables obligatoires réalisés annuellement	0 %	20 %	40 %	60 %	80 %
5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	10. Uniformiser les pratiques de gestion des matières résiduelles (GMR) dans l'ensemble des établissements de la CNESST	10.1. Proportion des employés dont le port d'attache est attesté ICI on recycle +	0 %	20 %	30 %	40 %	50 %
5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	11. Optimiser la gestion environnementale de l'utilisation des véhicules routiers de la CNESST	11.1. Consommation moyenne (L/100 km) (13,5 L/100 km [2021-2022])	13,5 L/100 km	13 L/100 km	12,5 L/100 km	11,75 L/100 km	≤10,9 L/100 km
5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo des employés de l'État	12. Favoriser l'adoption par le personnel de moyens de transport durables pour les déplacements domicile-travail	12.1. Proportion des membres du personnel inscrits au programme de retour garanti (8 % du personnel inscrit en 2022)	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES (ODD)

En 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030. La section ci-dessous présente les 17 objectifs de développement durable (ODD) qui constituent ce programme.

L'atteinte des ODD relevant principalement de ses compétences constitutionnelles exclusives, le Québec est déterminé à contribuer au Programme 2030 des Nations Unies. Il contribue par ailleurs à l'Examen national volontaire du Canada pour rendre compte des mesures et des progrès accomplis dans sa mise en œuvre.

Les ODD 2030 :



Pour de plus amples renseignements sur les objectifs de développement durable 2030 et leurs cibles, veuillez consulter le : un.org/sustainabledevelopment/fr/.

CONTRIBUTION DE LA CNESST À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2028 (SGDD) ET AUX ODD

Actions du PADD de la CNESST	Sous-objectifs de la SGDD	ODD
1. Accompagner les milieux de travail afin de faciliter leur adaptation à la transition climatique	1.2.1. Assurer le développement des compétences vertes	4, 8, 13 et 15
2. Mettre en œuvre des actions afin de favoriser l'équité et l'inclusion de toutes et tous dans des milieux de travail sains, justes et sécuritaires	3.2.3. Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	10, 5 et 8
3. Évaluer la durabilité des projets structurants de l'organisation	5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Tous les ODD
4. Consolider l'intégration des principes d'investissement durable dans la politique de placement de la CNESST	5.3.2. Favoriser la croissance des obligations vertes émises par le gouvernement du Québec	Tous les ODD
5. Accroître l'octroi de commandites durables	5.3.4. Accroître la part des programmes normés qui incluent des critères de durabilité	Tous les ODD
6. Augmenter la part des acquisitions responsables	5.4.1. Accroître la part des acquisitions responsables	12, 13 et 15
7. Augmenter la maturité numérique responsable de l'organisation	5.5.1. Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	12, 7, 10, 13 et 15
8. Augmenter la performance environnementale des infrastructures de la CNESST	5.6.1. Accroître la durabilité du parc immobilier et des infrastructures	11, 7, 13 et 15
9. Intégrer des considérations écoresponsables dans les chantiers de construction et de rénovation	5.6.2. Accroître la gestion écoresponsable des chantiers de construction et de rénovation	11, 7, 13 et 15
10. Uniformiser les pratiques de gestion des matières résiduelles (GMR) dans l'ensemble des établissements de la CNESST	5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	12, 13 et 15
11. Optimiser la gestion environnementale de l'utilisation des véhicules routiers de la CNESST	5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	11, 7 et 13
12. Favoriser l'adoption par le personnel de moyens de transport durables pour les déplacements domicile-travail	5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo des employés de l'État	11, 7, 13 et 1

ÉVALUATION DE LA DURABILITÉ : IDENTIFICATION DES PROJETS STRUCTURANTS

Un projet structurant se distingue des activités courantes en modifiant de manière importante les façons de faire d'un secteur ou de l'organisation dans ses processus internes ou dans les parcours de ses clientèles. Un tel projet répond au critère obligatoire ou à au moins deux des critères optionnels énoncés ci-dessous. Les projets désignés comme structurants doivent faire l'objet d'une démarche d'évaluation de la durabilité. Voici les critères d'identification des projets structurants adoptés par le comité de direction :

Critère obligatoire
L'évaluation de la durabilité est obligatoire pour tous ces projets gouvernementaux : projets de loi¹⁶, règlements, politiques, stratégies et programmes ou tout autre document¹⁷ présenté au Conseil des ministres et au Conseil du trésor pour décision.
Au moins deux critères optionnels parmi les suivants pour qualifier le projet de structurant
1. Coût : Le projet implique un investissement de 500 000 \$ ou plus.
2. Dossier sensible : Le projet pourrait porter atteinte à l'organisation ou nécessiter la consultation des parties prenantes concernées (risque pour l'image de l'organisation, niveau d'acceptabilité sociale critique, diversité, inclusion, équité, etc.).
3. Portée : <u>Portée interne</u> – Au moins 25 % des activités d'un secteur (vice-présidence ou établissement) ou de l'organisation sont touchées par le changement de la manière de faire. <u>Portée externe</u> – Le projet touche une partie importante ou un groupe jugé vulnérable ou prioritaire parmi les travailleurs et travailleuses ainsi que les employeurs.
4. Multiplicité des intervenants et intervenantes : Le projet requiert l'implication de plusieurs secteurs de l'organisation à l'interne ou la consultation de plusieurs intervenantes et intervenants à l'externe (comités d'experts, groupes de travail, consultations avec les clientèles, etc.).
5. Niveau de décision élevé : Le projet requiert une décision du comité de direction ou du conseil d'administration (ou de l'un de ses sous-comités).
6. Répercussions anticipées importantes : Les conséquences réelles ou appréhendées du projet sont notables, qu'elles soient positives ou négatives, à l'égard des trois dimensions (sociale, économique et environnementale), ou majeures en raison de leur influence sur d'autres projets.

16. C'est le ministère ou l'organisme porteur du projet de loi qui est responsable de la réalisation de l'évaluation de la durabilité.

17. Le dépôt de documents au Conseil du trésor faisant partie d'une reddition de comptes courante n'a pas à faire l'objet d'une évaluation de la durabilité (ex. : demande de rehaussement de l'enveloppe de cadres ou d'emplois de complexité supérieure).



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