A close-up photograph of two hands, one appearing to be from a woman and the other from a man, both wearing dark blue long-sleeved shirts. They are firmly grasping a thick, green, braided rope. The background is a soft, warm, out-of-focus light brown or orange hue, suggesting an indoor setting with warm lighting. The overall mood is one of strength, teamwork, and support.

*La Commission de la santé et de la sécurité
du travail (CSST) est un assureur public
dont la mission première consiste à servir
travailleurs et les employeurs du Québec.*

La Commission de la santé et de la sécurité
du travail (CSST) est un assureur public
dont la mission première consiste à servir
les travailleurs et les employeurs du Québec.

Le **Rapport annuel d'activité** de la Commission de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction des communications en collaboration avec la Direction générale de la planification, la Direction de la comptabilité et des contrôles financiers, la Direction de la statistique et de la gestion de l'information et le Secrétariat général.

Rédaction

Diane Méryneau

Révision linguistique et correction des épreuves

Lucie Duhamel

Laliberté Lemire Communications

Coordination de la production

Daniel Guertin

Conception et coordination graphique

Nancy Dubé et Diane Urbain

Infographie

Cormier Publicité, Nancy Dubé, Marie-France Dupuis,
Claude Rivard et Diane Urbain

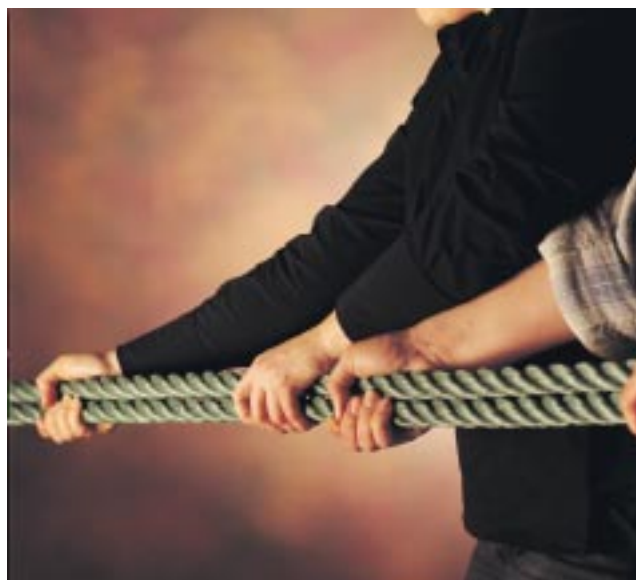
Préimpression

Scan Express

Impression

Suivi d'impression et de distribution

Lyse Tremblay



Symbole du partenariat dans le logo de la CSST, le double trait horizontal qui souligne le sigle trouve ici son prolongement. Poursuivant un objectif commun, travailleurs et employeurs unissent leurs efforts dans un même élan enthousiaste... dans un même effort concerté.

Pour obtenir un exemplaire de l'**Annexe statistique au rapport annuel d'activité**, on peut s'adresser à l'une des directions régionales de la CSST.

Reproduction autorisée avec mention de la source
© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-37431-2
ISSN 1191-8939

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2000, tel que transmis par son président du conseil d'administration et chef de la direction.

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

Le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, et ministre du Travail,

Jean Rochon

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État au Travail, à l'Emploi et
à la Solidarité sociale, et ministre du Travail

Monsieur le Ministre,



Conformément à l'article 163 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, j'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2000.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction,



Trefflé Lacombe

Table des matières

Message du président du conseil d'administration et chef de la direction	6
Message du président et chef des opérations	8
Horizon 2000-2001-2002	12
Mandats et organisation de la CSST	16
Administration du régime	25
 Coup d'œil sur 2000	34
 Données d'exploitation	60

Tableaux

1 Dépenses en 2000	61
2 Répartition des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec, selon la valeur marchande au 31 décembre 2000	62
3 Niveau de capitalisation de 1991 à 2000	63
4 Nombre de dossiers ouverts, selon l'événement (1999-2000)	64
5 Nombre de décès inscrits, selon l'événement et l'année du décès (1999-2000)	64
6 Répartition des prestations versées pour lésions professionnelles, selon la catégorie, et pour le programme <i>Pour une maternité sans danger</i> (1999-2000)	65
7 Nombre d'établissements de 21 travailleurs ou plus des groupes I, II et III ayant mis en place des mécanismes de prévention, selon le groupe prioritaire, le secteur d'activité économique et le mécanisme de prévention (2000)	70
8 Nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts, selon le type d'intervention (1999-2000)	71
9 Nombre d'employeurs, d'établissements et de chantiers de construction visités (1999-2000)	71
10 Nombre de mesures prises, selon le type de mesure (1999-2000)	71
11 Recours et conciliation – Statistiques selon la région (2000)	72
12 Demandes de révision inscrites et décisions rendues par la Direction de la révision administrative et les bureaux de révision (1998-2000)	74

 Appendice statistique	76
 États financiers	85

« Le dynamisme et le succès de la CSST, ce sont avant tout ceux d'une grande équipe de près de 4 000 employés répartis à travers le Québec. À l'occasion de notre 20^e anniversaire, nous avons d'ailleurs été très fiers de constater que la Commission pouvait compter sur un noyau d'environ 650 personnes qui y travaillent depuis 20 ans et plus. Au fil des années, l'expérience et l'expertise générées par cette stabilité ont enrichi notre organisation. »

Photo : François Leclair



Message du président du conseil
d'administration et chef de la direction

La force d'une équipe

L'année 2000 a marqué les 20 ans de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). En effet, c'est le 13 mars 1980 que la CSST a commencé ses activités, après que l'Assemblée nationale ait adopté la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui est à l'origine de la création de la CSST ainsi que de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Vingt ans, c'est une bien courte période d'un point de vue historique. Du point de vue de la petite histoire de la Commission, les 20 dernières années n'en ont pas moins constitué une période riche en transformations de toutes sortes.

L'année de ce 20^e anniversaire se caractérise notamment par une performance appréciable de la CSST en ce qui concerne ses résultats financiers. Pour la première fois, la Commission a atteint la pleine capitalisation avec un taux de 103,8 %. Rappelons que le taux de capitalisation était tombé à 54,2 % en 1992. Il s'agit donc là d'une remontée dont l'organisme peut être fier à juste titre. Désormais, c'est à la fois le fonds d'indemnisation des travailleurs accidentés et l'équité entre les différentes générations d'employeurs payeurs qui sont garantis par la pleine capitalisation.

Quant au taux moyen de prime, il a continué à descendre jusqu'à 2,07 \$ du 100 \$ de masse salariale assurable en 2000 et il a été fixé à 1,90 \$ pour 2001. Voilà qui est aussi un bon résultat, puisque le taux moyen des primes des employeurs ne cesse de baisser depuis 1996, alors qu'il était de 2,52 \$. De plus, la CSST a enregistré en 2000 un surplus de près de 181,4 millions de dollars.

Ces résultats financiers reflètent les efforts de notre personnel. Le dynamisme et le succès de la CSST, ce sont donc avant tout ceux d'une grande équipe de près de 4 000 employés à travers le Québec. À l'occasion de notre 20^e anniversaire, nous avons d'ailleurs été très fiers de constater que la Commission pouvait compter sur un noyau d'environ 650 personnes qui y travaillent depuis 20 ans et plus. Au fil des années, l'expérience et l'expertise générées par cette stabilité ont enrichi notre organisation.

Favoriser le développement de carrière fait partie de notre vision d'une bonne gestion des ressources humaines. Le personnel de la CSST a donc bénéficié de la tenue de 138 concours de promotion conduisant à des postes de divers niveaux. Ces concours s'inscrivent dans une optique de reconnaissance des compétences et visent à accroître la mobilité du personnel au sein de l'organisme. À leur terme, plus de 250 employés ont été promus.

D'autres gestes concrets ont permis de reconnaître la contribution des employés. Soulignons la mise en place d'une stratégie de diffusion interne de leurs « bons coups ». Un réseau de répondants, couvrant toutes les unités, a recueilli ces « coups de maître », et environ 250 personnes et équipes ont reçu un témoignage d'appréciation pour la qualité de leurs initiatives.

Toujours dans un objectif de reconnaissance, à l'instar de 1999 — alors que nous réunissions les conseillers en réadaptation — en 2000, nous avons convié nos agents d'indemnisation à un colloque de ressourcement. Ces réunions se sont avérées des réussites et des outils précieux pour entretenir la motivation.

Signalons une autre activité appréciée : les ateliers stratégiques, qui ont permis de réunir en équipe les employés de toutes les unités. Ces rencontres visaient l'appropriation des priorités découlant de notre exercice de planification triennale, *Horizon 2000-2001-2002*. Ce fut l'occasion d'échanger et de se mobiliser autour des grandes orientations retenues par la direction. La CSST a innové avec cette approche originale, car l'information a pu se rendre jusqu'à la base de l'organisation et les gestionnaires ont été outillés pour aider les employés à s'approprier les contenus. Ces ateliers ont joué un rôle clé dans l'engagement du personnel pour faire face aux défis à relever au cours des prochaines années.

En cet « an 1 » de l'application de la planification triennale, écouter encore davantage nos clients est devenu une importante priorité. C'est dans ce but que nous nous sommes appliqués à transformer les plaintes en pistes d'amélioration, consigner les « bons coups » et explorer de nouveaux moyens pour mieux connaître les attentes de nos clients, tels les groupes de discussion.

Du côté de la prévention-inspection, l'année 2000 a aussi introduit un important changement à la CSST : les inspecteurs ont commencé à appliquer une nouvelle

méthode d'enquête sur les accidents du travail. Leurs analyses tiennent désormais compte de l'ensemble de la situation de travail : personnel, tâches, organisation du travail, matériel, formation. Non seulement cette méthode est-elle plus facile à utiliser et plus complète, mais elle permet une meilleure communication des résultats.

Dans la foulée de ce changement, les rapports d'enquête sont désormais plus largement diffusés auprès des familles, des travailleurs, des employeurs et du grand public. Notre objectif est de mieux informer les employeurs et travailleurs des secteurs d'activité concernés et toutes les personnes intéressées aux causes des accidents du travail afin d'en éviter la répétition. En 2000, les rapports d'enquête auront donné lieu à plus d'une douzaine de communiqués diffusés auprès des médias et à des conférences de presse dans plusieurs régions du Québec.

Les directions régionales ont aussi été très actives en organisant de nombreuses activités à l'occasion de notre campagne annuelle de prévention. Au cours de l'automne, de nombreux colloques et rencontres avec nos partenaires ont eu lieu. Plusieurs de ces événements ont suscité une large participation. Signalons parmi ceux-là le colloque de Jonquière, avec ses 1 000 inscriptions, et le Salon santé-sécurité de Laval, qui a accueilli pas moins de 3 800 visiteurs. Toutes ces activités vont dans le sens de notre approche en prévention-inspection, une approche client favorisant la collaboration et la recherche de moyens de prévention et de solutions.

Fort de 20 années d'efforts soutenus dans différents champs d'intervention, fort aussi des multiples réussites dont nous témoignons dans ces pages, l'organisme peut donc envisager l'avenir avec optimisme. Des défis importants demeurent, mais nul doute que la grande équipe de la CSST saura les relever avec le même dynamisme dont elle a fait preuve jusqu'à maintenant.

Le président du conseil d'administration
et chef de la direction,



Trefflé Lacombe

« Adapter nos services aux besoins de nos clients travailleurs et employeurs, voilà donc ce qui est au cœur de l'action de la CSST. Le monde du travail évolue, et la CSST entend étudier et suivre ses transformations de près pour servir ses différents clients en tenant compte de leurs particularités. Cette préoccupation cohabite avec nos objectifs de santé financière qu'il est important de maintenir, pour nous et pour notre clientèle. »



Photo : François Leclair

Message du président et chef des opérations

Au service de nos clients

Depuis quelques années, au Québec, on note une baisse du nombre des accidents du travail. Il y en a cependant encore trop, comme en témoignent les 138 403 accidents reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en 2000. À cela s'ajoutent 5 114 cas de maladies professionnelles et 180 décès. Cette année, la Commission a donc continué à concentrer ses efforts sur l'élimination à la source des dangers en mettant un accent particulier sur la prévention chez certaines de ses clientèles.

Parmi les clientèles ciblées, on trouve les jeunes. Parce qu'ils sont nos travailleurs et nos employeurs de demain, la CSST considère qu'ils doivent être sensibilisés le plus tôt possible à l'importance de la santé et de la sécurité au travail. En 2000, la Commission a reconnu 25 411 accidents du travail, 604 cas de maladies professionnelles et 15 décès parmi les jeunes âgés de 24 ans et moins.

Pour rejoindre les jeunes et les étudiants-travailleurs, nous agissons là où ils se trouvent : sur les bancs de l'école. C'est ainsi qu'en 2000, des établissements préscolaires, primaires et secondaires ainsi que des centres de formation professionnelle ont bénéficié de l'aide financière de la CSST dans le cadre du *Projet santé et sécurité en milieu scolaire*. Des activités de prévention inculquant aux jeunes des attitudes et des comportements préventifs ont ainsi pu être organisées. Pour les étudiants des cégeps et des universités, nous avons eu recours, entre autres, à de la publicité sur les campus et dans des journaux étudiants.

Parmi les autres activités de sensibilisation de la Commission destinées aux jeunes, notons la production de capsules vidéo de prévention, tournées dans des écoles et diffusées lors du téléthon Opération Enfant Soleil, puis distribuées aux intervenants du milieu scolaire. La CSST a aussi remis, pour la première fois, cinq Prix d'excellence en santé et en sécurité du travail lors des 6^{es} Olympiades québécoises de formation professionnelle et technique, et une nouvelle section, « Jeunes au travail », a enrichi notre site Web.

Par ailleurs, l'avenir n'est pas symbolisé que par la jeunesse, il est aussi associé à des phénomènes actuellement en émergence que nous devons mieux comprendre. Nous nous sommes donc intéressés, entre autres, aux travailleurs présentant des lésions physiques à composantes psychologiques. Nous avons fourni à nos employés en région un encadrement pour les soutenir dans

leurs interventions auprès de ces clients. Des contacts avec des psychologues ont également été établis, ce qui nous permet de bonifier notre offre de services. Enfin, nous avons participé aux travaux d'un comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail.

La Commission a également accordé une attention spéciale aux travailleurs de la construction, un groupe particulièrement touché par les accidents du travail. En 2000 seulement, la CSST a reconnu un peu plus de 5 000 accidents du travail et 32 décès chez les travailleurs de ce secteur, ce qui représente près de 18 % de tous les décès qu'elle a enregistrés. Pour améliorer ce bilan, la Commission s'est donné un plan d'action qu'elle a élaboré avec l'accord de ses partenaires patronaux et syndicaux. Ainsi, les interventions sur les chantiers présentant des risques élevés de chutes, d'effondrement de terrain et d'électrocution ont été intensifiées. On a appliqué le principe de la « tolérance zéro » : les inspecteurs ont pris différentes mesures pour faire corriger de façon immédiate les situations présentant des risques. Des amendes ont été imposées aux fautifs, et les infractions des employeurs ont été publiées dans des journaux.

Entre autres initiatives, la CSST a accru sa présence sur les chantiers résidentiels au plus fort de la saison de construction, et des étudiants ont sensibilisé le milieu à la santé et à la sécurité pendant l'été. Les résultats de ce travail de terrain ont été concluants. Les étudiants ont visité 1 600 chantiers et rencontré environ 4 500 travailleurs et 600 entrepreneurs. Le blitz d'une semaine de nos inspecteurs, visant le secteur de la construction résidentielle, a touché plus de 1 000 chantiers, presque 3 000 travailleurs et 900 employeurs. C'est sans compter la tournée de la Caravane info-chantier qui a permis d'informer près de 1 700 travailleurs dans 20 chantiers de l'agglomération de Montréal sur les dangers de l'amiante, des chutes de hauteur, des travaux de tranchées et d'excavation et ceux près des lignes électriques.

En plus de ces contacts de personne à personne, nous avons utilisé le média de masse par excellence pour rejoindre les travailleurs et les employeurs : la télévision. En effet, nous avons diffusé une publicité sur la prévention des chutes, dont le slogan était « Attachez-vous... à la vie ». Ce message publicitaire a connu un grand succès, rejoignant 94 % des travailleurs de la

construction. Un sondage nous a appris qu'après l'avoir vu, 29 % des travailleurs ont porté plus souvent un harnais ou une ceinture de sécurité, et que 25 % des employeurs ont adopté de nouvelles mesures de sécurité sur leur chantier. Voilà un important progrès puisque les chutes de hauteur constituent un problème majeur de santé et de sécurité au travail.

En outre, la CSST a mis les petites et moyennes entreprises au cœur de ses priorités. Les PME, qui forment 80 % des entreprises inscrites à la CSST, se caractérisent par leur faible prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Des consultations auprès de celles-ci ont clairement indiqué que les façons de faire de la CSST ne leur étaient pas adaptées. En conséquence, en 2000, beaucoup d'efforts et de ressources compétentes ont été consacrés à cerner la problématique et les enjeux propres aux PME, repérer les meilleures approches et mieux conjuguer les efforts en matière de financement, de prévention et de réparation. Un plan d'action sera mis en place pour améliorer la situation.

On constate par ailleurs que de plus en plus de petites entreprises se regroupent en mutuelles de prévention. Ce produit d'assurance, qui a franchi sa deuxième année d'existence en 2000, a encore gagné en popularité : il y a maintenant 153 mutuelles regroupant 10 483 employeurs, alors qu'il y avait 141 regroupements pour 8 445 employeurs en 1999. De plus, on constate que les démarches de prévention des employeurs s'améliorent constamment. Enfin, nous continuons nos analyses pour encore améliorer ce produit d'assurance relié à la prévention.

Adapter nos services aux besoins de nos clients travailleurs et employeurs, voilà donc ce qui est au cœur de l'action de la CSST. Le monde du travail évolue, et la CSST entend étudier et suivre ses transformations de près pour servir ses différents clients en tenant compte de leurs particularités. Cette préoccupation cohabite avec nos objectifs de santé financière qu'il est important de maintenir, pour nous et pour notre clientèle.

Le président et chef des opérations,



Jacques Lamonde

La CSST a placé ses clients, travailleurs et employeurs, au cœur de ses préoccupations. C'est pourquoi l'une de ses priorités consiste à se laisser davantage influencer par ses clients.

Se laisser davantage influencer par nos clients

La CSST a placé ses clients, travailleurs et employeurs, au cœur de ses préoccupations. C'est pourquoi l'une de ses priorités consiste à se laisser davantage influencer par ses clients.

illeurs et employeurs, au cœur de
une de ses priorités consiste à se la



Pour une vision intégrée de la CSST

Horizon 2000-2001-2002

Un vaste exercice de planification stratégique a permis à la CSST de définir six grandes orientations qui, subdivisées en cibles incontournables, guident ses actions. Au terme de cet horizon, elle prévoit la diffusion des engagements à l'égard des clients, mesure qui viendra couronner l'exercice stratégique et prendra effet en 2002.

Se laisser davantage influencer par nos clients - - - - La CSST a placé ses clients, travailleurs et employeurs, au cœur de ses préoccupations. C'est pourquoi l'une de ses priorités consiste à se laisser davantage influencer par ses clients. Il s'agit de signifier à toute l'organisation l'importance accordée aux attentes et à l'appréciation des clients et la nécessité d'améliorer la prestation des services en fonction des besoins qu'ils expriment. À cet égard, l'analyse des plaintes permet de transformer celles-ci en pistes d'amélioration. La Commission a aussi élaboré des méthodes de consultation pour mieux cerner les attentes de sa clientèle. Enfin, elle a mis en place une stratégie lui permettant de repérer les bons coups, puis de les faire connaître au personnel et au grand public.

Mettre au point de nouvelles approches auprès des PME - - - - Un comité de travail a étudié, au cours de l'an 2000, les caractéristiques propres aux petites et moyennes entreprises en matière de prévention-inspection, de réparation, de financement et de communication. Par suite de ses travaux, le comité a pu tracer un portrait de cette clientèle, ce qui permettra de proposer des actions que la Commission pourrait privilégier en vue de mieux répondre aux besoins de ces entreprises. La CSST amorce ainsi une vaste démarche, puisqu'il y a, au Québec, 144 000 PME réparties dans des secteurs d'activité variés.

S'adapter aux nouvelles réalités du travail - - - - Cette orientation découle des changements profonds émergeant du monde du travail. La multiplication des travailleurs occupant des emplois atypiques (travail autonome, à temps partiel, télétravail) préoccupe la Commission, qui s'efforce de trouver les moyens de rejoindre tous les travailleurs du Québec. Issues des changements qui affectent le monde du travail, de nouvelles lésions préoccupantes font leur apparition. Il s'agit de lésions physiques à composantes psychologiques. À ce chapitre, la CSST entend offrir la formation et le soutien voulus aux unités régionales et réalise des travaux pour contrer la violence en milieu de travail.

Apprendre à mieux travailler en partenariat - - - - Le partenariat est une solution privilégiée quand il s'agit d'offrir des services de qualité à l'ensemble des clients. Parce qu'elle ne saurait relever à elle seule les nombreux défis associés à la gestion de la santé et de la sécurité du travail, la CSST a grandement besoin de la contribution de



Des doigts qui s'enserrent avec complicité,
Des paumes qui se soudent,
Des mains qui se rejoignent...
Des bras qui se tendent vers un même idéal,
Des coudes qui se serrent,
Des équipes qui s'épaulent
... Voilà le partenariat !

ses partenaires. Pour faire progresser la santé et la sécurité du travail, elle doit intensifier ses efforts visant à accroître à la fois l'utilisation et l'efficacité de ce mode de collaboration. Des réussites concrètes, comme le site Web sur les réalisations en santé au travail, ont émergé de cette heureuse complicité.

Devenir un assureur public plus performant - - - -

La société est en constante évolution et la CSST doit suivre la cadence. Dans le but d'accroître sa performance comme assureur public, elle a étudié les méthodes d'autres organisations offrant des services semblables. Par les actions qu'elle entreprend pour devenir un assureur public plus performant, elle s'engage dans un vaste projet de modernisation de l'accès à ses services à la clientèle et de ses façons de faire. La CSST entend également être vigilante par rapport aux pratiques de gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les entreprises.

Mieux gérer les projets de développement - - - -

Les nouveaux projets ne manquent pas à la CSST. C'est pourquoi il importe de se donner des moyens pour mieux encadrer les initiatives qui émergent. Parce que la gestion des projets et celle du changement présentent de nouveaux défis en matière de ressources humaines, une étude des besoins des gestionnaires en vue d'aider le personnel à amorcer de nouveaux virages est présentement en cours. Par ailleurs,

la reconnaissance du travail des employés, jumelée, entre autres, au repérage des bons coups, a donné lieu à des échanges enrichissants dans les unités administratives.

Les ateliers stratégiques - - - - Cette année, grâce à des ateliers stratégiques, la CSST a donné à son personnel l'occasion d'approfondir la « Vision intégrée Horizon 2000-2001-2002 », de partager des idées sur la raison d'être et d'échanger autour de la culture et des nouvelles orientations. L'originalité des ateliers repose sur un concept « clés en main » mettant à la disposition des gestionnaires des outils de communication pour en assurer l'animation. Presque tous les employés ont participé aux ateliers. Ces rencontres ont généré des échanges dynamiques et connu des retombées multiples. Elles ont contribué à accroître un sentiment d'appartenance, à mobiliser le personnel autour d'un objectif commun et à faciliter l'émergence de pistes d'action.

D'autres ateliers permettront au personnel, en 2001, de dresser un bilan des orientations stratégiques, de faire le point sur le chemin parcouru et d'amorcer le travail en vue des engagements publics que la CSST entend prendre auprès de ses clients en 2002.

À la CSST, on a étudié, au cours de
petites et moyennes entreprises en matière de
prévention, de financement et de communication.

Mettre au point de nouvelles approches auprès des PME

À la CSST, on a étudié, au cours de 2000,
les caractéristiques propres aux petites
et moyennes entreprises en matière de
prévention-inspection, de réparation,
de financement et de communication.

2000, les caractéristiques propres à
matière de présentation inspection, de
communication.



Mandats et organisation de la CSST

La **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)** est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. La CSST est une personne morale de droit public au sens du *Code civil du Québec*. À ce titre, elle est investie des pouvoirs généraux d'une personne morale et des pouvoirs particuliers que la loi lui confère.

La Commission est dotée d'un conseil d'administration paritaire qui permet aux travailleurs et aux employeurs de participer à la définition et à la gestion de la politique de santé et de sécurité du travail. Le conseil se compose de 15 membres : le président, également chef de la direction, sept représentants des employeurs et sept représentants des travailleurs, choisis par le gouvernement à partir des listes fournies par les associations patronales et syndicales.

En matière de **prévention-inspection**, la Commission élabore, propose et met en œuvre une politique de santé et de sécurité du travail. Elle recherche notamment la participation des travailleurs, des employeurs et de leurs associations à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans les milieux de travail et le plein exercice des droits que leur reconnaît la loi et des obligations qu'elle leur impose. Ses fonctions comportent l'établissement de normes et le soutien à l'implantation et au fonctionnement de programmes de prévention et de mécanismes de participation, de services de santé, de même que de services de formation, d'information et de recherche. La Commission a aussi la responsabilité de surveiller l'application des normes et des règlements en matière de santé et de sécurité du travail, ainsi que de vérifier, dans les milieux de travail, le respect des droits et des obligations que prévoit la loi pour les travailleurs et les employeurs. Elle est la seule autorité en matière d'inspection du travail, et sa compétence s'étend à tous les aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Conformément à ses responsabilités en matière de **réadaptation et d'indemnisation**, la Commission assure aux travailleurs victimes de lésions professionnelles et aux bénéficiaires de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* ou de la *Loi visant à favoriser le civisme*

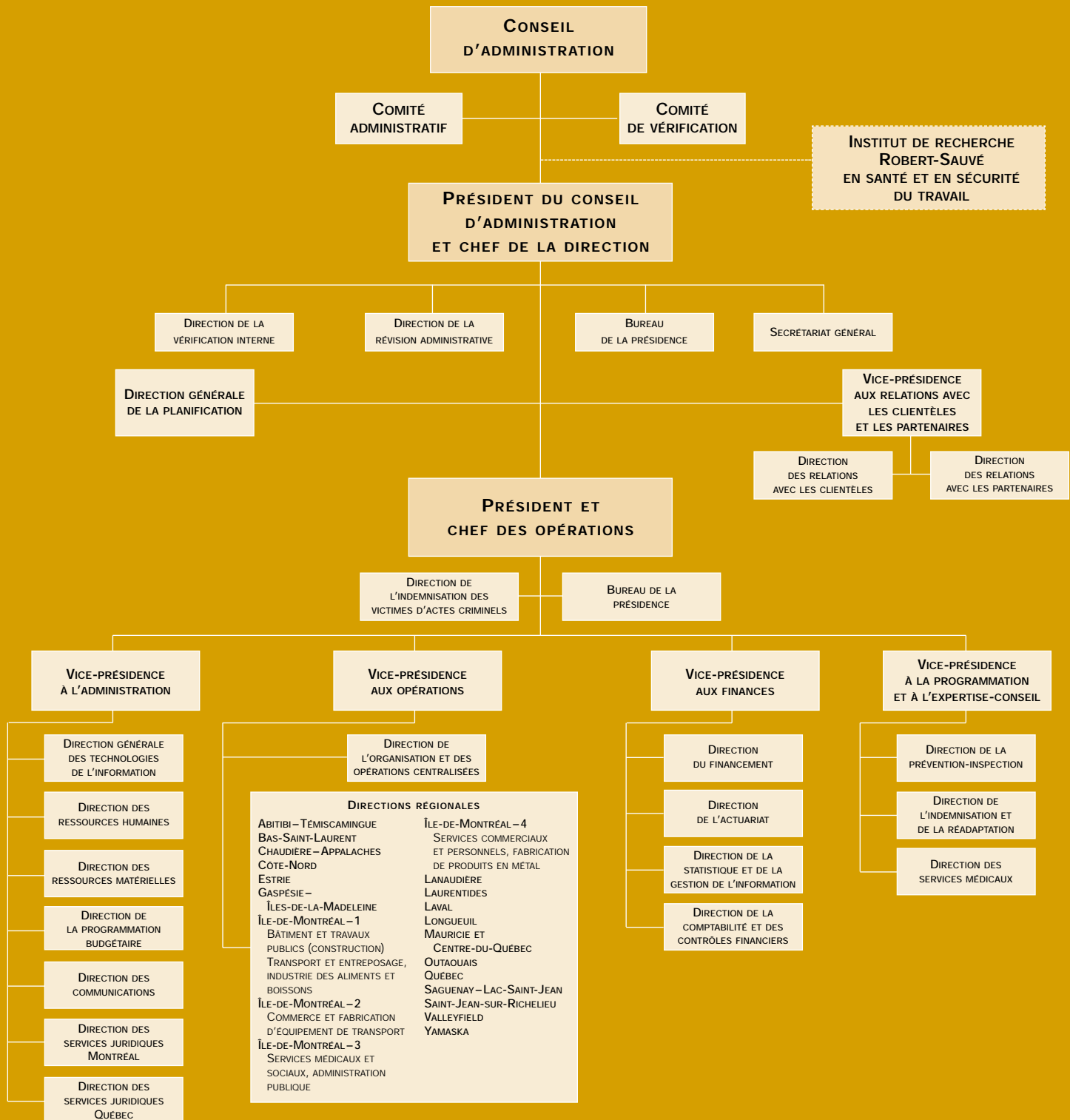
l'ensemble des services auxquels ils ont droit. Outre le versement des indemnités, ses fonctions portent sur la réadaptation visant le retour à l'autonomie ou la réintégration du marché du travail, l'assistance médicale et le droit au retour au travail. Elle est également chargée d'indemniser les travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsqu'elles bénéficient d'un retrait préventif.

Pour ce qui est du **financement**, la Commission a pleins pouvoirs, dans les limites imposées par la loi, pour fixer et percevoir les primes d'assurance des employeurs tenus de contribuer à son fonds d'indemnisation. Aussi doit-elle s'assurer que les employeurs assujettis sont inscrits et classés aux fins de la tarification. Les sommes qu'elle perçoit doivent lui permettre d'acquitter les coûts des lésions professionnelles et ceux de la prévention comme le prévoit la loi, ainsi que ses frais d'administration et ses frais généraux.

Les différentes responsabilités de la Commission sont régies par les sept lois qu'elle applique :

- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), qui a créé la Commission et lui a confié ses divers mandats;
- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), entrée en vigueur le 19 août 1985, qui prévoit un régime de réparation des lésions professionnelles s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu le ou après le 19 août 1985, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite à compter de cette date;
- la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3), qui prévoit un régime d'indemnisation s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu avant le 19 août 1985, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite avant cette date;
- la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (L.R.Q., c. I-7), qui prévoit un régime d'indemnisation d'exception pour les travailleurs des mines et carrières atteints d'amiantose ou de silicose. Ceux qui recevaient une rente en vertu de cette loi avant le 19 août 1985 continuent à la recevoir;
- la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6) et la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20), qui s'appuient sur les mêmes principes d'indemnisation que la *Loi sur les accidents du travail*;
- la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C., 1985, c. G-5), loi fédérale autorisant la Commission à déterminer les indemnités à verser aux employés du gouvernement fédéral selon les taux et les conditions prévus à la loi québécoise. Son application fait l'objet d'une entente entre la Commission et le ministère fédéral responsable.

Structure de fonctionnement



Structure de fonctionnement

Le **président du conseil d'administration et chef de la direction** préside le conseil d'administration et le comité administratif et il assure la direction générale de l'organisme. Il assume la responsabilité des relations avec le gouvernement et les organismes externes, sauf lorsqu'il s'agit d'organismes à caractère particulier et professionnel, et qu'il peut déléguer son autorité de communication. Il préside le comité de direction, où il s'assure que les mandats de l'organisme sont respectés et que le plan stratégique, qu'il élabore, se retrouve dans toutes ses actions. Avec le président et chef des opérations, il révisé périodiquement la concordance entre les activités et le plan stratégique en cours. Il assure aussi la présidence de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Le **président et chef des opérations** est responsable de l'ensemble des opérations de l'organisme. Il s'assure que la Commission remplit son rôle et qu'elle exécute son plan stratégique de façon efficace et économique. Il exerce une fonction de supervision directe des vice-présidences qui réalisent les activités essentielles d'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il dirige et coordonne les opérations et la programmation de toutes les activités orientées vers les clients. Il propose au président du conseil des changements aux méthodes de gestion et des modifications organisationnelles susceptibles d'améliorer le fonctionnement de la Commission. Il établit des règles et des pratiques administratives pour appliquer les méthodes de gestion, et il s'assure que les opérations se font dans le respect des lois et des règlements auxquels l'organisme est soumis.

La **Vice-présidence à l'administration** soutient l'ensemble des unités administratives pour qu'elles puissent servir les clientèles de la Commission. Elle contribue à promouvoir la compétence, l'engagement et la motivation du personnel ainsi que le développement de son potentiel. Elle rend disponibles les biens et services et elle fournit à chacun un environnement de travail stimulant, sain et sécuritaire. Elle met en place des mécanismes de prévision, de contrôle et de suivi de la situation financière; elle conçoit le plan d'effectif de la Commission et s'assure qu'il est réalisé. Elle gère les communications internes et externes, et elle fournit l'expertise juridique à l'égard des mandats de la Commission. En ce qui a trait aux technologies de l'information, elle assure des services intégrés de développement de systèmes et de traitement informatique à la haute direction, aux vice-présidences, aux directions régionales et aux clientèles de la Commission, dans un contexte où les communications électroniques jouent un rôle de premier plan. Elle élabore les orientations technologiques à suivre pour prendre en charge l'ensemble des grands systèmes de la Commission et elle met en œuvre un plan de développement et d'évolution des systèmes dont elle assure la réalisation.

La **Vice-présidence aux finances** planifie, coordonne et contrôle les activités relatives au financement du régime. Elle doit aussi concevoir, élaborer et mettre à jour l'ensemble des politiques, des programmes et des règlements en cette matière. À cette fin, elle élabore la tarification et perçoit les primes d'assurance des employeurs. Elle gère l'ensemble des opérations financières de la Commission, elle assure le maintien et l'évolution des systèmes comptables et elle produit les informations financières et statistiques. Elle assume également les responsabilités du rôle de contrôleur qui consiste à s'assurer que, pour l'ensemble des domaines d'affaires de la Commission, les contrôles sont suffisants et pertinents, et ce, dans un esprit de partenariat avec les autres unités administratives.



Photo : François Leclair

Le conseil d'administration

Debout : Gaston Lafleur, Sylvain Lebel, François E. Pelletier, L. Pierre Comtois et Anne Parent
Assis : Gilles Taillon, Trefflé Lacombe, Henri Massé, Andrée Bouchard et Franco Fava

Président

M. Trefflé Lacombe

Président du conseil d'administration et chef de la direction, Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

Représentants des travailleurs¹

M. Henri Massé

Président, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Arnold Dugas²

M. Jean Lavallée

Directeur général et secrétaire financier, Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité, vice-président de la FTQ

M^{me} Andrée Bouchard

Secrétaire du comité confédéral santé-sécurité, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Marc Laviolette

Président, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Claude Faucher

Vice-président, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Représentants des employeurs³

M. Gilles Taillon

Président, Conseil du patronat du Québec (CPO)

M. L. Pierre Comtois

Directeur général, Service juridique et Affaires publiques (Québec), General Motors du Canada Itée

M. Franco Fava

Secrétaire, Neilson Excavation inc.

M. Gaston Lafleur

Président-directeur général, Conseil québécois du commerce de détail

M. Sylvain Lebel

Conseiller senior, Dion, Durrell + Associés inc.

M. François E. Pelletier

Vice-président, Exploitation-Gestion, La compagnie minière Québec-Cartier

Observateurs

M^{me} Anne Parent⁴

Pour le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, et ministre du Travail

M. Horacio Arruda⁵

Pour le ministre de la Santé et des Services sociaux

M. Michel Bordeleau⁶

Pour le président du Conseil du trésor

1. M. Gilles Charland a démissionné le 7 juillet 2000.

2. M. Arnold Dugas a occupé, jusqu'au 12 décembre 2000, les fonctions de directeur québécois du Syndicat des métallos et de vice-président de la FTQ.

3. M. Michel Guillemette a démissionné le 21 septembre 2000.

4. M^{me} Anne Parent a remplacé M^{me} Louise Ouellet le 25 septembre 2000.

5. M. Horacio Arruda a remplacé M. Richard Massé le 7 septembre 2000.

6. M. Michel Bordeleau a été nommé observateur le 10 mai 2000.



Le comité de direction

Debout : Gérard Bibeau, Alain Albert, Hélène Saint-Pierre, Daniel Gauthier, Juliette P. Bailly, Jacques Henry et Richard Verreault.
Assis : Trefflé Lacombe, Roland Longchamps, Jacques Lamonde et Pierre Rhéaume

M. Trefflé Lacombe

Président du conseil d'administration et chef de la direction

M. Jacques Lamonde

Président et chef des opérations

M. Alain Albert

Vice-président à la programmation et à l'expertise-conseil

M^{me} Juliette P. Bailly

Vice-présidente aux relations avec les clientèles et les partenaires

M. Gérard Bibeau

Vice-président aux opérations

M. Jacques Henry

Vice-président à l'administration

M. Roland Longchamps

Vice-président aux finances

M. Pierre Rhéaume

Directeur général de la planification

M^{me} Hélène Saint-Pierre

Directrice adjointe des communications

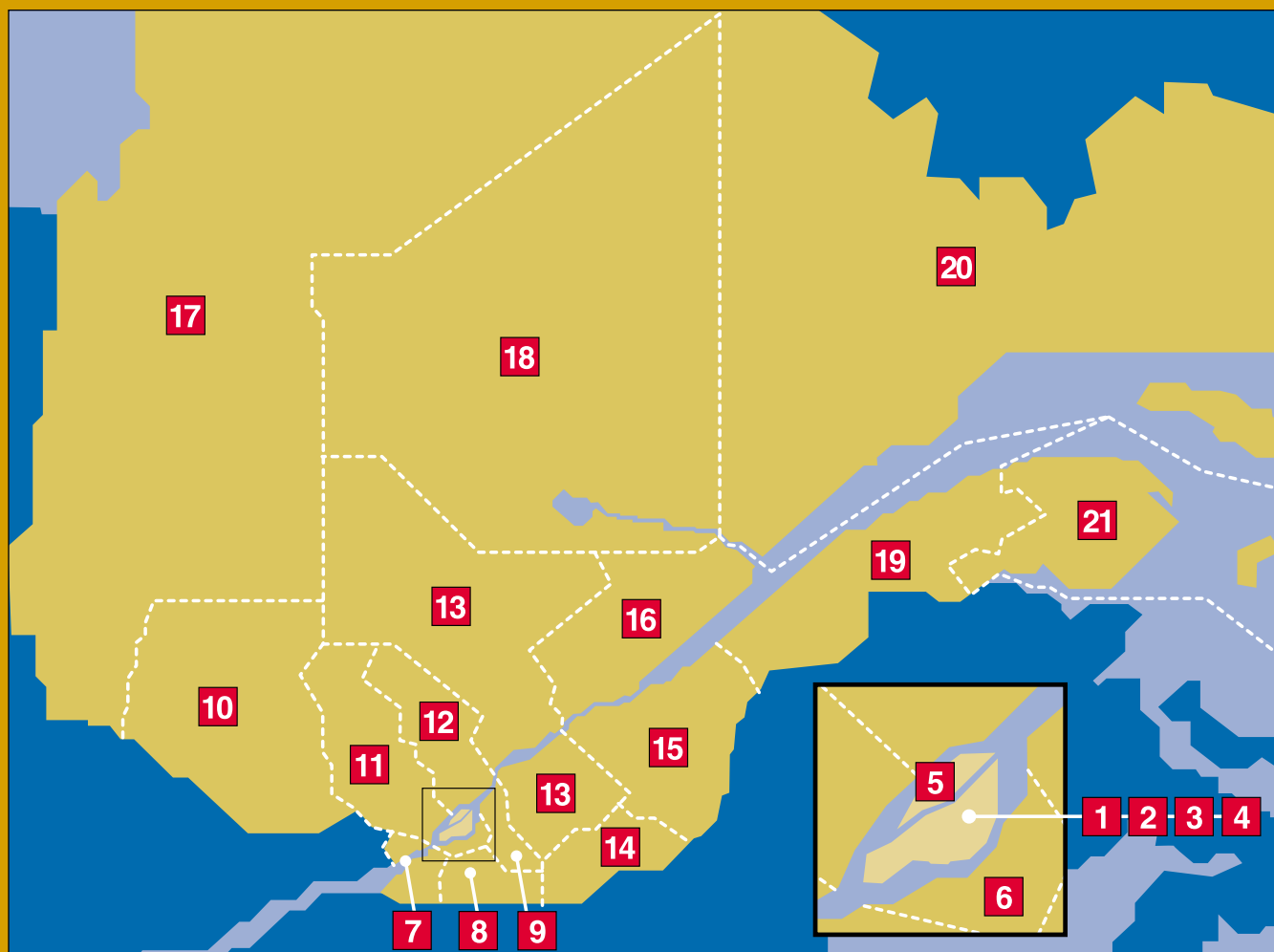
M. Richard Verreault

Directeur des ressources humaines

M. Daniel Gauthier

Secrétaire général

Structure régionale



DIRECTIONS RÉGIONALES

ÎLE-DE-MONTRÉAL – 1	1	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	8	CHAUDIÈRE – APPALACHES	15
ÎLE-DE-MONTRÉAL – 2	2	YAMASKA	9	QUÉBEC	16
ÎLE-DE-MONTRÉAL – 3	3	OUTAOUAIS	10	ABITIBI – TÉMISCAMINGUE	17
ÎLE-DE-MONTRÉAL – 4	4	LAURENTIDES	11	SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN	18
LAVAL	5	LANAUDIÈRE	12	BAS-SAINT-LAURENT	19
LONGUEUIL	6	MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC	13	CÔTE-NORD	20
VALLEYFIELD	7	ESTRIE	14	GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE	21

La **Vice-présidence aux opérations** est constituée de 21 directions régionales et d'une direction centrale qui mettent en œuvre les orientations stratégiques de la Commission dans les domaines de l'indemnisation, de la réadaptation, de la prévention-inspection et du financement. La majorité des interventions sont faites selon les champs de compétence et en collaboration étroite avec les parties intéressées et les partenaires du milieu de la santé et des associations sectorielles paritaires.

Les directions régionales offrent des services d'indemnisation, en fonction de leurs besoins particuliers, aux travailleurs ayant subi un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle. Les principaux services comprennent l'admissibilité des demandes, le paiement des indemnités de remplacement du revenu, des indemnités pour atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique et de l'assistance médicale. Elles fournissent aussi des services de réadaptation nécessaires à la réinsertion sociale et professionnelle du travailleur, dont l'élaboration et la mise en œuvre, avec la collaboration de ce dernier, d'un plan individualisé de réadaptation. Ces services visent la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent et, si ce n'est pas possible, l'accès à un emploi convenable. Elles assurent également des services de prévention-inspection qui visent l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Enfin, en matière de financement, les directions régionales offrent des services de première ligne à la clientèle employeur, notamment l'inscription des nouveaux employeurs, la mise à jour des dossiers d'employeurs, l'appréciation du risque, l'information sur les taux de prime et les unités de classification, le soutien dans la gestion du dossier de santé et sécurité du travail, la reconsidération et le recouvrement.

La **Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil** maintient et fournit une expertise en matière de prévention-inspection, de réadaptation, d'indemnisation et de services médicaux. Sa principale responsabilité consiste à soutenir les régions en leur offrant un service d'expertise-conseil propice à l'amélioration continue des façons de faire de l'organisme. À cette fin, elle élabore et diffuse des contenus de formation à l'intention des inspecteurs, des agents d'indemnisation, des conseillers en réadaptation et des médecins. Elle doit aussi concevoir, élaborer et tenir à jour l'ensemble des politiques, des programmes, des règlements et des normes relativement à la santé et à la sécurité du travail. Ses services médicaux coordonnent et assurent la supervision technique des activités professionnelles d'ordre médical exercées en région. À titre de représentante des utilisateurs, elle évalue la nature et l'évolution de leurs besoins pour s'assurer qu'ils disposent d'outils informatiques appropriés sur les plans de la prévention-inspection et de la réparation. Par ailleurs, elle soutient le président du conseil d'administration et chef de la direction en coordonnant les travaux menant à des modifications législatives et en assumant la présidence des comités du conseil relatifs à ses mandats. À la demande, elle assure aussi le rôle de conseillère auprès des clientèles externes et internes en matière de santé et de sécurité du travail.

La **Vice-présidence aux relations avec les clientèles et les partenaires** voit à créer un climat de confiance entre la CSST, ses clientèles et ses partenaires. Elle établit avec eux des conditions propices aux échanges harmonieux. Elle favorise le développement d'une culture de service afin que chaque client ou partenaire soit traité avec respect et équité, et que ses demandes soient examinées rapidement. Elle coordonne également les dossiers relatifs à la condition féminine, aux clientèles issues de l'immigration, aux personnes handicapées et aux autochtones. Enfin, elle est responsable de l'ensemble des activités de concertation, de négociation et d'information ainsi que de la gestion des budgets de transfert de la CSST, y compris ceux qui sont alloués aux services de santé au travail.

La **Direction générale de la planification** assiste le président du conseil d'administration et chef de la direction dans la planification stratégique et opérationnelle. Elle assure la conception, la réalisation et le suivi du processus. Elle analyse les tendances susceptibles d'influencer l'avenir de la CSST et l'évolution du régime de santé et de sécurité du travail. Elle propose des orientations stratégiques dans les principaux domaines d'intervention de la Commission et des objectifs généraux pour la planification annuelle. Elle détermine les objectifs reliés au processus d'amélioration continue des activités, soutient la réalisation de divers projets d'évaluation et s'assure de la prise en compte des résultats. Elle assiste le président du conseil d'administration et chef de la direction dans la conception, l'organisation et la mise en œuvre de la démarche de changement de l'organisme. Elle assure l'encadrement des nouvelles approches et façons de faire élaborées dans la foulée de cette démarche et participe à la diffusion des valeurs de gestion qui y sont associées. Elle soutient la mise en place de réseaux de spécialistes pour permettre la résolution rapide et efficace de problèmes complexes nécessitant le recours à des compétences diverses. Elle organise différentes activités d'échange et de mise en commun autour des orientations retenues par le comité de direction et favorise le développement de communications stratégiques et de solutions innovatrices. Elle assiste le comité de direction dans la réalisation du plan stratégique triennal.

Administration du régime

Le conseil d'administration

Au cours de l'exercice 2000, le conseil d'administration a tenu 10 séances, qui ont donné lieu à l'adoption de 119 résolutions. Voici, en résumé, sur quoi ont porté les réunions du conseil.

Dossier de l'inspection

Soucieux de faire le point sur les grands enjeux du régime québécois de santé et de sécurité du travail, le conseil d'administration a discuté plus particulièrement, en 2000, du dossier de l'inspection. Amorçant la réflexion sur la question, le professeur Marcel Simard, directeur de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheur universitaire intéressé à ce dossier depuis 25 ans, a été invité à présenter aux administrateurs son point de vue sur l'évolution et l'avenir du régime québécois de prévention des lésions professionnelles. Ainsi situé dans sa perspective, le dossier de l'inspection a fait l'objet d'une discussion de fond. Les administrateurs ont analysé les données et les statistiques produites à cette fin par la permanence et abordé divers aspects du dossier tels que les effets de l'approche en matière d'inspection, à savoir *convaincre-soutenir-contraindre*, ou encore la question des amendes comme moyen coercitif.

Ces travaux ont permis aux administrateurs de saisir la Commission de leurs préoccupations relatives au dossier de l'inspection afin qu'elle leur propose des pistes de solutions.

Discussion de fond sur l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les administrateurs se sont longuement intéressés à l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Un courant jurisprudentiel dominant tend à imputer à l'ensemble des employeurs, plutôt qu'à l'employeur du travailleur accidenté, les dépenses consécutives à certains événements particuliers ou conditions précises. Il en résulte une situation difficilement conciliable avec les principes d'assurance. Les études et les consultations relatives à ce dossier se poursuivent en 2001.

Certification en abattage manuel

Le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant la CSST à contribuer au financement d'un processus de certification dans le cadre du programme intitulé *Santé et sécurité du travail en forêt – Abattage manuel*. L'aide globale est accordée à l'intérieur d'un projet pilote d'une durée de 3 ans. La Commission évaluera le projet afin d'en déterminer les effets sur les lésions professionnelles ainsi que sur le dossier d'expérience des employeurs, et afin aussi de voir s'il y a lieu d'étendre cette mesure à d'autres secteurs d'activité.

Béryllium

Les administrateurs se sont également intéressés à une maladie professionnelle émergente, la béryllose, causée par l'exposition au béryllium, un métal rare utilisé dans certaines industries de pointe. On a constaté que l'inhalation de fumées, poussières et vapeurs de béryllium peut causer des maladies graves. Très sensible à cette question, la Commission a décidé d'entreprendre, en collaboration avec l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, de l'examiner à fond et d'acquérir une expertise en la matière. Elle entend aussi faire appel à la collaboration d'autres organismes pour mener à bien cette démarche.

Programme albertain *Partners in Injury Reduction*

Les administrateurs ont discuté d'un programme de la province de l'Alberta désigné sous le nom de *Partners in Injury Reduction* (PIR). Ce programme instaure un système de récompense en matière de prévention. Ils désirent déterminer si des éléments du programme pourraient être appliqués au Québec.

Gestion des ressources informationnelles

Le conseil d'administration a approuvé des investissements en immobilisations informatiques pour des projets prévus dans le plan d'acquisition de 2000 et en partie dans celui de 2001. Il a donc autorisé les engagements financiers nécessaires à la réalisation de nombreux projets, dont les suivants : service aux employeurs, chantier prévention-inspection, services d'échanges électroniques et plan d'intervention DGTI (Direction générale des technologies de l'information).

Le conseil a aussi autorisé l'acquisition de produits et de services professionnels visant, entre autres, la gestion des dossiers, l'évolution de l'entrepôt de données, l'optimisation des niveaux de service, la mise à niveau des logiciels sur la plate-forme centrale et les plates-formes locales de même que la migration vers les systèmes d'exploitation *Windows NT* et *Windows 2000*.

Données financières

- Le conseil d'administration a approuvé les états financiers de l'organisme pour l'exercice 1999 ainsi que ses prévisions budgétaires relatives aux frais d'administration et aux programmes de prévention de la CSST, au financement du Tribunal administratif du Québec et à celui de la Commission des lésions professionnelles pour l'année 2001.
- Le salaire maximum annuel assurable a été fixé à 51 500 \$ pour l'an 2001 et le taux moyen de prime a été établi à 1,90 \$ du 100 \$ de masse salariale assurable. Le taux de revalorisation a été fixé à 2,5 %.
- Le conseil a adopté la tarification pour les frais applicables aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations pour l'année 2001, de même que les paramètres applicables aux employeurs tarifés selon le mode rétrospectif.

Politique de capitalisation

Poursuivant les travaux entrepris en 1999 par le Comité sur la capitalisation et donnant suite aux recommandations de ce dernier, le conseil d'administration a révisé sa politique de capitalisation. Les modifications apportées portent sur la capitalisation des frais d'administration futurs, l'établissement d'un nouveau mécanisme de traitement des écarts par rapport au taux de rendement réel; l'amortissement, sur les trois prochaines années, de l'écart relatif aux besoins financiers de l'exercice courant; la consolidation des engagements non capitalisés du 1^{er} janvier 2000 et leur amortissement jusqu'en 2013.

Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

La Commission confie à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) les sommes dont elle ne prévoit pas avoir besoin immédiatement pour l'application de la loi. Ces sommes sont administrées par la CDPQ selon la stratégie de placement choisie par la Commission. L'élément fondamental de cette stratégie est la répartition entre les deux grandes catégories d'actif que sont les titres de participation et les titres à revenu fixe. L'objectif est d'optimiser le rendement tout en maintenant un niveau de risque financier acceptable.

À la suite d'analyses effectuées par la Commission, de concert avec la CDPQ et divers experts, et à la lumière des recommandations formulées par son Comité de placement, le conseil d'administration a doté la Commission d'une nouvelle politique de gestion de l'actif confié à la CDPQ. En vertu de cette politique, la proportion des titres de participation peut être augmentée et varier de 55 % à 75 % de l'actif, alors que les titres à revenu fixe doivent constituer entre 25 % et 45 % de la valeur marchande du portefeuille. Un examen régulier de la situation, à la lumière de la conjoncture économique, permet d'apporter les rajustements qui assurent une répartition optimale des placements.

Par ailleurs, le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant la CDPQ à majorer, pour la période du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001, à 350 millions de dollars le découvert autorisé du compte de dépôt à vue de la Commission et autorisant le mode de gestion du découvert appliqué par la Caisse.

Campagne annuelle de prévention

Le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant, pour l'année 2000, un engagement financier maximal de 2 millions de dollars pour mettre en application les orientations et les recommandations proposées pour la campagne de prévention 2000. Une campagne publicitaire sectorielle dans le domaine de la construction, portant particulièrement sur la prévention des chutes de hauteur a été menée.

Un sondage a révélé que la campagne a atteint ses objectifs en sensibilisant non seulement les travailleurs de la construction, mais également la population en général.

Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération

Afin de donner effet au volet concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, le conseil d'administration de la Commission a adopté le *Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération*. Le protocole d'entente avait été signé, le 19 décembre 1998, par le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française.

Suivi de certains dossiers

Les administrateurs assurent un suivi régulier de certains dossiers qu'ils considèrent particulièrement importants, comme celui des décès attribuables aux lésions professionnelles, celui de la révision administrative qui est l'objet d'un suivi constant de leur part, ou encore celui de l'implantation des mutuelles de prévention, un nouveau produit d'assurance conçu spécialement pour les PME du Québec, qu'ils tiennent à suivre de près.

Par ailleurs, le conseil d'administration adopte annuellement diverses résolutions, notamment en matière d'octroi de subventions, de délégation de pouvoirs et de confection des listes annuelles de personnes issues des associations patronales ou syndicales, dans lesquelles le gouvernement pourra puiser pour désigner les membres de la Commission des lésions professionnelles.

Règlements adoptés en 2000

- *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction*
- *Règlement modifiant le Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*
- *Règlement modifiant le Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail*
- *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
- *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*
- *Règlement sur l'utilisation de l'expérience*
- *Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération*
- *Règlement sur la Table des indemnités de remplacement du revenu pour l'année 2001*
- *Règlement sur la Table des revenus bruts annuels d'emploi convenable pour l'année 2001*
- *Règlement sur le taux personnalisé*
- *Règlement sur les primes d'assurance pour l'année 2001*
- *Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2001*

Projets de règlement adoptés

- *Projet de Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant n° 2 à l'Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française en matière de sécurité sociale*
- *Projet de Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative à tout programme du ministère de la Santé et des Services sociaux*

Travaux des comités consultatifs du conseil d'administration

Au cours de l'année, 41 réunions ont été tenues par les différents comités. La gestion du budget et des finances ainsi que l'étude de plusieurs projets de règlements, de politiques et de programmes ont fait l'objet des travaux des comités suivants :

- Comité sur l'analyse des budgets et des programmes des associations sectorielles paritaires
- Comité technique sur l'annexe A du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*
- Comité technique sur le volet sécurité du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*
- Comité de vérification
- Comité sur le budget
- Comité sur le programme des services de santé au travail
- Comité sur la capitalisation
- Comité de révision du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
- Comité sur le suivi du plan d'action de la CSST dans les mines souterraines
- Comité sur la programmation des activités de l'IRSST
- Comité sur le suivi des technologies de l'information

Le conseil a également constitué un comité technique chargé d'analyser le contenu et la forme du rapport écrit qu'un employeur doit fournir lors d'un accident du travail, conformément à l'article 62 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Le comité administratif

Le comité administratif est composé du président du conseil d'administration et chef de la direction, M. Trefflé Lacombe, d'un représentant des employeurs, M. Gilles Taillon, et d'un représentant des travailleurs, M. Henri Massé. Le comité a tenu 10 séances en 2000, qui ont donné lieu à l'adoption de 72 résolutions.

Les travaux du comité administratif portent sur un large éventail de dossiers. Responsable de l'approbation des ententes administratives avec des organismes du Québec, le comité a autorisé en 2000 la conclusion des ententes suivantes :

- une entente type relative aux traitements fournis par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux dans le cadre de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Ministre de la Santé et des Services sociaux – Modifications – Tarif 2000-2001;
- une entente relative à un échange de renseignements en vertu de l'article 68.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* – Ministre de la Solidarité sociale – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Modifications;
- une entente relative à la déduction d'indemnités ou de rentes en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou la *Loi sur les accidents du travail* – Ministre de la Solidarité sociale – Commission de la santé et de la sécurité du travail – Modifications;
- une entente en vertu de l'article 16 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* – Ministre de la Santé et des Services sociaux – Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le comité a aussi approuvé divers contrats d'acquisition de produits et de services professionnels reliés aux technologies de l'information notamment dans le

cadre des projets *Plan d'intervention DGTI, Service aux employeurs et sécurité informatique*. Il a aussi autorisé des engagements financiers à des fins de location de bureaux, d'entretien, d'assurance et de collecte et de destruction sécuritaire des documents confidentiels.

Afin de permettre la distribution gratuite du *Guide pratique du secouriste en milieu de travail – Procotoles d'intervention* aux personnes qui suivent la formation de secouriste, le Comité administratif a autorisé un engagement financier pour le paiement de l'édition et de la distribution de ce document.

En 2000, les réunions du comité administratif ont également été l'occasion de discussions sur divers sujets comme l'application de la réglementation aux groupes prioritaires III, IV, V et VI ou les problèmes reliés au dossier de l'amiante.

Signalons enfin que le comité administratif fait une première analyse des points à l'ordre du jour du conseil d'administration et des questions qui y seront discutées. Il vise de cette façon à orienter les discussions vers les préoccupations jugées prioritaires et, le cas échéant, à obtenir de la permanence qu'elle précise certains éléments des dossiers dont le conseil d'administration sera saisi.

Le comité de vérification

Le comité de vérification est composé de deux représentants des employeurs, MM. Gilles Taillon et Gaston Lafleur, et de deux représentants des travailleurs, M. Henri Massé et M^{me} Andrée Bouchard. Entre autres responsabilités, ce comité étudie le rapport du Vérificateur général et les suites qui y ont été données. Il fait rapport au conseil d'administration et s'assure que les états financiers reflètent fidèlement la situation financière de la Commission, son évolution et les résultats de ses opérations. Le comité s'est réuni une fois et a recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers 1999.

Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Préambule

La Commission de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il s'agit d'une organisation paritaire dont le conseil d'administration regroupe un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs québécois, lesquels sont nommés par le gouvernement à partir de listes fournies par les associations syndicales et les associations d'employeurs les plus représentatives.

À ces membres s'ajoute un président du conseil d'administration et chef de la direction nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. En cas d'égalité des voix lors d'un vote, celui-ci a un vote prépondérant.

La Commission est chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Cette loi établit des mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs, ainsi que de leurs associations, à la réalisation de cet objet.

La Commission voit également à l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent.

La Commission est par ailleurs soumise, dans la prise de décisions individuelles à l'égard des citoyens, aux prescriptions de la *Loi sur la justice administrative*, dont la principale est le devoir d'agir équitablement.

Définitions

1. Dans le présent code, on entend par :

« administrateurs » : les membres du conseil d'administration de la Commission;

« association d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives;

« association syndicale » : un groupement de travailleurs constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autres groupements de travailleurs constitués autrement, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives;

« Commission » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

Objet et champ d'application

- Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission.
- Le présent code s'applique aux membres du conseil d'administration de la Commission.

Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la Commission, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs et ce, tout en tenant compte du mode de composition du conseil d'administration prévu dans la loi.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction est tenu de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

- Les administrateurs sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la Commission et à la bonne administration de ses biens.

Les administrateurs adhèrent à la mission générale de la Commission et plus particulièrement contribuent à la réalisation de ses mandats principaux de voir à l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et à la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences pour les travailleurs, tout en assurant l'équilibre financier du régime.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

- Afin de réaliser la mission de la Commission, les administrateurs s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles et les principes généraux de gestion suivants :

1° le traitement juste et équitable des travailleurs et des employeurs;

2° le respect des clientèles et leur traitement avec dignité, courtoisie, empathie et compréhension;

3° la gestion sécuritaire des actifs de la Commission;

4° l'amélioration continue.

- Lors des séances qu'ils tiennent, les administrateurs agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

Chaque administrateur peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres administrateurs.

- Lorsqu'ils décident d'une question, les administrateurs s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
9. L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, l'administrateur doit dénoncer au président du conseil d'administration et chef de la direction tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission ou dans une activité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les recours qu'il peut exercer contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Aux fins du deuxième alinéa, l'administrateur doit remettre au président du conseil d'administration et chef de la direction, dans les 60 jours de sa nomination et, par la suite, le 31 janvier de chaque année où il demeure en fonction, une déclaration en la forme prévue à l'annexe I.

L'administrateur doit mettre à jour sa déclaration au plus tard 60 jours après la survenance d'un changement significatif.

Chaque déclaration est traitée de façon confidentielle.

10. L'administrateur qui constate, lors d'une séance du comité administratif, du conseil d'administration ou d'un comité formé par ce conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission doit dénoncer, par écrit ou verbalement cet intérêt au président du conseil d'administration et chef de la direction et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. À la demande du président du conseil d'administration et chef de la direction, il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.
11. Il appartient également à l'administrateur qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission d'en saisir, sans tarder, le président du conseil d'administration et chef de la direction afin que celui-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts.
12. Il y a conflit d'intérêt pour un administrateur lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs des options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne. Toutefois n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de la Commission ou les obligations de ses fonctions, au sens des articles 9 et 10 du présent code, l'administrateur lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'administrateur n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :
 - 1° adopte les règlements de la Commission;
 - 2° approuve généralement les programmes et politiques relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs;
 - 3° adopte les règles qui vont déterminer le versement de subventions;
 - 4° approuve les taux de cotisation applicables aux employeurs;
 - 5° approuve le budget de la Commission.

13. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'organisme ou de l'entreprise avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
14. Un administrateur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à la Commission.
15. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
16. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.
17. L'administrateur public 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 l'organisme ou de l'entreprise.
18. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'organisme ou l'entreprise pour lequel il a travaillé, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Autres dispositions

19. Le président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs.
20. Le président du conseil d'administration et chef de la direction fait part à l'administrateur des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.
21. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu au présent code, le président du conseil d'administration et chef de la direction peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un administrateur doit être écrite et motivée.
22. Le président du conseil d'administration et chef de la direction porte à la connaissance des administrateurs le présent code d'éthique et de déontologie.