



Québec, le 24 juillet 2025

Objet : Demande d'accès du 5 juin 2025
N/D : 2573888SST

La présente fait suite à votre demande du 5 juin dernier, laquelle visait à obtenir une copie des documents suivants auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après, la « CNESST ») :

1. Les directives, communications officielles ou décisions internes relatives au gel d'embauche effectif à partir du 1^{er} novembre 2024 décrétées par le Conseil du trésor;
2. Les directives, communications officielles ou décisions internes relatives à l'ajustement des niveaux d'effectif pour l'année 2025-2026, à la suite de la décision du Conseil du trésor du 27 mai 2025;
3. Les cibles d'équivalents temps complet (ETC) fixées pour votre ministère pour l'année 2025-2026, incluant les comparatifs avec les années précédentes;
4. Les demandes d'exemptions au gel de recrutement soumises par votre ministère depuis le 1^{er} novembre dernier incluant :
 - Le nombre de demandes déposées ;
 - Les motifs invoqués ;
 - Les décisions rendues (acceptées ou refusées) ;
 - L'autorité ayant approuvé ou refusé ces demandes (sous-ministre, SCT, etc.).
5. Les mesures envisagées ou mises en œuvre pour atteindre les cibles d'effectif fixées, incluant les stratégies de dotation, de réorganisation ou de réduction de personnel.

Vous trouverez ci-joint tous les documents que la CNESST détient relativement aux points 1, 2, 4 et 5 de votre demande.

Toutefois, nous vous informons que certaines informations, ainsi que certains documents ne peuvent vous être communiqué, car ils contiennent des renseignements personnels à caractère confidentiel sur des tiers, le tout, tel qu'il appert des articles 14, 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après, la « Loi sur l'accès »).

D'autre part, certains passages des comptes rendus des délibérations des séances du conseil d'administration ont été caviardés en application des articles 21, 35 et 37 de la Loi sur l'accès.

Par ailleurs, vous trouverez ci-dessous un tableau illustrant l'évolution de la cible de la CNESST répondant au point 3 de votre demande :

Niveau d'effectifs établi par le SCT	
Période	ETC
2025-2026	4 741,4
2024-2025	5 072,7
2023-2024	5 041,0
2022-2023	4 962,0
2021-2022	4 780,0

Également, nous vous informons que certains documents ont déjà été diffusés sur notre site internet dans le cadre d'une demande d'accès antérieure. Tel qu'il appert du paragraphe 2 du deuxième alinéa de l'article 13 de la Loi sur l'accès, vous pourrez consulter notre décision sur notre site internet à l'adresse suivante :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/2462979sst.pdf>

Pour terminer, nous vous informons que certains documents relèvent davantage de la compétence du Secrétariat du Conseil du trésor, en application de l'article 48 de la Loi sur l'accès.

Vous pouvez adresser votre demande à la personne suivante :

Secrétariat du Conseil du trésor
Mélanie Drainville
Directrice du Bureau du secrétaire
875, Grande Allée Est, 4^e, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 254-9672
acces-prp@sct.gouv.qc.ca

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours et les articles pertinents.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,


Signature numérique de Emmanuelle Morin
DN : cn=Emmanuelle Morin, o=DGAJ,
ou=Laroche Avocats CNESST,
email=emmanuelle.morin@cnesst.gouv.qc.ca, c=CA
Date : 2025.07.24 14:44:39 -04'00'
Emmanuelle Morin, avocate
emmanuelle.morin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [REDACTED]
Télécopieur : 418 528-7245

EM/lb

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

- 1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;
- 2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;
- 3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I DROIT D'ACCÈS

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 3. — *Renseignements ayant des incidences sur l'économie*

21. Un organisme public peut refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de révéler un emprunt, un projet d'emprunt, une transaction ou un projet de transaction relatifs à des biens, des services ou des travaux, un projet de tarification, un projet d'imposition d'une taxe ou d'une redevance ou de modification d'une taxe ou d'une redevance, lorsque, vraisemblablement, une telle divulgation:

1° procurerait un avantage indu à une personne ou lui causerait un préjudice sérieux; ou

2° porterait sérieusement atteinte aux intérêts économiques de l'organisme public ou de la collectivité à l'égard de laquelle il est compétent.

1982, c. 30, a. 21.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

35. Un organisme public peut refuser de communiquer les mémoires de délibérations d'une séance de son conseil d'administration ou, selon le cas, de ses membres dans l'exercice de leurs fonctions, jusqu'à l'expiration d'un délai de quinze ans de leur date.

1982, c. 30, a. 35.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

*§ 5. — Renseignements ayant des incidences sur les
décisions administratives ou politiques*

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION III PROCÉDURES D'ACCÈS

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgence, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

De : [Bureau de la présidence](#)
A : [-GESTIO - 1 - Central - D'Estimauville](#); [-GESTIO - 2 - Central \(Bleury\)](#); [-GESTIO - 3 - Central \(4 saisons\)](#); [-GESTIO - 4 - Directions régionales \(21\)](#)
Cc : [-GESTIO - *1 - Adjointes - Central - D'Estimauville](#); [-GESTIO - *2 - Adjointes - Central \(Bleury\)](#); [-GESTIO - *3 - Adjointes - Central \(4 saisons\)](#)
Objet : Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST
Date : 3 juin 2025 16:42:14
Pièces jointes : [image002.png](#)

Bonjour à toutes et à tous,

Le 27 mai dernier, une décision du Conseil du trésor est venue préciser l'ajustement des niveaux d'effectifs 2025-2026 pour les ministères et organismes (MO) dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique ainsi que pour les organismes hors fonction publique, incluant les sociétés d'État visées et les mesures de réduction de la taille de l'état. La CNESST voit sa cible d'ETC 2025-2026 révisée de 4 991 ETC à 4 741 ETC, ce qui représente une réduction de 250 ETC.

Cette décision précise également que le gel de recrutement se poursuit. De plus, le temps supplémentaire demeure limité à ce qui est jugé essentiel en lien avec la mission et doit être approuvé par la présidente-directrice générale.

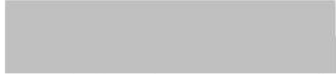
Pour les MO en équilibre sur leur cible au 31 mars 2025, comme c'est le cas pour la CNESST, les demandes d'exemption au gel de recrutement doivent être autorisées par le sous-ministre ou le principal dirigeant de l'organisme plutôt que par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). En cas de non respect par les MO du niveau d'effectif au 31 mars 2025, ces autorisations doivent toujours être faites par le SCT et un gel d'embauche concernant les mouvements de personnel au sein de la fonction publique est également introduit. Selon l'évolution en cours d'année, il pourrait y avoir une modification aux autorisations d'exemption et à l'assujettissement au gel d'embauche.

Le comité de direction doit se réunir la semaine prochaine pour déterminer la stratégie qui sera mise en œuvre pour respecter le niveau d'effectifs déterminé par le Conseil du trésor et identifier les différents leviers à envisager pour le respecter. Vous serez informés par vos vice-présidentes et vice-présidents respectifs des orientations qui seront prises rapidement à la suite de cette rencontre.

Veuillez noter que dès maintenant, tous les processus de dotation sont suspendus (excluant l'embauche des stagiaires et des étudiants). Vous êtes invités à consulter la DGRH pour toutes questions à ce sujet.

Je suis consciente que cette situation engendrera inévitablement des choix difficiles au cours des prochaines semaines. Je compte sur votre collaboration et votre bienveillance à l'égard de vos équipes pour traverser cette période inédite pour notre organisation.

Cordiales salutations,



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

1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 2

Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca

De: [REDACTED]
Envoyé: 22 janvier 2025 14:17
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: TR: Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 22 janvier 2025
Pièces jointes: Formulaire_Dérogation.docx; Postes vacants DGIR.01.2025.xlsx

Bonjour [REDACTED],

Voici tel que demandé le portrait de la DGIR. À noter que j'ai ajouté le corps d'emploi 207, ligne 4 (postes occasionnels autofinancés) qui n'était pas représenté dans le portrait transmis. Il s'agit des 2 archivistes médicales ainsi que 2 retraitées.

Je demeure disponible pour toute question ou précision.

Bonne journée,



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 8e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESTT, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [REDACTED]
Envoyé : 17 janvier 2025 16:47
À : [REDACTED]
Objet : TR: Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 22 janvier 2025

Allo [REDACTED],

Voici un courriel concernant les RH.

Bonne journée,



Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 6e étage, secteur 7
Québec (Québec) G1J 0H7

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : [redacted]

Envoyé : 17 janvier 2025 14:50

À : [redacted]

Cc : [redacted] DGIR-bureau de direction <DGIR-bureaudedirection@cnesst.gouv.qc.ca>; [redacted]

Objet : Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 22 janvier 2025

Bonjour,

Comme vous le savez, le Conseil du trésor a adopté des mesures concernant un gel de recrutement qui s'applique, entre autres, aux ministères et organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Ce gel concerne tout recrutement sur des emplois réguliers et occasionnels, incluant le renouvellement et les prolongations de contrats occasionnels depuis le 1^{er} novembre 2024.

Ainsi, tout recrutement doit faire l'objet d'une autorisation du secrétaire du Conseil du trésor (SCT) à la suite d'une demande de dérogation.

Voici les cas considérés comme un recrutement et nécessitant une dérogation :

- Nomination d'un employé occasionnel sur un poste régulier;
- Embauche du personnel régulier ou occasionnel dans le cadre d'un processus de sélection au recrutement;
- Réalisation d'un processus de sélection particulier pour un étudiant.

Afin de pouvoir répondre aux besoins organisationnels en 2025, la CNESST souhaite déposer une demande de dérogation. Dans le but de compléter la demande de dérogation pour la VPIRT, nous avons obtenu un portrait de chacune des DG en date du 1^{er} janvier. Considérant qu'il y a des mouvements de personnel depuis ce temps, nous vous remercions de compléter le fichier Excel en p.j, ce qui nous permettra d'avoir un portrait plus contemporain de votre situation RH et à documenter la demande de dérogation en fonction des postes à combler.

À noter : Toutes les demandes de prolongation ou de renouvellement des occasionnels ayant déjà été soumises à la DGRH par DOT+, ne doivent pas être incluses dans cette cueillette.

Voici ce qui est attendu de votre part d'ici au 22 janvier prochain :

- Prendre connaissance des données au 1^{er} janvier 2025 de votre direction générale (Colonnes A à G)
- **Compléter les colonnes I et J du même fichier**, en cohérence des informations que vous détenez sur les mouvements de personnel à venir **au courant des prochains mois**, pour chacun des corps d'emploi.
- **Inscrire le contexte justifiant la demande d'exemption dans la colonne K** (par ex. : emplois de mission, bris de service potentiel engendrant des risques pour la population, emplois liés au financement du régime, emplois dont la vacance pourrait compromettre l'application des lois administrées par la CNESST, historique de difficultés à combler les emplois dans un secteur, domaines d'expertise unique, etc.)
- Retourner le fichier complété [redacted]

Je demeure disponible pour toute question relative à cette demande,

Merci et bonne journée.



Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1



cnesst.gouv.qc.ca

[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 17 février 2025 15:49
À: [REDACTED]
Objet: RE: Échéance 17 février 12h00 / Demande de complément à la dérogation SCT

Bonjour [REDACTED],

Merci beaucoup pour l'ensemble des démarches,

Je te reviens au besoin.

Bonne fin de journée



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 17 février 2025 12:54
À : [REDACTED]
Objet : RE: Échéance 17 février 12h00 / Demande de complément à la dérogation SCT

Bonjour [REDACTED],

Après discussion avec [REDACTED], la DGIR a finalement décidé de ne pas demander de dérogation pour le comblement des postes de conseillers en recherche et développement (105). Tous les postes seront affichés en affectation-mutation lorsque les processus seront autorisés.

D'un autre côté, nous avons ajouté une fiche de dérogation pour le poste de communicatrice (104).

Pour résumer la DGIR souhaite une dérogation pour ce qui suit :

- 1 poste de communicateur ou communicatrice (104-00)
- 1 poste de technicienne en administration pour un processus spéciale pour une étudiante (264-10)
- 3 postes de médecins (120)

Je demeure disponible pour toute question.

Merci et bonne journée,



Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 8e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [redacted]
Envoyé : 14 février 2025 08:25
À : [redacted]
Objet : TR: Échéance 17 février 12h00 / Demande de complément à la dérogation SCT
Importance : Haute

Bonjour [redacted],

Pour ton information,



Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [redacted]
Envoyé : 14 février 2025 08:21
À : VPIRT_Directeurs généraux <vpirtdirecteursgeneraux.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; VPIRT_Adjoints exécutifs DG <VPIRT_AdjointsexecutifsDG@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : [redacted]
Objet : Échéance 17 février 12h00 / Demande de complément à la dérogation SCT
Importance : Haute

Bonjour,

Le SCT souhaite obtenir des informations complémentaires à la demande de dérogation transmise par la VPIRT.

Ces informations à compléter, sous forme de fiches, se retrouvent sur le canal Teams du Comité des adjointes et adjoints :  [Demande complément_Dérogation SCT](#)

Afin d'assurer une cohérence dans l'information transmise, la DGCSO, la DGIR, la DGRA et la DGAR rempliront la majorité des fiches demandées.

À noter qu'une DGRT pourrait être sollicitée à remplir une fiche, dans le cas où elle est la seule DG à avoir identifié un besoin de comblement pour un type d'emploi (ex. : analyste).

Attendu pour chaque DG : Un deuxième tour de roue est requis pour identifier le nombre de postes réguliers vacants qui seraient à combler avec du personnel occasionnel déjà en place (nomination temporaire), ce qui nécessite toujours une dérogation. Et à identifier les emplois dont il est difficile de combler en affect/mutation, promotion, et nécessitent un recrutement à l'externe de la FP.

Pour vous soutenir, le fichier Excel de compilation des besoins, complété en janvier dernier, vous sera retourné puisque la **réflexion est à faire en fonction des besoins antérieurement identifiés**.

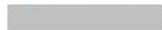
Également, vos adjointes et adjoints seront invités à une rencontre d'échange visant à répondre aux questions, cet avant-midi.

Un retour de votre part serait apprécié pour lundi prochain, 12h00.

Merci et bonne journée.



Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1



cnesst.gouv.qc.ca

[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 31 mars 2025 16:37
À: [REDACTED]
Objet: TR: Recensement des heures rémunérées pour la période du 1er avril au 30 juin 2025
Pièces jointes: Suivi des heures supplémentaires payées dans PRÉBUDV2.docx; Complément :
Échéance 16 janvier : Cueillette des besoins en TS du 1er janvier au 31 mars 2025

Allo, on en reparle! Merci!



[REDACTED]
Direction générale de l'expertise en réparation
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
[REDACTED]

www.cnesst.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 31 mars 2025 16:26
À : VPIRT_Directeurs généraux <vpirtdirecteursgeneraux.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; VPIRT_Adjoints exécutifs DG
<VPIRT_AdjointsexecutifsDG@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : [REDACTED]
Objet : Recensement des heures rémunérées pour la période du 1er avril au 30 juin 2025

Bonjour,

La VPIRT est interpellée à soumettre une estimation du besoin des heures supplémentaires qui pourraient être payées pour la période du 1er avril au 30 juin 2025 (voir dernier exercice de janvier en p.j.).

Nous vous remercions de faire suivre à [REDACTED] d'ici le **3 avril**, une estimation de votre besoin en heures supplémentaires qui pourraient être payées d'ici le 30 juin 2025 pour l'ensemble de votre DG. Celle-ci doit être en **cohérence avec votre disponibilité budgétaire en ETC**. Cette estimation doit être accompagnée des raisons justifiant ce besoin en lien avec la mission (quelles activités seront réalisées). Il n'est toutefois pas requis de transmettre votre estimation des heures supplémentaires qui seront prises en temps compensé pour cette période.

À titre de référence, si vos opérations sont similaires au premier trimestre, vous pouvez utiliser le niveau de consommation effectuée au cours de celui-ci. Pour ce faire, un guide expliquant la procédure d'extraction de données dans PREBUD est joint au présent courriel.

La DGGBC consolidera par la suite les informations pour la CNESTT et les transmettra à la [REDACTED] pour obtenir les autorisations requises. Le BVPIRT vous tiendra informé des suites.

Pour toute question liée au budget, vous êtes invités à communiquer avec [REDACTED].

Merci et bonne fin de journée.



[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 31 mars 2025 13:33
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: TR: Préparation à la cueillette du besoin en temps supplémentaire

Bonjour à vous,

PVI, [REDACTED] vous contactera sous peu afin de recueillir vos besoins en temps supplémentaire.

Merci!



[REDACTED]
Direction générale de l'expertise en réparation
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
[REDACTED]

www.cnesst.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 28 mars 2025 14:45
À : VPIRT_Adjoints exécutifs DG <VPIRT_AdjointsexecutifsDG@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : VPIRT_Directeurs généraux <vpirtdirecteursgeneraux.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; [REDACTED]
[REDACTED]

Objet : Préparation à la cueillette du besoin en temps supplémentaire

Bonjour,

La DGGBC nous informe que la cueillette des besoins en TS du 1^e avril au 30 juin sera transmise en début de semaine prochaine.

Afin de vous préparer à l'exercice d'estimation du TS à venir, je vous invite à revisiter les courriels en remorque, transmis en janvier dernier. **À noter que si du TS est nécessaire, celui-ci doit l'être pour des activités de mission seulement.**

Je demeure disponible pour tout complément d'information.

Bonne journée.



Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1

cnesst.gouv.qc.ca

De :

Envoyé : 14 janvier 2025 14:49

À : VPIRT_Directeurs généraux <vpirtdirecteursgeneraux.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : VPIRT_Adjoints exécutifs DG <VPIRT_AdjointsexecutifsDG@cnesst.gouv.qc.ca>;

Objet : Complément : Échéance 16 janvier : Cueillette des besoins en TS du 1er janvier au 31 mars 2025

Bonjour,

Voici quelques informations complémentaires à la demande que vous avez reçue hier.

- La présente cueillette des besoins en TS pour le premier trimestre s'inscrit dans le cadre du contrôle des heures supplémentaires demandé par le SCT, le 22 octobre dernier.
Le SCT informait les ministères et organismes que le temps supplémentaire doit être limité à ce qui est jugé essentiel en lien avec la mission, **sur approbation du sous-ministre ou du premier dirigeant.**
- L'estimation de votre besoin en heures supplémentaires qui pourrait être payée d'ici le 31 mars 2025 doit se faire en respect de votre budget de traitement Autre pour l'année 2025.
- Finalement, le BVPIRT sera en attente de l'approbation de la PDG pour un suivi auprès du comité de gestion.

Je demeure disponible pour toutes autres questions.

Merci et bonne fin de journée.



Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1

cnesst.gouv.qc.ca

De :

Envoyé : 13 janvier 2025 16:59

À : VPIRT_Directeurs généraux <vpirtdirecteursgeneraux.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : [redacted]; VPIRT_Adjoints exécutifs DG

<VPIRT_AdjointsexecutifsDG@cnesst.gouv.qc.ca>; [redacted]

Objet : Échéance 16 janvier : Cueillette des besoins en TS du 1er janvier au 31 mars 2025

Bonjour,

La VPIRT est interpellée à soumettre une estimation du besoin des heures supplémentaires qui pourraient être payées pour la période du 1er janvier au 31 mars 2025.

Nous vous remercions de faire suivre à [redacted], **d'ici le 16 janvier**, une estimation de votre besoin en heures supplémentaires qui pourraient être payées d'ici le 31 mars 2025 pour l'ensemble de votre DG. Cette estimation doit être accompagnée des raisons justifiant ce besoin en lien avec la mission. Il n'est toutefois pas requis de transmettre votre estimation des heures supplémentaires qui seront prises en temps compensé pour cette période.

À titre de référence, si vos besoins sont similaires à l'an passé, vous pouvez utiliser le niveau de consommation effectuée au cours du 3^e et 4^e trimestre 2024. Pour ce faire, un guide expliquant la procédure d'extraction de données dans PREBUD est joint au présent courriel. Vous pourriez également privilégier la méthode de calcul au prorata à l'aide du fichier A3_Suivi du budget spécial TS.

Je demeure à votre disposition pour toute question, vous pouvez également vous référer à votre conseiller budgétaire.

Merci et bonne fin de journée.

[redacted]



[redacted]

Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25^e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1

[redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 23 mai 2025 11:54
À: [REDACTED]
Objet: RE: Renouvellement des contrats de retraités

Bonjour [REDACTED],

Pour la personne concernée, son contrat avait été renouvelé en octobre 2024 pour une date de fin en octobre 2025. La campagne de renouvellement avait coïncidé avec son renouvellement, donc on ne pouvait pas faire 2 demandes de personnel 1 pour renouvellement et l'autre pour prolongation qui aurait eu lieu 1 an après.

On devra l'ajouter dans les demandes de dérogations si elles sont autorisées.

Je te remercie pour ton suivi et bonne journée,



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale de l'expertise en réparation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [REDACTED]
Envoyé : 23 mai 2025 11:24
À : [REDACTED]
Objet : TR: Renouvellement des contrats de retraités

Bonjour [REDACTED],

L'an dernier, des demandes de prolongations de contrats ont été effectués pour les occasionnels.

Serait-il possible de valider auprès de votre conseiller en GMO si le contrat dont tu fais référence n'aurait pas une demande de prolongation en attente de traitement sur DOT+, svp ?

Je te remercie pour le suivi,

Bonne journée.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]

Envoyé : 21 mai 2025 12:09

À : [REDACTED]

Objet : Renouvellement des contrats de retraités

Bonjour [REDACTED],

Un contrat de retraitée à la DGER se termine en octobre prochain et nous souhaitons savoir si le renouvellement est autorisé puisqu'ils sont concernés par le gel de l'embauche.

Merci beaucoup,



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale de l'expertise en réparation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 5 juin 2025 06:26
À: [REDACTED]
Objet: RE: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Allo,
Oui c'est une mauvaise nouvelle...
Je risque d'en savoir un peu plus à la réunion ce matin.
[REDACTED] aurait eu quelques nouvelles en fin de journée.
Mais à première vue hier, tout est suspendu pour une durée qui, je crois, sera longue...

On s'en reparle de vive voix la semaine prochaine!
Merci



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale de l'expertise en réparation

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
[REDACTED]

www.cnesst.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 4 juin 2025 10:16
À : [REDACTED]
Objet : RE: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Bonjour [REDACTED],

Je te confirme que les processus d'embauche de médecins et d'aiguilleur sont pour l'instant suspendus. Voici l'échange que je viens d'avoir avec [REDACTED]:

Bonjour [REDACTED], suivant la note concernant le gel d'embauche, est-ce que les processus d'embauche de médecins et d'aiguilleur sont suspendus ou pas ?
Merci et bonne journée

10:01

Bonjour [REDACTED], pour l'instant tout est sur la glace. Vous pouvez poursuivre vos processus pour les médecins, mais aucune embauche est possible pour le moment. Nous aurons plus de précision au cours des 2 prochaines semaines, à la suite de la rencontre du Comité de direction. Dans tous les cas, les prochaines embauches devront faire l'objet d'une autorisation particulière pour laquelle la procédure n'est pas encore établie. Pour le processus d'aiguilleur, nous attendons plus d'information concernant la marche à suivre pour les affichages en affectation/mutation/promotion. L'équipe du recrutement procédera à l'affichage du poste si nous obtenons de nouvelles indications.



Pour l'instant le processus pour médecins n'est pas affiché. Donc on a rien que d'attendre le comité de direction de la semaine prochaine. Merci pour votre retour et bonne journée,

10:05

C'est exact. Nous sommes en attente de décision. Bonne journée également!

Bonne journée,



Direction générale de l'expertise en réparation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [redacted]

Envoyé : 4 juin 2025 09:16

À : [redacted]

Objet : RE: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Bonjour [redacted],

J'attends le retour de Jason concernant nos processus de médecins et aiguilleur. Ils ont déjà été approuvés mais je préfère valider qu'ils ne sont pas suspendus.

Bonne journée,



Direction générale de l'expertise en réparation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3003, [redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [redacted]

Envoyé : 3 juin 2025 17:11

À : [redacted]

Objet : TR: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Allo PTI!!!



Direction générale de l'expertise en réparation

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 6e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1

www.cnesst.qc.ca

De : Bureau de la présidence <bureaupresidence@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 juin 2025 16:42

À : -GESTIO - 1 - Central - D'Estimauville <-gestio-1-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 2 - Central (Bleury) <-gestio-2-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 3 - Central (4 saisons) <-gestio-3-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 4 - Directions régionales (21) <-gestio-4-directionsregionales21.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : -GESTIO - *1 - Adjoints - Central - D'Estimauville <-gestio-*1-adjoints-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *2 - Adjoints - Central (Bleury) <-gestio-*2-adjoints-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *3 - Adjoints - Central (4 saisons) <-gestio-*3-adjoints-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESTT

Bonjour à toutes et à tous,

Le 27 mai dernier, une décision du Conseil du trésor est venue préciser l'ajustement des niveaux d'effectifs 2025-2026 pour les ministères et organismes (MO) dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique ainsi que pour les organismes hors fonction publique, incluant les sociétés d'État visées et les mesures de réduction de la taille de l'état. La CNESTT voit sa cible d'ETC 2025-2026 révisée de 4 991 ETC à 4 741 ETC, ce qui représente une réduction de 250 ETC.

Cette décision précise également que le gel de recrutement se poursuit. De plus, le temps supplémentaire demeure limité à ce qui est jugé essentiel en lien avec la mission et doit être approuvé par la présidente-directrice générale.

Pour les MO en équilibre sur leur cible au 31 mars 2025, comme c'est le cas pour la CNESTT, les demandes d'exemption au gel de recrutement doivent être autorisées par le sous-ministre ou le principal dirigeant de l'organisme plutôt que par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). En cas de non-respect par les MO du niveau d'effectif au 31 mars 2025, ces autorisations doivent toujours être faites par le SCT et un gel d'embauche concernant les mouvements de personnel au sein de la fonction publique est également introduit. Selon l'évolution en cours d'année, il pourrait y avoir une modification aux autorisations d'exemption et à l'assujettissement au gel d'embauche.

Le comité de direction doit se réunir la semaine prochaine pour déterminer la stratégie qui sera mise en œuvre pour respecter le niveau d'effectifs déterminé par le Conseil du trésor et identifier les différents leviers à envisager pour le respecter. Vous serez informés par vos vice-présidentes et vice-présidents respectifs des orientations qui seront prises rapidement à la suite de cette rencontre.

Veillez noter que dès maintenant, tous les processus de dotation sont suspendus (excluant l'embauche des stagiaires et des étudiants). Vous êtes invités à consulter la DGRH pour toutes questions à ce sujet.

Je suis consciente que cette situation engendrera inévitablement des choix difficiles au cours des prochaines semaines. Je compte sur votre collaboration et votre bienveillance à l'égard de vos équipes pour traverser cette période inédite pour notre organisation.

Cordiales salutations,



Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 2
Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca

DEMANDE D’AUTORISATION DE RECRUTEMENT (RÉG ET OCC) OU DE RENOUELEMENT DE CONTRAT OCCASIONNEL

CONTEXTE DE LA DEMANDE (détailler tout élément propre au secteur qui soutient la demande)
Cliquez ici pour entrer du texte.

SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’AUTORISATION

Ajouter une ligne pour tous emplois qui ne sont pas identiques.

#	Titre exact de l'emploi	Corps et classe d'emplois	Emploi régulier			Emploi occasionnel			Date de renouvellement ou d'embauche visée
			Numéro de poste SAGIR (Emploi à pourvoir)	Nomination d'une personne occasionnelle	Numéro de poste occasionnel SAGIR à supprimer	Nombre et nature de/des emploi(s) au recrutement	Mode de dotation	Numéro de poste SAGIR, si disponible	
Cliquez ici pour entrer du texte		Cliquez ici pour entrer du texte		☐ Non ☐ Oui		☐ __ Emploi(s) existant(s) devenu(s) vacant(s) ☐ __ Nouvel(aux) emploi(s)	☐ __ Renouvellement ☐ __ Embauche	Cliquez ici pour entrer du texte	Cliquez ici pour entrer du texte
				☐ Non ☐ Oui		☐ __ Emploi(s) existant(s) devenu(s) vacant(s) ☐ __ Nouvel(aux) emploi(s)	☐ __ Renouvellement ☐ __ Embauche		

PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE DANS LE SECTEUR DEMANDEUR

Nom :

Cliquez ici pour entrer du texte

SIGNATURE DE LA

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

Cliquez ici pour entrer du texte

DATE

AUTORISATION ET APPROBATION

SIGNATURE :

Cliquez ici pour entrer du texte

DATE

DEMANDE D’EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L’ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D’EXEMPTION

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l’emploi	Corps d’emplois	Nombre d’emplois réguliers	Nombre d’emplois occasionnels		Date d’embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l’emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
Ex : Instructeur EN SAUVETAGE MINIER	240-10	2			INSCRIRE UNE DATE	

AUTORISATION ET APPROBATION DU [redacted]

SIGNATURE :

NOM ET TITRE : [redacted]

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

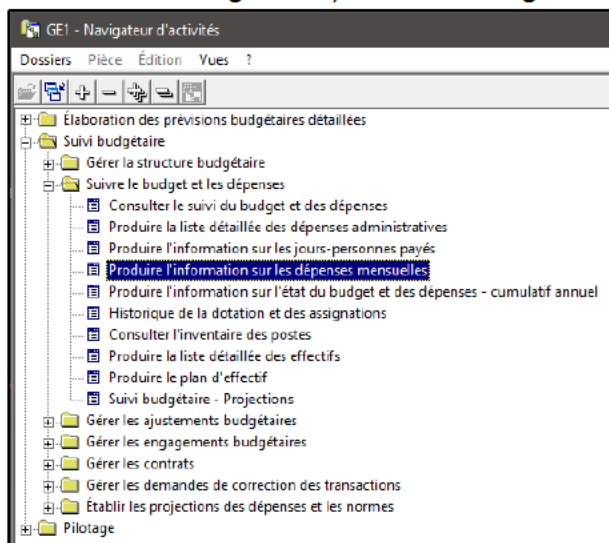
NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

*Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de [redacted] en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».*

Suivi des heures supplémentaires payées dans PRÉBUD

Le rapport « Produire l'information sur les dépenses mensuelles » de PRÉBUD permet de consulter rapidement le suivi des heures supplémentaires payées.

1. Sélectionner le rapport « Produire l'information sur les dépenses mensuelles » dans la section « Suivi budgétaire », « Suivre le budget et les dépenses ».



2. Remplir les champs (voir l'exemple ci-dessous)

A screenshot of the 'Dépenses mensuelles' form. The form has several sections: 'Paramètres de sélection' with dropdowns for 'Année budgétaire' (2025), 'Année de référence structure budgétaire' (2025), 'Groupe Budgétaire' (EFFEC), and 'Unité de mesure' (J/P); text fields for 'Poste budgétaire', 'Code budgétaire' (S), 'Code de projet', and 'Nom du filtre'; and dropdowns for 'Niveau' (V-P ET DIR GEN, CATEGORIES D'HEURES). Below this is a 'Critères de tri' section with 'Paramètres disponibles' and 'Paramètres sélectionnés' lists, and buttons for 'Ajouter >' and '< Enlever'. At the bottom is an 'Impression' section with 'Locale/Centrale/Fichier' (LOCALE) and 'Imprimantes' dropdowns. A blue box highlights the 'Poste budgétaire' field with the text 'Inscrire le poste budgétaire à consulter'. Another blue box points to the 'Niveau' dropdown with the text '*Le niveau doit correspondre à celui indiqué dans « Poste budgétaire »'. At the bottom right, the 'Visualiser...' button is highlighted with a blue box.

Cliquer sur visualiser.

POSTE BUDGÉTAIRE : VP/DCR

CODE BUDGÉTAIRE / DESCRIPTION	CODE DE PROJET	JANVIER JUILLET	FÉVRIER AOÛT	MARS SEPTEMBRE	AVRIL OCTOBRE	MAI NOVEMBRE	JUIN DÉCEMBRE	TOTAL DÉPENSES
\$ Heures supp.		0,00 0,00	2,18 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	2,18
SOUS-TOTAL POSTE BUDGÉTAIRE	: ES00VP	0,00 0,00	2,18 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00	2,18

Les données extraites seront en jours-personne. Pour obtenir le nombre total d'heures supplémentaires, ceux-ci doivent être multipliés par 7 heures.

Exemple pour février :

2,18 J/P X 7 heures = 15,26 heures supplémentaires.

*Les informations indiquées sur la première ligne « Heures supp. » et « Sous-total poste budgétaire » indique l'information pour les mois de janvier à juin et la 2^e ligne pour les mois de juillet à décembre.

Extraction en CSV (Excel)

Pour avoir l'information dans un CSV (Excel), changer local pour fichier (CSV) dans la section impression. Chaque mois aura sa colonne.

Exemple du rapport extrait en CSV :

Groupe budgétaire	Poste budgétaire	Description poste budgétaire	Code budgétaire	Description code budgétaire	Code de projet	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total dépenses	Nb heures supp
EFFEC	VP/DCR	Nom de la VP ou du DCR	\$	Heures supp.		0	2,18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,18	15,26

Les données extraites seront en jours-personne. Pour obtenir le nombre total d'heures supplémentaires, ceux-ci doivent être multipliés par 7 heures.

Procédure CSV :

<https://intranet.cnesst.qc/fileadmin/Intranet/employe/repondants/budget/fichier-csv.pdf>

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 5 juin 2025 12:47
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Re: Information sur les effectifs - DGOPICNRR

Bonjour,

Oui, c'est bien ça, 8 autofinancés.

Et il y a 2 départs à la retraite connus : [REDACTED].

Téléchargez [Outlook pour iOS](#)

De : [REDACTED]
Envoyé : Thursday, June 5, 2025 12:39:58 PM
À : [REDACTED]
Cc : [REDACTED]
Objet : RE: Information sur les effectifs - DGOPICNRR

Bonjour [REDACTED],

Vous auriez aussi 8 autofinancés?

Merci.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence de la prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 5 juin 2025 12:25
À : [REDACTED]
Cc : [REDACTED]
Objet : RE: Information sur les effectifs - DGOPICNRR

Bonjour [REDACTED],

Savez-vous s'il y a des retraites à venir?

Merci.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence de la prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 5 juin 2025 12:05
À : [REDACTED]
Cc : [REDACTED]
Objet : Information sur les effectifs - DGOPICNRR

Bonjour,

Voici un topo de nos effectifs à ce jour :

Postes occasionnels autorisés occupés : 7 = 7 inspecteurs

Postes occasionnels autorisés vacants : 0

Postes réguliers vacants : 5 = 1 directeur de service, 3 inspecteurs, 1 agent de soutien administratif.

Pour le sauvetage minier, tout est comblé, aucun poste occasionnel.



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale des opérations en prévention-inspection - Capitale-Nationale et Réseau régional
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé, rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1
418 368-7800, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 3 juin 2025 17:14
À: [REDACTED]
Objet: TR: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Bonjour,

En suivi de ce courriel, ci-joint quelques brèves informations. Je sais que c'est loin de répondre à l'entièreté des questions, je vous donne ce que j'ai à l'heure actuel.

- À ce jour, la réduction de 250 postes n'est pas répartie entre les vice-présidences.
- Toutes les modalités restent à définir.
- La réduction de poste est finale et n'est pas temporaire : les postes ne reviendront pas automatiquement après un certain temps.
- À ce jour, l'information est fraîche et n'a pas été présentée au CA. Nous pourrions également voir les prochaines étapes au niveau du CA.
- Un Codir spécial sur le sujet se tiendra le 12 juin prochain. Les informations davantage spécifiques devraient en découler.
- Bien que nous connaissions peu les balises, notre [REDACTED] nous invite à débiter notre réflexion, à chacun de nos niveaux, relativement aux suites. Par exemple, commencer la réflexion sur des pistes d'optimisation, type de postes, anticiper les départs connus à venir dans nos équipes, etc. Nous sommes à l'étape des réflexions exploratoires, car nous ne connaissons pas les balises autres que ce qui est mentionné dans le courriel de notre PDG.

Pour les processus de dotation en cours dans chacune de vos directions, je vous invite à consulter la DGRH tel que mentionné dans le courriel de notre PDG.

Voilà. Je sais que c'est peu comme information complémentaire (je l'ai mis volontairement au singulier hahaha). Je continuerai évidemment de vous alimenter au fur et à mesure.

Comme mentionné par [REDACTED], cette orientation nous amènera à devoir faire des choix difficiles au cours des prochaines semaines. Faire des choix difficiles, voilà une partie intégrante de notre rôle comme gestionnaire. Nous devons viser un équilibre ; garder en tête le service à offrir à nos clients, être bienveillants entre nous et à l'égard de nos équipes, faire preuve d'un esprit corporatif à l'interne de notre organisation, être solidaire de la position gouvernementale et organisationnelle dans le cadre de nos fonctions.

Salutations !



Direction générale des opérations en prévention-inspection - Capitale-Nationale et
Réseau régional
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
163, boulevard de Gaspé, rez-de-chaussée
Gaspé (Québec) G4X 2V1
Cell. : [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : Bureau de la présidence <bureauapresidence@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 juin 2025 16:42

À : -GESTIO - 1 - Central - D'Estimauville <-gestio-1-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 2 - Central (Bleury) <-gestio-2-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 3 - Central (4 saisons) <-gestio-3-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 4 - Directions régionales (21) <-gestio-4-directionsregionales21.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : -GESTIO - *1 - Adjoints - Central - D'Estimauville <-gestio-*1-adjoints-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *2 - Adjoints - Central (Bleury) <-gestio-*2-adjoints-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *3 - Adjoints - Central (4 saisons) <-gestio-*3-adjoints-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Bonjour à toutes et à tous,

Le 27 mai dernier, une décision du Conseil du trésor est venue préciser l'ajustement des niveaux d'effectifs 2025-2026 pour les ministères et organismes (MO) dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique ainsi que pour les organismes hors fonction publique, incluant les sociétés d'État visées et les mesures de réduction de la taille de l'état. La CNESST voit sa cible d'ETC 2025-2026 révisée de 4 991 ETC à 4 741 ETC, ce qui représente une réduction de 250 ETC.

Cette décision précise également que le gel de recrutement se poursuit. De plus, le temps supplémentaire demeure limité à ce qui est jugé essentiel en lien avec la mission et doit être approuvé par la présidente-directrice générale.

Pour les MO en équilibre sur leur cible au 31 mars 2025, comme c'est le cas pour la CNESST, les demandes d'exemption au gel de recrutement doivent être autorisées par le sous-ministre ou le principal dirigeant de l'organisme plutôt que par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). En cas de non-respect par les MO du niveau d'effectif au 31 mars 2025, ces autorisations doivent toujours être faites par le SCT et un gel d'embauche concernant les mouvements de personnel au sein de la fonction publique est également introduit. Selon l'évolution en cours d'année, il pourrait y avoir une modification aux autorisations d'exemption et à l'assujettissement au gel d'embauche.

Le comité de direction doit se réunir la semaine prochaine pour déterminer la stratégie qui sera mise en œuvre pour respecter le niveau d'effectifs déterminé par le Conseil du trésor et identifier les différents leviers à envisager pour le respecter. Vous serez informés par vos vice-présidentes et vice-présidents respectifs des orientations qui seront prises rapidement à la suite de cette rencontre.

Veuillez noter que dès maintenant, tous les processus de dotation sont suspendus (excluant l'embauche des stagiaires et des étudiants). Vous êtes invités à consulter la DGRH pour toutes questions à ce sujet.

Je suis consciente que cette situation engendrera inévitablement des choix difficiles au cours des prochaines semaines. Je compte sur votre collaboration et votre bienveillance à l'égard de vos équipes pour traverser cette période inédite pour notre organisation.

Cordiales salutations,



Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 2
Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca



PAR COURRIEL

Québec, le 13 mars 2025

[Redacted]

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
[Redacted]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
N/Dossier : 2024-0731-164

Madame [Redacted],

Le 7 février dernier, vous nous transmettiez des demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024, notamment pour la vice-présidence à l'administration et aux communications.

Après analyse de la demande, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour la vice-présidence à l'administration et aux communications à l'exception des emplois de rédacteur stratégique, de coordonnateur et conseiller expert en aménagement SAPI-2, de conseiller-adjoint aux directeurs de service de l'aménagement et des projets immobiliers SAPI-1 et de technicien en gestion intégrée de documents. À cet effet, l'information fournie en soutien à cette portion de la demande d'exemption ne permet pas, dans le contexte actuel, de démontrer que les postes sont essentiels à la poursuite des activités de l'organisation.

L'analyse concernant les autres emplois visés par votre demande du 7 février 2025 se poursuit et une réponse vous sera transmise dans les meilleurs délais.

Les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée et être effectués en respect des budgets alloués à votre organisation.

... 2

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, Madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C.

[REDACTED]

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

Direction générale des relations clients

Dans sa Déclaration de services, la CNESST s'engage à répondre aux clients dans un délai de cinq minutes lorsqu'ils communiquent avec le Centre de relations clients (CRC) par téléphone. Les agent.e.s de relations clients (ARC) accompagnent les clients des secteurs des Normes du travail (NT), de l'Équité salariale (ÉS), de la Santé et de la Sécurité du travail (SST) ainsi que l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC). Le rôle de la Direction générale des relations clients (DGRC) est de transmettre à la clientèle de l'information de qualité et d'offrir un accompagnement et un soutien dans l'utilisation des services en ligne. La DGRC est la porte d'entrée principale aux services de la CNESST. Les ARC de la DGRC répondent spécifiquement à un secteur d'affaires et ils sont principalement embauchés de l'externe à la fonction publique.

Trois principaux facteurs ont un impact sur le niveau de service d'un centre de relations clients, soit le nombre de demandes de renseignements reçues, le temps moyen de traitement des appels (TMT) et le nombre d'agents disponibles en prise d'appels. Actuellement plusieurs de ces facteurs sont critiques, ce qui affecte l'engagement d'accessibilité du CRC qui ne peut être respecté. Cet enjeu d'accessibilité occasionne une frustration supplémentaire pour nos clientèles et une pression accrue sur les ARC.

- Aucune diminution des appels malgré la hausse de l'utilisation des services en ligne. On observe une certaine stabilité des demandes de renseignements reçues, à l'exception du secteur de l'IVAC qui est en très forte progression (+39%);
- Hausse du TMT qui se traduit par une moins grande capacité des ARC à traiter un volume d'appels équivalent (+7 % CNESST et + 8% IVAC). La bonification de l'offre de service du CRC jumelé à l'évolution des besoins de la clientèle a créé une augmentation du TMT des appels, qui a comme conséquence de réduire la capacité de la DGRC
- Le taux d'occupation des ARC du secteur SST et IVAC de la DGRC se situe à près de 96 % en 2024, alors qu'il devrait se situer près de 85 %. Un taux d'occupation élevé sur une longue période engendre à son tour d'autres effets négatifs qui génèrent une spirale négative : hausse du TMT des appels, dégradation des conditions d'exercices, hausse des absences à court et long terme, hausse des insatisfactions des clients et des micro-agressions, avec des délais de réponse plus longs, une hausse potentielle des plaintes et augmentation des départs.

La situation à la DGRC est actuellement très préoccupante. À titre d'exemple, le délai moyen d'attente afin de pouvoir parler à un ARC était de près de 18 minutes pour le secteur SST en décembre et de 20 minutes pour le secteur de l'IVAC. Depuis le début de janvier 2025, ces délais sont en forte hausse (24 minutes SST et 31 minutes IVAC) et la DGRC est en sous-effectifs disponibles afin de lui permettre de bien desservir sa clientèle, principalement pour le secteur SST, qui constitue environ 75 % des volumes des appels entrants, ainsi que pour le secteur de l'IVAC. La DGRC a 40 employés en absence invalidité, en congé de maternité ou parental et en congé sans solde, soit 18% de ses effectifs.

Bien que la DGRC ait procédé à des embauches au mois d'octobre 2024, il y a eu 11 départs depuis ce dernier processus d'embauche dont certains inattendus en début d'année. L'autorisation à la DGRC de procéder à l'embauche de 24 ARC supplémentaires au début 2025 permettrait d'améliorer l'accessibilité aux services pour les prochains mois, ce qui générerait un réel impact sur la qualité du service à la clientèle et sur la mobilisation du personnel. Tous les postes demandés sont des postes occasionnels. De plus, considérant que l'embauche serait en mars, la

consommation en ETC serait moindre. Il ne faut pas oublier qu'il existe un contexte de roulement de personnel au CRC qui est normal. Il y a toujours au minimum 25 ou 30 départs de ressources annuellement. Conséquemment, ces embauches ne représenteront pas un déficit en fin d'année.

De plus, pour le secteur IVAC, les besoins sont criants et la DGRC est à risque de perdre de plus en plus de ressources en raison de cette pression continue.

Direction générale des communications

En raison d'un départ [REDACTED] occasionnant une importante charge de travail reliée à la rédaction stratégique des contenus liés à la mission de la CNESST, du temps de formation et de familiarisation d'une ressource en rédaction stratégique, nous souhaitons renouveler le contrat occasionnel d'une rédactrice stratégique. Cela permettra à l'organisation d'éviter la rupture de service ainsi que la perte de connaissance et d'expertise de la ressource occasionnelle actuelle si elle devait quitter l'organisation à la fin de son contrat.

Direction générale de l'expertise de l'expertise immobilière et matérielle

Les services de l'aménagement et des projets immobiliers (SAPI-1 et SAPI-2), qui relève de la direction des ressources mobilières et immobilières (DRMI) où se retrouve également le Service de la sécurité et de la gestion des biens (SSGB), procurent à l'ensemble des employés de la CNESST et à la clientèle un environnement physique sain, fonctionnel et sécuritaire, permettant de soutenir ses activités dans la réalisation de la mission de la Commission. De plus, l'aménagement est au cœur de plusieurs changements majeurs et sans précédent organisationnel et/ou gouvernemental. Les enjeux sont nombreux : la mise en place de milieux de travail axés sur les activités (MTAA), le travail en mode hybride et des postes non assignés (dont l'impact est majeur sur la gestion des espaces et des environnements de travail), les accueils autonomes, la régionalisation et le changement de port d'attache, ainsi que la difficulté de recrutement des ressources externes. Ces enjeux apportent des défis d'envergure pour le SAPI-1 et le SAPI-2. Ainsi, un portefeuille de projets apporte une priorisation sur le déploiement des nouveaux environnements de travail à mettre en place au cours des prochaines années.

Le MTAA génère des économies à long terme, notamment en améliorant la gestion des espaces et des ressources. Cependant, le non-comblement de certains postes clés, tels que le **Coordonnateur et Conseiller expert en aménagement** et le **Conseiller-adjoint aux directeurs de service de l'aménagement et des projets immobiliers**, pourrait entraîner des retards dans la réalisation des projets. Ces postes sont essentiels pour assurer la bonne coordination, la qualité de l'exécution et le respect des délais des projets d'aménagement. L'absence de ces ressources pourrait également entraîner une dépendance accrue aux ressources externes, augmentant ainsi les coûts indirects. En outre, les retards dans la mise en œuvre des projets risqueraient de réduire les économies attendues du MTAA, entraînant des coûts supplémentaires pour la CNESST. Il est donc crucial de pourvoir ces postes rapidement afin de garantir la réussite des projets et de maximiser les bénéfices financiers et opérationnels du modèle.

Technicien en gestion intégrée de document : Ce poste régulier est vacant depuis plusieurs mois après affichage en affectation et mutation qui n'a pas donné de résultat. Ce poste nécessite de l'expérience en gestion intégrée des documents afin d'assurer une gestion efficace et conforme des documents au sein de l'organisation. Le non-comblement de ce poste peut avoir un impact direct sur les délais de réponses aux demandes de documents des citoyens. En effet, il peut entraîner des retards dans le traitement des demandes affectant ainsi la satisfaction des citoyens envers les services de la CNESST (ex : demandes nécessitant des documents pour des démarches administratives ou juridiques urgentes).

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
SECTEUR SST - PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (AGENT DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE)	249-10 (507-10)			24	2 GROUPES 2025-03-03/ 2025-03-17	
SECTEUR IVAC - PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (AGENT DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE)	249-10 (507-10)			6	2025-03-03	
RÉDACTRICE STRATÉGIQUE	104-00		1		2025-08-29	
COORDONNATEUR ET CONSEILLER EXPERT EN AMÉNAGEMENT SAPI-2	108.10			1	2025-03	
CONSEILLER-ADJOINT AUX DIRECTEUR(S) DE SERVICE DE L’AMÉNAGEMENT ET DES PROJETS IMMOBILIERS SAPI-1	108.00			1	2025-03	
TECHNICIEN EN GESTION INTÉGRÉE DE DOCUMENTS	217-10	1			2025-02	
Sous-total :		1	1	32		
TOTAL :			34			

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

Nom :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l'attention de [REDACTED] en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La vice-présidence aux finances (VPF) est essentielle pour la gestion des ressources financières de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), garantissant ainsi la stabilité et l'efficacité de nos opérations. Les emplois que nous souhaitons pourvoir sont cruciaux pour maintenir notre capacité à :

1. **Assurer une gestion financière rigoureuse** : La complexité croissante des tâches financières exige des compétences spécialisées pour garantir la conformité et l'optimisation de nos ressources.
2. **Soutenir les initiatives stratégiques** : La réussite de nos projets actuels et futurs repose sur l'expertise de notre équipe financière, indispensable pour respecter les délais et les budgets impartis.
3. **Maintenir la qualité des services** : La qualité des services offerts par la CNESST dépend d'une gestion financière solide, permettant de répondre efficacement aux besoins des citoyens et des entreprises.

Direction générale des opérations en financement (DGOF) :

Les emplois permettent ainsi d'assurer la continuité et l'efficacité de nos opérations, entre autres, dans les domaines de la cotisation, du recouvrement et de la vérification.

Cotisation : Le comblement de ces emplois est indispensable pour éviter des perturbations significatives de nos opérations, garantir une cotisation juste et équitable, et maintenir la cohérence et la performance organisationnelle. Les décisions prises par les personnes titulaires ont des répercussions directes sur la santé financière du régime, sur l'atteinte des objectifs de la CNESST et sur la performance organisationnelle. Ces emplois permettent de contribuer à l'équité du régime en s'assurant que les employeurs se conforment aux lois et règlements en matière de financement, et sont directement responsables de l'application de certaines lois et règlements relevant de la CNESST.

Recouvrement : Le comblement de ces emplois est essentiel pour atteindre les objectifs financiers de la CNESST, tels que définis dans notre planification stratégique. Les personnes titulaires jouent un rôle clé en récupérant les sommes dues par les employeurs, qui dépassent 200 millions de dollars annuellement. L'impact monétaire de certaines décisions de recouvrement peut être très important pour la Commission et/ou pour l'employeur. Les résultats du recouvrement influencent directement la dépense de mauvaises créances inscrites aux états financiers de la CNESST. De plus, les décisions en matière de recouvrement et les plaintes adressées à la Commission peuvent entraîner une publicité négative, affectant l'image de la CNESST.

Vérification : Les responsabilités associées à ces emplois sont cruciales pour rectifier les situations non conformes en matière de financement, assurant ainsi l'équité entre les employeurs. L'expertise des personnes titulaires renforce la crédibilité de la CNESST et encourage les employeurs à collaborer. Elles agissent comme témoins experts devant le Tribunal administratif du travail, influençant potentiellement la jurisprudence. Leurs actions et recommandations façonnent les politiques de financement de la CNESST, préservant ainsi l'image de la Commission.

Les démarches précédentes ont montré que l'affichage des emplois d'agent(e)s de financement ne suffit pas à répondre à la demande, prouvant ainsi que le bassin de candidatures n'est pas suffisant. La CNESST a dû recourir à des processus de sélection compensant le manque de scolarité par une expérience pertinente pour pourvoir ces emplois.

La demande de dérogation formulée par la DGOF de la VPF s'inscrit, d'une part, dans un contexte de départs à la retraite de ressources clés en matière de coordination et de réalisation de mandats stratégiques en financement de même qu'en matière de recouvrement des employeurs.

D'autre part, elle vise à régulariser des étudiants qui interviennent en matière de recouvrement des créances dues des employeurs.

Par ailleurs, elle contribuera à concrétiser les objectifs gouvernementaux et organisationnels suivants : nécessité et performance dans la délivrance des services publics (optimisation des processus, façons de faire, outils et systèmes), saine gestion budgétaire (dont le respect des heures autorisées octroyées), transformation numérique des organisations.

En complément, le contexte économique actuel se traduit par une augmentation notable des montants de radiations brutes des employeurs en recouvrement (80% d'augmentation par rapport à 2023), et aussi en ce qui a trait aux cas de faillites où la situation s'est énormément détériorée. Dans les circonstances, le personnel de la Direction du recouvrement des employeurs (DRE) a dû déployer des efforts supplémentaires voyant leur charge de travail bondir, et ce, sans compter les effets collatéraux des départs et absences prolongées de collègues. Retenons que la DGOF a notamment pour mission de gérer le risque financier de non-recouvrement des sommes dues par les employeurs de sorte à assurer une saine gestion du Fonds en santé et sécurité du travail. En moyenne, les actions menées annuellement par la DRE permettent d'encaisser plus de 160M\$ limitant ainsi les pertes financières pour la CNESST. Il importe aussi de préciser que la DRE n'a pas le contrôle sur le nombre d'employeurs qui aboutissent en recouvrement ce qui oblige une gestion agile selon les circonstances. À la DRE, face à des volumes importants à traiter (plus de 200 000 actions annuellement), le recours aux services des retraités constitue une pratique bien ancrée dans la gestion des créances dues par les employeurs.

Coordination et réalisation de mandats stratégiques en financement dont l'optimisation des processus en financement

Le coordonnateur du Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF) quittera pour la retraite en mars 2025 après plus de 22 ans à la CNESST.

Bien que des actions de transfert de connaissances ont présentement cours, il n'en demeure pas moins que son départ occasionnera une perte importante d'expertises au sein de la DGOF considérant la diversité et la portée stratégique des mandats auxquels il est associé.

Qui plus est, le coordonnateur du BCMSF a appuyé depuis les dernières années (2014 à 2023) le directeur général de la DGOF dans la gestion de la Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF). Son appui s'est poursuivi, depuis octobre 2023, auprès de la directrice générale actuelle qui assumait, jusqu'à tout récemment, la fonction par intérim.

Ainsi, la présente demande de dérogation s'inscrit dans un souci de réduire au maximum la perte d'expertise et de connaissances quant aux mandats stratégiques et d'optimisation des processus en financement confiés à la DGOF.

Concrètement, les attributions qui seraient confiées à ce retraité, à titre d'occasionnel, se résument ainsi :

- Assurer un coaching auprès de la personne qui sera nommée, en 2025, coordonnatrice du BCMSF ainsi qu'auprès de la nouvelle directrice de la DOPF (nommée en novembre 2024)
- Compléter le transfert des connaissances auprès du personnel du BCMSF et de la DOPF
- Coordonner et contribuer à la concrétisation des plans directeurs opérationnels qui seront mis en œuvre au sein de la DGOF, et ce, dès février 2025. Les plans directeurs opérationnels poursuivent les objectifs gouvernementaux et organisationnels cités précédemment. Les trois directions opérationnelles sont visées par ce mandat : direction de la cotisation des employeurs, direction du recouvrement des employeurs et direction de la conformité et de la vérification des employeurs.

Recouvrement des employeurs

Traitement des dossiers d'employeurs en faillite

Comparativement à 2023 et 2022, le nombre de nouvelles faillites a augmenté de manière considérable, soit une augmentation respective de 109% et de 143% des cas de nouvelles faillites (2021 : 785 nouvelles faillites; 2022 : 730 nouvelles faillites; 2023; 1641 nouvelles faillites; 2024 : 1907 nouvelles faillites). La raison principale ayant causé cette augmentation est l'obligation pour les employeurs de rembourser la subvention fédérale reçue pendant la pandémie.

Malgré l'augmentation, le nombre d'agents assignés au traitement des faillites est demeuré à 3 agents dont une ayant quitté pour la retraite en juillet 2024 et une autre dont la retraite débutera en janvier 2025. Cette situation a amené des retards importants dans le traitement de ce type de dossiers. Les deux agentes remplaçantes n'en sont qu'à leur début en la matière (dont une en arrêt de travail).

La présente demande de dérogation vise donc à assurer le traitement des dossiers d'employeurs en faillite et ainsi résorber l'inventaire des faillites dont la valeur des créances s'élève actuellement à 6 millions \$. La retraitée visée pour laquelle nous souhaitons renouveler le contrat occasionnel compte 12 ans d'expérience en traitement des dossiers d'employeurs en faillite.

Traitement des dossiers en recouvrement

En matière de capacité, la DRE enregistre un déficit de 5 ressources au Service du recouvrement Est et 4 au Service du recouvrement Ouest, soit un total de 9 ressources considérant les départs observés dans les derniers mois de 2024 combinés à une absence pour une période indéterminée. [REDACTED].

Actuellement, la DRE bénéficie de l'expertise d'une retraitée [REDACTED]. Il apparaît primordial de renouveler son contrat pour éviter de créer un nouveau manque à gagner considérant que le personnel de la DRE a dû augmenter en 2024 ses actions de recouvrement de plus de 11% et de 18% relativement au niveau de 2023 et 2022. Malgré cela, le niveau d'encaissement en 2024 a baissé respectivement de 5% et de 7% par rapport à 2023 et 2022.

La seconde demande de dérogation vise à embaucher l'agente [REDACTED]. Ses connaissances, son savoir-être et sa grande autonomie lui permettent d'être plus efficace que la majorité des autres agents. Sans compter que sa présence est rassurante pour les agents moins expérimentés (coaching).

Actions de recouvrement de base

Le recours à des étudiants pour réaliser des activités de recouvrement de base constitue une pratique bien ancrée depuis plusieurs années à la Direction du recouvrement des employeurs. Cette pratique fait en sorte de repérer les talents et de les recruter, soit à titre d'occasionnels ou de permanents, une fois leurs études complétées. Actuellement, [REDACTED] étudiants, qui performant bien et qui ont été formés en matière de recouvrement au fil du temps, ont manifesté leur intérêt à poursuivre leur emploi lorsque leur parcours académique prendra fin en [REDACTED]. Il s'agit là d'un actif à ne pas ignorer.

En conclusion, les retraitées se trouvent affectées à des responsabilités très ciblées (ex. : la gestion des faillites, charges spécifiques de dossiers en recouvrement selon des besoins établis) permettant ainsi au personnel de la DRE de se concentrer assidûment sur les activités de recouvrement de base (auxquelles les deux étudiants recrutés contribueraient) et de derniers recours de sorte à maximiser l'encaissement des sommes dues par les employeurs de même qu'à sécuriser les créances en ayant recours aux leviers légaux prévus à cet effet. La présente demande de dérogation s'inscrit dans un souci de résorption d'inventaire, de maximisation de l'encaissement des sommes dues par les employeurs en plus de limiter les impacts reliés à la perte d'expertise et de connaissances en matière de recouvrement.

Direction générale des placements et de l'expertise financière (DGPEF) :

La Direction générale des placements et de l'expertise financière a pour mission de recommander au vice-président aux finances de la CNESST, ainsi qu'à son comité de placement et de capitalisation (comité stratégique du conseil d'administration), les actions devant être prises relativement à la gestion du portefeuille de placement du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), 5ème plus grand déposant à la Caisse de dépôt et placement du Québec avec un actif de 20 milliards \$.

La DGPEF est une petite unité dotée de trois postes d'analyste en placement, dont un est actuellement vacant. Le profil requis pour occuper cette fonction, à savoir la détention d'une maîtrise en finance et du titre de CFA (*Chartered Financial Analyst*), ainsi que d'une expérience probante en matière de gestion de portefeuille institutionnel, est extrêmement rare au sein de la fonction publique québécoise.

En conséquence, la DGPEF doit se préparer à la nécessité d'un recrutement, afin de combler rapidement ce poste et maintenir ainsi son niveau de service en ce qui a trait à la gestion des placements du FSST, laquelle constitue une activité hautement stratégique pour la CNESST.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
Conseiller(ère) en encadrement et soutien aux opérations	105-10	0	0	1	2025-09	
Analyste expert en placement	105-10	1	0	0	2025-03	
Agent(e) de financement en recouvrement	264-10	0	1	3	2025-03 2025-09 2025-05	
Technicien(ne) en faillite	264-10	0	0	1	2025-02	
	Sous-total :	1	1	5		
	TOTAL :	7				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettant d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeureraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
AGENT(E) RECH. PLANIF. SOCIO.-ÉCONOMIQUE	105	10		2	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION. LA CNESST CHERCHE À COMBLER DES POSTES DE MÉDIATEUR-DÉCIDEUR, DE RÉVISEUR EXPERT, DE COORDONNATEURS ET DE CONSEILLER EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ANALYSTE INFORM. PROC. ADM.	108	1		0	2025-03-09 OU DÈS QUE POSSIBLE	LA PERSONNE OCCUPANT CET EMPLOI SERA EN SOUTIEN AU DIRECTEUR GÉNÉRAL AFIN DE PRODUIRE ET ANALYSER DES INFORMATIONS DE GESTION PERMETTANT LE SUIVI ET L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE. ÉGALEMENT, ELLE EST RESPONSABLE DE PILOTER DES PROJETS D'AMÉLIORATION CONTINUE VISANT À AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS ET LES RÉSULTATS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DE L'ORGANISATION. EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION (RÉVISEUR) ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉ LÉSIONNEL (CONSEILLER EN RÉADAPTATION) VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
MÉDECIN	120	7		3	2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LE VOLET ADMINISTRATIF EN MÉDECINE)
AGENT(E) DE BUREAU ET AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	506-30	15		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS) AINSI QUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	508-30	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INFIRMIER(ÈRE)	226	1			2025-03-09	CE CORPS D’EMPLOI EST VISE À OFFRIR DU SOUTIEN MÉDICO-LÉGAL AUX ACTIVITÉS DE MISSION. AFFICHAGES DÉJÀ RÉALISÉS ANTÉRIEUREMENT EN MODE RECRUTEMENT, QUI N’ONT PAS DONNÉ DE RÉSULTATS EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	3			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PERSONNEL D’ENCADREMENT	630-04	1			2025-03-17	AFFICHAGE D’UN POSTE DE CADRE 4 EN AFFECTATION/MUTATION À VENIR, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L’EXTERNE S’AVÈRERA NÉCESSAIRE DANS LE CONTEXTE DU REGROUPEMENT DE LA FONCTION MÉDICALE.
PERSONNEL D’ENCADREMENT	630-02	1			2025-03-05	AFFICHAGE À VENIR D’UN POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL EN AFFECTATION\MUTATION ET PROMOTION, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L’EXTERNE S’AVÈRERA NÉCESSAIRE CONSIDÉRANT LE PROFIL RECHERCHÉ.
Sous-total :		90		27		
TOTAL :		117				



7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D’EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L’ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST).

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D’EXEMPTION

Mandat de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) :

La VPNT favorise par son action des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les travailleurs en conformité avec la Loi sur les normes du travail (LNT). Pour ce faire, elle :

- Informe et renseigne les travailleuses et travailleurs, ainsi que les employeurs sur leurs droits et obligations;
- Reçoit et traite les plaintes des travailleuses et travailleurs et, au besoin, les représente devant les tribunaux;
- Tente d'amener les travailleuses et travailleurs et les employeurs à s'entendre à la suite d'un différend;
- Reçoit et traite les demandes de permis d'agences de placement de personnel et d'agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET);
- Surveille l'application de la LNT et du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

La Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat

La Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat à la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) est notamment responsable de la reddition de comptes pour l'ensemble de la vice-présidence. La VPNT regroupe cinq unités administratives et constitue au total 307 employés. Par cette reddition de comptes, elle est en vigie par rapport à l'ensemble des indicateurs officiels de la vice-présidence et elle contribue à assurer le maintien de ses engagements et du niveau de service à la clientèle. Elle offre tous les outils et toutes les informations nécessaires à l'ensemble des gestionnaires de la VPNT afin de s'assurer que les clientèles soient répondues dans les délais conformément aux engagements publics de l'organisation.

Pour remplir son rôle, la direction doit compter sur des professionnels(elles) en mesure de réaliser des analyses statistiques (inventaire, délais de traitement, etc.), d'utiliser des systèmes informatiques précis et développer des rapports de données évolués. Elle doit aussi assurer un niveau de service efficace pour répondre aux besoins de l'organisation (demandes d'accès à l'information, demandes média, etc.), qui par ailleurs observent une tendance à la hausse dans les dernières années.

L'équipe responsable de la reddition de comptes est constituée de [REDACTED] personnes professionnelles dont l'une d'entre elles est [REDACTED]. Par ailleurs, pour effectuer ce remplacement, il est impossible de procéder à une offre d'affection, de mutation ou de promotion. Quant aux [REDACTED] autres personnes, elles ont démontré un intérêt pour de nouveaux défis professionnels à court terme. Afin de maintenir le niveau d'expertise requis à une saine de reddition de comptes de la VPNT et en assurer la relève, ainsi qu'à l'offre d'un niveau de service à la clientèle acceptable en la matière, il est souhaitable de combler le poste actuellement sans consommation supplémentaire d'ETC.

Le renouvellement du poste présenté dans le tableau suivant permettrait à la VPNT de disposer d'une ressource essentielle pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des employeurs et des travailleurs, en conformité avec la LNT, et d'éviter des bris de services.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l’emploi	Corps d’emplois	Nombre d’emplois réguliers	Nombre d’emplois occasionnels		Date d’embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l’emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
CONSEILLÈRE À LA REDDITION DE COMPTES	105			1	2025-03-15	REMPLACEMENT CONGÉ [REDACTED]
TOTAL :			1			

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

*Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».*



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à la transformation numérique (VPTN) a pour mandat de soutenir la mission de la CNESST et de contribuer à la réalisation de ses objectifs d'affaires, conformément à son plan stratégique et à ses politiques, dans le respect des orientations gouvernementales. Elle doit, en outre, fournir l'expertise, les stratégies, les modes d'action et les moyens lui permettant de répondre aux obligations qui lui sont assignées. En effet, les ressources informationnelles (RI) jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de la CNESST. En plus d'être un levier à l'évolution et à la transformation des services, les RI représentent une composante essentielle de la stratégie corporative visant à relever les défis que représentent l'accroissement de la productivité et l'amélioration des services à la clientèle.

Dans l'environnement d'affaires d'aujourd'hui, où l'usage des RI fait dorénavant partie du quotidien, celles-ci sont devenues un incontournable pour réaliser la transformation des organisations et de leurs processus de travail, pour simplifier leurs prestations des services, ainsi que pour améliorer l'efficacité globale des organisations; tout en devant composer avec une complexité additionnelle de réalisation et de mise en œuvre pour disposer de services moins coûteux, mais tout aussi performants. Avec la mise en œuvre du Plan de transformation numérique de la CNESST 2023-2027, la VPTN a donc entrepris un ambitieux chantier qui prend appui sur trois grandes ambitions d'affaires et qui mise sur des technologies modernes pour permettre à la CNESST d'offrir des services publics plus efficaces et simples à utiliser pour la population. Finalement, la présente demande de dérogation vise donc le comblement de postes réguliers et occasionnels à la VPTN afin d'assurer la continuité des projets stratégiques pour l'organisation.

Expertise rare et difficile à combler :

- Certains postes nécessitant une expertise de pointe (données, etc.)
- Pénurie de main-d'œuvre dans la spécialité (ex. : zvm – linux)

Rôle stratégique et crucial d'importance pour transformation numérique :

- Conseiller expert en gouvernance et gestion des données numériques, intégrateur en architecture d'information auprès de la VPTN.
- Soutien à la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et de processus pour la VPTN et les unités d'affaires.
- Charge de projet technologique
- Implication dans des dossiers stratégiques et gouvernementaux (ex. PTN, PIDE, nouveau modèle de classification des données, etc.).

Formation et rétention de la ressource :

- Ressource formée par la VPTN plusieurs années, motivée à continuer après l'obtention de leur diplôme.

Impact sur la satisfaction de la clientèle et sur le Plan stratégique :

- Crucial pour maintenir la satisfaction des employeurs et travailleurs utilisateurs des services en ligne via MonEspace CNESST.

- Aide à atteindre les objectifs du plan stratégique concernant les services en ligne.

Régularisation de poste :

- Conserver l'expertise afin d'assurer l'évolution des systèmes au central dans le cadre de différents projets (LMRSST, Monarque, PTN, Plateforme centrale, etc.)
- Pour sécuriser l'expertise et atténuer les risques de perte de cette ressource au profit d'autres organisations ou de départ à la retraite.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
ANALYSTE FONCTIONNEL	108-00	1			DÈS QUE POSSIBLE	La ressource est à l'emploi de la CNESST depuis [REDACTED] [REDACTED] Elle provient de la cohorte de formation au central qui a été dispensé par la VPTN. Elle agit maintenant comme analyste fonctionnel sur les systèmes de mission de la réparation sur la plateforme centrale et réalise très bien les mandats qui lui sont confiés. Cette personne comble un manque d'expertise dans les systèmes de la plateforme centrale. L'expertise en cette matière est rare et doit être développé à l'interne. Le personnel affecté à cette plateforme est vieillissant ce qui accentue la précarité de l'expertise. La ressource est donc une actrice importante pour les systèmes de la réparation et assure l'évolution de ceux-ci, tant pour les différents projets (LMRSST et autres) que pour les autres dossiers d'évolution. Dans un contexte de transformation numérique, cette ressource est importante pour les systèmes patrimoniaux de la réparation. Il serait souhaitable de régulariser cette ressource sur un poste régulier comme geste de rétention. Ainsi, nous venons sécuriser nos enjeux de précarité d'expertise au central et atténuons les risques de perdre cet équipier au profit d'autres organisations.

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EXPERT EN GESTION ET INTÉGRATION DE DONNÉES	108-10	1			DÈS QUE POSSIBLE	Ce poste nécessite une expertise spécialisée en gouvernance et gestion des données, essentielles pour la transformation numérique de la CNESST. La personne titulaire de l'emploi joue un rôle de conseiller stratégique et d'intégrateur, elle soutient la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et de processus en matière de données pour l'organisation. Cette expertise pointue est rare et difficile à trouver, toutefois cruciale pour des dossiers stratégiques à portée organisationnelle et gouvernementale, comme la mise en place de la plateforme d'intégration des données d'entreprise, de projets du Plan de transformation numérique et la mise en place d'une gouvernance des données alignée avec les normes gouvernementales.
AGENTE OU AGENT AUX SERVICES EN LIGNE SÉCURISÉS	264-10	1			31 JANVIER 2025	Depuis 2023, le comblement de ce type d'emploi a nécessité un processus de recrutement pour chaque poste à combler. De plus, ce poste est crucial pour maintenir la satisfaction des employeurs et travailleurs utilisateurs de nos services en ligne disponibles via MonEspace CNESST et ainsi nous permettre d'atteindre les objectifs du plan stratégique en ce qui concerne les services en ligne.
CHARGÉ DE PROJET – SPÉCIALISÉ EN INFRASTRUCTURE	108-00	1			15 FÉVRIER 2025	Avec la rareté des ressources spécialisées dans ce domaine, le recrutement est essentiel. Lors des derniers affichages en affectation/mutation, nous n'avons pas été en mesure de pourvoir nos postes. Malgré de nombreux CV reçus, aucun ne répondait aux critères de l'emploi. Nos 3 dernières embauches de chargés de projet standard ont nécessité un affichage en recrutement. Bien que nous ayons un poste de disponible, nous devons faire appel à un fournisseur externe pour combler nos besoins en ressources humaines. Nous voulons miser davantage sur une équipe interne pour mener à bien les projets stratégiques de

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
						l'organisation, pour ainsi éviter la perte d'expertise lors des renouvellements de contrats. Nous avons également [REDACTED], notre équipe interne est donc à risque.
SPÉCIALISTE LOGICIELS D'INFRASTRUCTURE LINUX PLATEFORME CENTRALE ET DISTRIBUÉE	108-00			1	28 AVRIL 2025	Le secteur de la plateforme centrale supportant les systèmes de mission de la réparation (ex. : spécialité ZVM – Linux) fait face à une pénurie de main-d'œuvre ayant cette expertise. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] La VPTN a investi trois ans pour former une ressource précieuse, évitant ainsi des coûts supplémentaires liés à un nouveau transfert de connaissances. Désormais autonome et apportant une contribution significative, cette ressource est essentielle pour la VPTN, qui a un besoin crucial de son expertise pour mener à bien des projets complexes.
GESTIONNAIRE DE PROJETS - CHANTIER HORIZON DONNÉES	630-03	1			30 AVRIL 2025	Étant donné que la gestion des données est au cœur de la transformation numérique de la CNESST, le comblement de cet emploi est essentiel. L'enjeu est de trouver un candidat possédant ce type d'expertise pointue notamment sur la modernisation des environnements informationnels. Le bassin de candidats ayant ce champ d'expertise dans la fonction publique est très restreint, le recours au recrutement s'avère donc essentiel pour acquérir ce type d'expertise.
ANALYSTE EN DÉVELOPPEMENT	108-00	1			MARS 2025	La DGSM est responsable de l'entretien/évolution des voûtes documentaires sous WCC (produit du fournisseur Oracle) pour l'ensemble de l'organisation. Il y a plusieurs instances de ce

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
						produit, utilisées pour le dossier électronique de la réparation, celui pour les normes du travail ainsi qu'une voûte corporative générique pour des besoins divers. Présentement, [REDACTED] [REDACTED] ont les compétences requises pour répondre aux différents besoins des clients. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] À partir de cette date, une seule personne aura les compétences de pointe pour effectuer des ajouts/modifications dans le produit. Ceci constitue un risque majeur sur la continuité des services pour l'organisation. Par le passé, nous avons utilisé sans succès le processus de mutation afin de remédier à ce problème. L'utilisation de WCC au gouvernement du Québec n'est pas chose courante.
Sous-total :		6		1		
TOTAL :		7				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

[REDACTED]

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	[REDACTED]
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	[REDACTED]

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l'attention de [REDACTED], en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence aux finances

Corps et titre d'emploi visé : 105.00 Conseiller(ère) en encadrement et soutien aux opérations

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Cette demande de dérogation formulée par la Direction générale des opérations en financement (DGOF) de la vice-présidence aux finances (VPF) s'inscrit dans un contexte de départ à la retraite d'une ressource clé en matière de coordination et de réalisation de mandats stratégiques en financement, [REDACTED] Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF). Les attributions qui seraient confiées à ce retraité, à titre d'occasionnel sur un contrat de 2 ans, se résument ainsi : - Assurer un coaching auprès de la personne qui sera nommée, à l'été 2025, coordonnatrice du Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF) ainsi qu'auprès de la nouvelle directrice de la Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF) nommée en novembre 2024; - Compléter le transfert des connaissances auprès du personnel du BCMSF et de la DOPF; - Coordonner et contribuer à la concrétisation des plans directeurs opérationnels qui seront mis en œuvre au sein de la DGOF, et ce, dès février 2025. Les plans directeurs opérationnels poursuivent les objectifs gouvernementaux et organisationnels suivants : nécessité et performance dans la délivrance des services publics (optimisation des processus, façons de faire, outils et systèmes), saine gestion budgétaire (dont le respect des heures autorisées octroyées), transformation numérique des organisations. Les trois directions opérationnelles de la DGOF sont visées par ce mandat : direction de la cotisation des employeurs, direction du recouvrement des employeurs et direction de la conformité et de la vérification des employeurs. Voir à la fin du formulaire les offres de services de la DOPF et du BCMSF auxquelles le retraité contribuerait activement.



Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	██████████ Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF), professionnel émérite, quittera pour la retraite ██████████. Ce départ précipité occasionne la vulnérabilité puisqu'un plan de transfert de connaissance et d'accompagnement était prévu ██████████; la vulnérabilité s'en trouvait ainsi mitigée en bonne partie. Cela dit, bien que des actions de transfert accéléré de connaissances ont présentement cours, il n'en demeure pas moins que son départ précipité occasionnera une perte importante d'expertises au sein de la DGOF considérant ses connaissances très approfondies de la CNESST ainsi que la diversité et la portée stratégique des mandats auxquels il est associé. Qui plus est, ██████████ BCMSF a appuyé depuis les dernières années ██████████ le directeur général des opérations en financement (DGOF) dans la gestion par intérim de la Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF). Son appui s'est poursuivi, ██████████, auprès de la directrice générale actuelle qui assumait, jusqu'à tout récemment ██████████ également la fonction par intérim. Ainsi, la présente demande de dérogation s'inscrit dans un souci de réduire au maximum la perte d'expertise et de connaissances quant aux mandats stratégiques et d'optimisation des processus en financement confiés à la DGOF.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La DOPF et le BCMSF sont les 2 unités administratives au cœur de l'évolution de la DGOF, de la VPF et de la CNESST au sens plus large. Elles poursuivent des missions névralgiques alignées sur la matérialisation des objectifs stratégiques suivants. <u>Planification stratégique 2023-2027 de la CNESST</u> - Des gains durables en faveur de milieux de travail justes, sains et sécuritaires - Des services harmonisés à l'évolution des attentes dont la transformation numérique de la CNESST - Des talents fidélisés dans un monde du travail en mutation <u>Priorités 2025 de la Présidente-directrice générale de la CNESST</u> - Poursuivre le développement de la CNESST pour soutenir sa mission et son apport dans la société québécoise - Porter une attention particulière au développement des compétences - Miser sur la collaboration avec nos partenaires <u>Priorités 2025 du vice-président aux Finances (VPF)</u> - Poursuivre la mise en œuvre du Programme d'optimisation et d'évolution de la VPF - Optimisation, innovation et amélioration continue des activités réalisées par les directions générales de la VPF



	Poursuite de la responsabilité au Plan de transformation numérique 2023-2027 de la CNESST afin d'accroître l'efficacité des interventions dans les milieux de travail et de mettre en place un environnement informationnel renouvelé <u>Priorités 2025 de la directrice générale de la DGOF</u> - Offrir un service à la clientèle courtois et de qualité en plus d'adapter l'offre de services de la VPF aux besoins de la clientèle « Employeur » par des approches simples, innovantes et concourant à leur satisfaction - Optimiser nos processus, façons de faire, systèmes et outils pour permettre à la VPF de se démarquer par une performance remarquable de son personnel - Consolider la position stratégique de la DGOF et faire rayonner l'expertise de son personnel par l'intermédiaire de partenariats internes et externes porteurs de bénéfices - Assurer le maintien de l'expertise et le développement des compétences afin que le personnel de la DGOF excelle dans leur travail en plus de leur fournir une expérience « Employé » stimulante, plaisante et bienveillante Somme toute, les attributions qui seraient confiées à ce retraité concourent directement à s'assurer de : - La nécessité et de la performance dans la délivrance des services publics (optimisation des processus, façons de faire, outils et systèmes); - La saine gestion budgétaire de la DGOF dont le respect des heures autorisées octroyées - La transformation numérique de la CNESST
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Considérant la portée stratégique des mandats sous sa responsabilité et son imposant bagage de connaissances approfondies et maîtrisées : - De la CNESST, de son modèle de gouvernance et des exigences des instances organisationnelles - Du financement du régime de santé et de sécurité du travail ainsi que des normes du travail - Du processus de programmation annuelle des investissements en ressources informationnelles - Des opérations, outils et systèmes en financement : inscription des employeurs, cotisations des employeurs, versements périodiques de la prime d'assurance, gestion de la conformité des employeurs, recouvrement des créances dues par les employeurs, gestion centralisée des renseignements utiles à la gestion de la conformité des employeurs, vérification et détection d'employeurs non-inscrits. - Des opérations des autres secteurs de la CNESST (indemnisation, prévention-inspection, normes du travail et équité salariale) Les principaux impacts se résument ainsi : - Perte d'une expertise de pointe - Perte d'une ressource de référence fiable et de conseils stratégiques judicieux



	Perte d'une importante capacité de coordination de mandats stratégiques et d'optimisation des processus en financement - Perte de vélocité dans la réalisation des mandats stratégiques en financements due à la courbe d'apprentissage du personnel appelé à assurer sa relève - Perte d'un acteur clé au sein des réseaux des partenariats internes et externes à la CNESST (ex. : ACCES Construction, relations avec l'ARQ, la CCQ, la RBQ)
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	La personne retraitée se joindra au personnel de la DOPF qui inclura au 17 mars 2025 le BCMSF. La DOPF est constituée de 5 équipes pour un total de 36 ressources (31 professionnels et 5 fonctionnaires) : - Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF) Équipe d'encadrement et de soutien aux opérations (architecture et analyse d'affaires) Équipe de pilotage des systèmes et outils du financement Équipe d'évolution des systèmes et outils du financement Unité de renseignements soutenant les activités de gestion de la conformité de tous les secteurs de la CNESST (Normes du Travail, Équité Salariale et Santé et Sécurité du Travail) Voir à la fin du formulaire les offres de services de la DOPF et du BCMSF auxquels le retraité contribuerait activement dans le cadre de ses attributions (davantage au sein des 2 équipes surlignées en gras).
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Embauche d'une personne retraitée sur un contrat de 2 ans. L'embauche se réaliserait dans le contexte d'un départ précipité à la retraite.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	N/A



Pistes d'optimisation réalisées	Depuis l'annonce de son départ à l'automne 2024, les mesures suivantes furent entreprises et se poursuivront jusqu'au 17 mars 2025 : - Transfert de connaissance et coaching auprès de la nouvelle directrice de la DOPF (nommée récemment en novembre 2024) - Transfert de connaissance et coaching auprès du personnel devant assurer en partie la relève de ses mandats (l'aspect contenu et non l'aspect coordination) - Documentation accrue de ses connaissances - Accompagnement de la nouvelle directrice de la DOPF ainsi que du personnel devant assurer en partie la relève de ses mandats lors de la réalisation des travaux et lors des rencontres prévues à cet effet - Intégration du BCMSF à la DOPF à compter du 17 mars 2025 afin de limiter la vulnérabilité liée à la coordination des mandats stratégiques de même que la réalisation des activités de la DOPF.
--	---



Information complémentaire : Offres de services de la DOPF et du BCMSF

Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF)

La Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF) contribue au bon fonctionnement de toutes les opérations en financement en offrant un soutien aux directions opérationnelles de même qu'en favorisant des approches administratives et technologiques optimales pour la gestion des opérations en financement. Cette direction a pour mandat :

- D'élaborer le cadre de gestion, les directives, les procédures et les mécanismes supportant les activités d'optimisation des processus, des pratiques, des systèmes et des outils en financement.
- De proposer les cibles de performance de la DOPF, de produire les indicateurs de performance pertinents au suivi des opérations de la DOPF et à la prise de décision en plus d'en rendre compte à la direction de la DGFGP ainsi qu'aux instances de la CNESST. Cette direction a également pour responsabilité le soutien de la direction de la DGFGP en matière de suivis des opérations, projets et mandats stratégique ainsi que de reddition de comptes.
- D'assurer l'optimisation et l'évolution en continu des processus et pratiques en matière de financement en plus de veiller à la cohérence et à la complémentarité des interventions en financement.
- D'assurer le fonctionnement, l'évolution, l'entretien et le pilotage des systèmes de mission et des outils spécialisés en financement lesquels sont nécessaires aux opérations réalisées par près de 400 intervenants en financement et qui servent d'assises à la prestation de services destinés aux 233 000 employeurs du Québec ainsi qu'à leurs représentants.
- D'assurer la gestion stratégique de renseignements aux fins de vérification, de détection et d'enquêtes des employeurs ou entreprises du Québec pour l'ensemble des secteurs de la CNESST (SST-NT-ÉS) et en assure la diffusion sécuritaire aux utilisateurs de la CNESST ainsi qu'aux partenaires gouvernementaux, et ce, en regard de leurs besoins spécifiques.
- De contribuer activement aux projets ou mandats stratégiques de la CNESST ou gouvernementaux, et ce, dans toutes les phases des projets ou mandats (étude d'opportunité, dossier d'opportunités, dossier d'affaires, réalisation et post livraison), et ce, à titre de représentant de la VPF. Cette direction est notamment impliquée dans l'énonciation des besoins et objectifs d'affaires poursuivis, dans la documentation des problématiques à résoudre, dans la recherche des solutions administratives ou numériques à préconiser, dans les analyses d'impacts et fonctionnelles, dans la réalisation des essais d'acceptation, dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de gestion du changement ainsi que dans l'implantation des solutions et leur prise en charge en mode récurrent.
- D'exercer un rôle d'expert-conseil au sein de la CNESST en matière de financement.

Bureau de la coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF)

Le Bureau de la coordination de mandats stratégiques en financement (BCMSF) assure la coordination des demandes et des activités administratives pour la DGFGP (plaintes, bris de confidentialité et les demandes accès à l'information). Il réalise également des mandats stratégiques à portée organisationnelle et gouvernementale. Plus précisément, le BCMSF assume les responsabilités suivantes :

- Coordonner et prioriser les demandes en provenance (+/- 1200 demandes par année), notamment du Bureau de la vice-présidence aux finances, du Bureau de la DGFGP, des directions générales ainsi que des directions opérationnelles de la vice-présidence aux finances et des partenaires gouvernementaux.



- Diriger ou participer à la négociation d'Ententes de services et d'échange de renseignements avec l'Agence du revenu du Québec, la Régie du bâtiment, la Commission de la construction du Québec de même qu'avec le Registraire des entreprises du Québec, et ce, en collaboration avec le secrétariat général de la CNESST en plus d'en assurer la mise en œuvre et l'évolution.
- Participer aux tables de concertation de la Vice-présidence à la transformation numérique en plus de participer ou de coordonner la réalisation de mandats stratégiques, corporatifs ou interministériels tels que le « *Groupe de travail gouvernemental sur la simplification réglementaire et administrative* », le programme « *ACCES construction* », le projet « *Paie électronique - Révision des activités de fin d'année* » et le projet « *Regroupement des activités de recouvrement des créances gouvernementales* ».



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'administration et aux communications

Corps et titre d'emploi visé : 104 – conseiller en communications, rédactrice stratégique

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Rédige différents documents stratégiques destinés à des clientèles externes à l'organisation À cet effet, la personne titulaire du poste doit : - soutenir la haute direction et les unités administratives dans leurs relations avec les clientèles externes, les partenaires du monde du travail et les médias ; - analyser les demandes de rédaction (ex. : communiqué de presse, allocution, etc.) qui lui sont transmises par la haute direction, les unités administratives ou les conseillers stratégiques ; - prendre connaissance des contenus pertinents en lien avec la demande de rédaction ; - effectuer des recherches en utilisant les outils informatiques mis à leur disposition (ex. moteur de recherche, sites d'actualité, site Web de partenaires, etc.) afin d'enrichir les contenus pouvant servir d'inspiration pour la rédaction ; Rédige différents documents stratégiques à l'intention du personnel de la CNESST. À cet effet, la personne titulaire du poste doit : - soutenir la haute direction et les unités administratives dans leurs relations avec le personnel de la CNESST ; - analyser les demandes de rédaction (ex. : manchette intranet, communiqué interne, note au personnel, courriel, etc.) qui lui sont transmises par les conseillers stratégiques, la haute direction, ou les unités administratives ; - prendre connaissance des contenus pertinents en lien avec la demande de rédaction ; - déterminer le niveau de langage requis pour assurer une bonne compréhension du sujet ; - utiliser les logiciels mis à sa disposition (ex. suite Office, Antidote, etc.) pour produire un document répondant aux attentes des personnes concernées ; - assurer les suivis requis auprès des équipes concernées (ex. : validation auprès des acteurs concernés, révision linguistique, mise en ligne, etc.) afin d'en arriver à une diffusion du produit.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	L'équipe de rédaction stratégique fait face à une augmentation constante de la charge de travail en raison de la multiplication des sorties de la Présidente-directrice générale. À cela s'ajoutent les nombreuses activités publiques auxquelles le ministre du Travail choisit de prendre part et pour lesquels il est exigé que l'équipe de rédaction stratégique prenne en charge la rédaction des différentes pièces de communication nécessaires (ex. allocution, QR, etc.). À tout cela s'ajoute aussi



	l'accroissement constant des demandes provenant des différentes unités administratives souhaitant rappeler aux clientèles divers messages de sensibilisations qui ne faisaient pas partie de nos activités habituelles ou récurrentes. Ces nombreux ajouts exercent une pression sur l'équipe de rédaction stratégique et l'addition d'une ressource permettrait une meilleure répartition des tâches en plus de nous assurer de ne pas faire à un bris de service si l'une d'entre elles venait qu'à devoir s'absenter pour une durée plus ou moins longue.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Le travail de la personne titulaire du poste a un impact sur le rayonnement et le positionnement de la CNESST dans l'espace public. Par ses actions, la personne exerce une influence sur les décisions et les orientations qui sont prises en matière de rédaction stratégique pour l'organisation.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Avec l'accroissement constant des besoins en rédaction stratégique pour assurer le rayonnement adéquat de l'organisation et de mener à bien sa mission, en sachant qu'une ressource sera en retour progressif à son retour de congé sans traitement, se limiter à une seule ressource dans l'équipe de rédaction stratégique mettrait l'organisation à risque de faire face à un bris de service considérant la charge de travail importante à laquelle elle est confronté au quotidien.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'équipe de rédaction stratégique est composée de 2 ressources permanentes. [REDACTED] Avec l'augmentation constante des demandes de rédaction stratégique, il serait bénéfique de pouvoir compter sur les services d'une ressource occasionnelle pour nous permettre d'équilibrer plus adéquatement la charge de travail des membres permanents de l'équipe. De cette façon, nous pourrions diminuer notre recours à un membre d'une autre équipe pour palier à notre manque de ressource.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Renouvellement d'un contrat occasionnel par suite [REDACTED] occasionnant une importante charge de travail reliée à la rédaction stratégique des contenus liés à la mission de la CNESST.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	N/A
Pistes d'optimisation réalisées	Pour pallier certains besoins ponctuels de surcharge de travail, et ce malgré les deux ressources actuellement en poste (ressource permanente et ressource occasionnelle), nous faisons appel à une autre ressource occasionnelle d'une autre équipe pour la rédaction de certains mandats. Toutefois, cette tâche s'ajoute à celles de cette ressource qui a déjà une pleine tâche à titre de conseiller en relations de presse. Cela étant, une forte pression est exercée sur l'équipe des relations de presse. Par conséquent, cette option n'est pas viable à moyen ou long terme.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence aux finances

Corps et titre d'emploi visé : 264.10 Technicien(ne) en faillite

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Cette demande de dérogation formulée par la Direction générale des opérations en financement (DGOF) de la vice-présidence aux finances (VPF) s'inscrit dans un contexte de réalisation d'activités spécialisées de recouvrement des employeurs à la Direction du recouvrement des employeurs (DRE) qui accuse un déficit de 9 ETC en regard de sa capacité habituelle. Elle vise le recrutement d'une retraitée qui se spécialisait en gestion des faillites. La personne titulaire de l'emploi doit : - Procéder au traitement des dossiers en faillite et en effectuer le suivi, le tout conformément au cadre de gestion en recouvrement. À cet égard, le titulaire effectue une analyse préliminaire des dossiers afin d'évaluer le niveau de risque. Pour les dossiers à risque élevé, l'agent transmet une demande de prise en charge aux conseillers en recouvrement du Bureau d'expertise en recouvrement (BER) pour traitement partiel ou complet. Pour les dossiers à risque modéré, il produit la preuve de créance initiale. Il effectue aussi le suivi des dividendes par le biais de documents légaux. - Il recherche et identifie également la caution et les autres sûretés et transmet une demande de prise en charge au Bureau d'Expertise en Recouvrement (BER) pour analyse et négociation. Aussi, il effectue des recherches et des analyses au sujet de derniers recours aux tiers en vue de les identifier, soit en autres l'acquéreur (selon la raison de fermeture), les employeurs principaux (donneurs d'ouvrages) ou l'administrateur.



Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La personne titulaire de l'emploi contribue à l'atteinte des objectifs financiers figurant à la planification stratégique de la CNESST par le biais des efforts qu'elle fournit afin de récupérer les sommes dues des employeurs en recouvrement qui se situent à plus de 200 millions \$ au cours d'une l'année. L'impact monétaire de certaines décisions de recouvrement peut être en effet très important pour la Commission et/ou pour l'employeur, par exemple lorsque la survie financière de celui-ci est menacée. Le service offert doit être adapté à la situation particulière de l'employeur dans un souci d'efficacité, de qualité et d'équité et vise à optimiser le recouvrement des créances. Aussi, les résultats du recouvrement ont un impact important sur la dépense de mauvaises créances apparaissant aux états financiers de la CNESST. Au fil du temps, toutes les actions de recouvrement effectuées par le personnel qualifié de la DRE, ont permis de diminuer la provision pour mauvaises créances de moitié, soit de 60 millions \$ à 29 millions \$. Sans actions soutenues de la part d'agents(es) de financement en recouvrement, c'est toute la pérennité du régime qui peut en être affecté, ainsi que le taux moyen des unités de classification relativement aux activités réellement exercées que les employeurs utilisent pour payer leur cotisation. Une réduction des sommes recouvrées pourrait éventuellement affecter à la hausse le taux moyen de cotisation des employeurs. Le rôle de la technicienne en faillite est très important et s'inscrit dans un processus plus global d'actions en recouvrement à la DRE. En effet, il est primordial de s'occuper rapidement des employeurs qui tombent en faillite. La technicienne doit, dans un très court laps de temps, inscrire la faillite au système du financement (Navigateur des dossiers des employeurs) pour éviter toutes actions inutiles des agents affectés aux actions régulières en recouvrement telles : mise en demeure, certificat de défaut et saisie, prise d'hypothèque légale qui sont considérées totalement inutiles dans un contexte de faillite de l'employeur, étant donné qu'il s'est placé sous la protection de la Loi sur la Faillite et l'Insolvabilité (LFI). Ceci engendrerait une grande perte de temps et d'argent pour avoir inutilement effectué ces démarches. Elle doit aussi rapidement envoyer la preuve de créance pour s'assurer de recevoir du syndic des dividendes relativement à la faillite. Qui plus est, le rôle de la technicienne permet de déceler des opportunités de transferts des créances à des tiers soit à un continuateur (acheteur), à un donneur d'ouvrage ou à un administrateur. Ses recherches d'opportunités sont cruciales dans l'obtention d'un maximum de récupération d'argent dans le contexte des entreprises en faillite. Il doit donc y avoir un équilibre dans la charge de travail de chaque technicienne en faillite pour qu'elle puisse effectuer ces recherches essentielles. Actuellement, 2 techniciennes effectuent le travail au lieu de 3, soit le nombre habituel.
---	---



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Assurer l'équité entre les employeurs est une valeur propre et très importante à l'organisation. Il est primordial de pouvoir s'occuper de tous les employeurs en insolvabilité dans un délai établi selon les bonnes pratiques pour obtenir un maximum de résultats. Il faut faire en sorte de récolter le maximum de dividendes auprès des syndicats de faillite, et aussi de transferts à des tiers, pour assurer la pérennité du régime et maintenir le taux moyen de cotisation des employeurs le plus bas possible, ce qui contribue au principe d'équité entre les employeurs.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Comparativement à 2023 et 2022, le nombre de nouvelles faillites a augmenté de manière considérable, soit une augmentation respective de 109% et de 143% des cas de nouvelles faillites (2021 : 785 nouvelles faillites; 2022 : 730 nouvelles faillites; 2023; 1641 nouvelles faillites; 2024 : 1907 nouvelles faillites). La raison principale ayant causé cette augmentation est l'obligation pour les employeurs de rembourser la subvention fédérale reçue pendant la pandémie. Malgré l'augmentation de dossiers en faillite, le nombre d'agents assignés au traitement des faillites est demeuré à 3 agents dont une ayant quitté pour la retraite [REDACTED] et une autre dont la retraite débutera [REDACTED]. Cette situation a amené des retards importants dans le traitement de ce type de dossiers. Les deux agentes remplaçantes n'en sont qu'à leur début en la matière (dont une en arrêt de travail). L'impact de la vacance ou de manque d'expérience se traduit par une trop grande charge de travail pour chaque technicienne qui pourrait résulter à des envois de preuve de créance tardive ou à un manque d'opportunités pour des transferts à des tiers, ce qui contribuerait directement à moins d'entrées d'argent. La présente demande de dérogation vise donc à assurer le traitement des dossiers d'employeurs en faillite et ainsi résorber l'inventaire des faillites dont la valeur des créances s'élève actuellement à 6 millions \$. La retraitée visée compte [REDACTED] d'expérience en traitement des dossiers d'employeurs en faillite. Elle viendrait donc combler un manque d'expérience au sein de cette équipe. Qui plus est, le contexte politico-économique actuel laisse présager des difficultés financières additionnelles au sein des entreprises du Québec qui se traduira inévitablement par une persistance de l'augmentation du nombre de dossiers en faillite pour 2025 et les années à venir. Enfin, moins d'actions de recouvrement entraînent moins d'entrées de fonds et éventuellement davantage de radiations de créance. La corrélation est directe. Les états financiers peuvent être affectés à deux niveaux, soit une plus grande dépense de mauvaises créances à l'état des résultats et une provision pour mauvaises créances plus élevée au bilan. Sans compter l'impact direct sur l'établissement du taux moyen de cotisation des employeurs.



Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	La ressource s'insère dans une équipe de trois (3) techniciennes en faillite et de quatre (4) agents(es) de financement en recouvrement sous la supervision d'un(e) conseiller(ère) aux activités de financement (CSAF). La DRE est constituée au total de sept (7) équipes d'agents(es) de financement (techniciens) en recouvrement incluant des étudiants, et qui comporte environ 7-8 employés, ainsi qu'un Bureau d'expertise en recouvrement (BER) constitué de neuf (9) conseillers en recouvrement (professionnels) sous la supervision d'un chef d'équipe.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	De sorte à capitaliser sur l'expertise d'une ressource déjà formée (la courbe d'apprentissage étant d'au moins un an pour une personne nouvellement embauchée) et ayant déjà été active au sein de la DRE, donc qui maîtrise déjà les rouages en matière de recouvrement des employeurs en faillite : - Embauche d'une personne retraitée sur un contrat de 2 ans
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	N/A
Pistes d'optimisation réalisées	Étant donné un nombre grandissant d'entreprises en faillite, tel que démontré ci-haut, les actions jugées essentielles furent priorisées pour maximiser les résultats et minimiser les coûts notamment dus à la réalisation de démarches inutiles de recouvrement lorsque l'employeur est en situation de faillite : - Aussitôt l'information reçue sur les faillites, saisir les informations pertinentes au système du financement (Navigateur) pour éviter toute démarche inutile de recouvrement par les autres agents de recouvrement; - Émettre les relevés de créances préliminaires aux syndicats, et ce, sans attendre l'ajustement des salaires ainsi que les informations demandées aux syndicats pour établir les preuves de créances finales; ces démarches peuvent s'avérer longues. Lorsque toutes les informations seront reçues, des preuves de créances amendées seront produites et transmises aux syndicats. - Repérer rapidement les sûretés pour faire une demande de prise en charge au BER, le cas échéant ; - Repérer les administrateurs solvables pour une demande de prise en charge rapide au BER.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique

Corps et titre d'emploi visé : Chargé(e) de projet – Spécialisé en infrastructure

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur du Service de la livraison des projets technologiques (SLPT), vous serez amené(e) à : • Être proactif afin de répondre adéquatement aux divers besoins technologiques des clientèles ; • Coordonner la planification, le démarrage, la réalisation et le suivi périodique de l'ensemble des projets sous votre responsabilité ; • Assurer le suivi de la planification afin de l'adapter à l'évolution des travaux ; • S'assurer de la qualité des livraisons et de leur conformité aux besoins exprimés par les utilisateurs ; • S'assurer du respect des coûts, des échéances et de la portée du projet ; • Orienter, conseiller et assister les personnes qui collaborent à la réalisation des projets dans leurs interactions avec la clientèle ou lors de difficultés rencontrées dans l'exécution de leurs travaux ; • Produire des demandes de changements selon les règles en vigueur ; • Gérer les points en suspens, les points de suivi, la gestion du changement et les communications inhérentes aux projets dont vous êtes responsable ; • Faire un suivi de l'utilisation des ressources humaines et budgétaires des projets sous votre responsabilité ; • Rendre compte régulièrement de l'état d'avancement des projets sous votre responsabilité ainsi que de l'utilisation des ressources allouées ; • Voir au respect du cadre normatif en vigueur à la CNESST et vous assurer de la qualité des biens livrables prévus et de la documentation ; • Organiser, préparer et animer des rencontres de travail avec les intervenants identifiés ; • Coordonner les activités qui permettront d'assurer le passage en mode services (PMS).
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Un important projet de transformation numérique s'amorce à la CNESST et plusieurs projets stratégiques en lien avec les infrastructures seront requis et gérés par les chargés de projet. L'équipe est aussi très impliquée dans la gestion de la pérennité des actifs (désuétude).



	De plus, l'équipe de chargé de projet est au cœur de la coordination des décrets gouvernementaux et d'exigences du MCN liés à la sécurité. La capacité de l'équipe doit être maintenue pour rencontrer les objectifs organisationnels ainsi que la rétention de l'expertise interne.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Prendre en charge et mener à terme les projets d'infrastructure et les évolutions technologiques qui émanent de la programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles (PIDRI) qui répondent aux fondations de la transformation numérique. Collaborer à la mise en œuvre des projets liés : - à la transformation numérique qui répondent aux besoins de l'organisation et aux besoins de la clientèle; - aux décrets gouvernementaux et d'exigences du MCN liés à la sécurité; - à la gestion de la pérennité des actifs.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Manque de capacité pour soutenir la réalisation des projets essentiels ci-haut mentionnés.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'équipe a un 1 poste vacant sur 9 postes De plus, une situation complexe se dessine dû et doit pallier : - les départs éventuels à la retraite de 2 ressources « expertes » admissibles; - le départ éventuel [REDACTED]
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Suite à un départ à la retraite
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Le dernier processus de dotation pour le 8^e poste à passer à travers les étapes suivantes : - Affectation et mutation (2024-01-24 au 2024-04-02) – sans succès; - Recrutement (2024-04-09 au 2024-06-24) – avec succès. Le nouveau processus a été lancé le 9^e poste - Recrutement débuté (2024-10-24) – Annuler à la suite de la consigne gouvernementale.
Pistes d'optimisation réalisées	L'optimisation des affectations des ressources actuellement dans l'équipe est en révision constante. Le chef d'équipe est mis à contribution à l'occasion pour pallier au manque de capacité et implique des heures supplémentaires.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique

Corps et titre d'emploi visé : Analyste en développement (108-00)

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	• Élaborer, rédiger et modifier la documentation fonctionnelle et technique conformément aux spécifications de l'architecture fonctionnelle; • Effectuer la codification et la configuration des en fonction des spécificités visant à répondre aux besoins exprimés; • Soutenir les utilisateurs dans la compréhension et la validation de ses analyses fonctionnelles; • Analyser et participer à l'évaluation des demandes de changement et des demandes d'amélioration et recommander des solutions visant une utilisation optimale des voûtes documentaires de la CNESST (Dossier électronique NT ainsi que la voûte corporative); • Participer activement au cycle de graduation des composants afin d'assurer des mises en production conformes aux attentes; • Lorsque requis, participer au processus de mise en production.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Les voûtes documentaires sous Oracle WCC font partie intégrante des systèmes de la CNESST. Celles-ci permettent un stockage de l'information cohérent et sécuritaire des informations. La personne recherchée sera responsable de maximiser l'utilisation de l'outil afin d'intégrer les documents traités par les différents systèmes. Ses connaissances et compétences visent à maintenir un haut taux d'efficacité opérationnelle. Son rôle est central dans la stratégie de gestion de l'information, l'optimisation des processus et de la continuité des services.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Comme mentionné ci-haut, les voûtes documentaires sont au cœur de la majorité des systèmes de la CNESST. L'émergence des services en lignes favorise la transmission de documents qui doivent avoir une classification cohérente en vue d'un stockage dans des dossiers précis (travailleur/employeur). Ces mêmes services en ligne permettent aux clientèles « employeurs » et « travailleurs » d'accéder à différents services qui, eux, sont alimentés par les systèmes de mission de la CNESST. Les voûtes documentaires sont donc des pivots bidirectionnels dans l'échange d'informations entre la CNESST et ses clients.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Comme mentionné, les voûtes documentaires sont au centre des opérations de la CNESST. L'absence d'une ressource qualifiée peut mettre à risque le niveau de services à la population.



	De plus, comme l'organisation a plusieurs chantiers de transformation (Réception de documents électroniques pour le secteur NT, Centralisation des impressions NT, PIDE et d'autres à venir en fonction des chantiers du PTN) en cours, la vacance de l'emploi serait un risque important dans l'atteinte des objectifs desdits projets.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	La ressource sera assignée à l'« Équipe des systèmes financiers, bancaires et communs ». Dans leur nature, les voûtes documentaires sont considérées comme étant un service commun dans l'organisation. Cette équipe est composée de : • 1 professionnel (108) [redacted] (poste à remplacer – Retraite); • 4 professionnels (108) analystes en développement (Central et Web); • 1 professionnel expert (108) conseiller en architecture organique; • 3 professionnels (108) analystes fonctionnels; • 1 professionnel expert (108) architecte intégrateur; • 1 professionnel expert (108) Chef d'équipe.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	La ressource présentement assignée [redacted] a communiqué l'intention de prendre sa retraite au [redacted]
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Un affichage en affectation/mutation sera effectué dans les prochaines semaines. Historiquement, des affichages réguliers ont été faits pour ce type de profil, mais en raison de la spécialisation WCC très rare au sein des M/O., aucun candidat n'a été trouvé.
Pistes d'optimisation réalisées	En raison du caractère particulier du profil et de la charge des différents équipiers, aucune ressource n'a été en mesure d'effectuer une montée en compétence adéquate. Dans les périodes intensives, l'utilisation de conseillers externes était le moyen utilisé. De plus, la réalisation des exercices de plan de main-d'œuvre (PMO) nous indiquait que nous avions du temps devant nous pour trouver une nouvelle ressource ou dégager un équipier pour le former adéquatement. C'est ce changement de cap qui nous demande de trouver une ressource qui peut être opérationnelle rapidement.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à l'administration et aux communications

Nombre de postes concernés : 1

Corps et titre d'emploi visé : Coordonnateur et conseiller expert en aménagement SAPI-2 (108-00 en demande d'approbation pour devenir 108-10)

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Sous la responsabilité de la directrice ou du directeur du service, la personne titulaire de l'emploi est responsable des mandats complexes en gestion immobilière, dont plusieurs ayant des répercussions sur les objectifs de la CNESST en matière d'aménagement, elle coordonne les activités de l'équipe, elle assure le bon déroulement des projets sous sa responsabilité et agit à titre de personne-référence, pour la Commission, dans les échanges avec les Ministères et Organismes (M/O). Sous la responsabilité de la directrice ou du directeur du service, la personne titulaire exerce les fonctions de coordination d'une équipe de professionnels, de techniciens, et occasionnellement des ressources externes et des étudiants qui réalisent les aménagements des lieux de travail, dont des projets de relocalisation et d'amélioration locative, souvent de grande envergure. Pour ce faire, elle joue un rôle prépondérant dans l'analyse, la détermination des besoins et la mise en priorité, afin d'exercer une influence stratégique sur les décisions corporatives quant aux différents projets immobiliers et d'aménagement à réaliser. À ce titre, elle fait partie du comité du portefeuille de projets immobiliers pour l'élaboration du portefeuille de projets de la DRMI pouvant avoir une dizaine de projets immobiliers d'une valeur totale d'environ 70M \$. Elle participe aussi à l'élaboration du budget annuel du service, de façon à prévoir les engagements budgétaires nécessaires en supervisant l'estimation des coûts pour les projets d'aménagement identifiés au portefeuille. Grâce à son expertise de pointe en aménagement et en architecture, qui se caractérise par une maîtrise approfondie des principes de conception, une capacité à intégrer des technologies innovantes et une compréhension avancée des normes et des techniques de construction et de durabilité, la personne titulaire assume le leadership et la coordination de l'ensemble des activités devant être exécutés et réalisés en collaboration avec l'équipe d'aménagement afin de satisfaire aux objectifs et à la mission de la Commission, et ce dans le respect des normes en vigueur et des principes d'aménagement de l'organisation. La coordonnatrice ou le coordonnateur apporte un soutien aux ressources de son unité dans le domaine de services dont elle ou il est responsable. Agir à titre de personne de référence pour la coordination des projets de grande envergure* en matière d'aménagement des espaces à bureaux visant l'optimisation de l'efficacité et de l'efficience de la CNESST afin qu'elle puisse offrir un environnement de travail optimisé pour les membres de son personnel, des services de qualité à sa clientèle et bonifier cette offre en fonction de l'évolution des milieux de travail. ➤ Organiser, contrôler et coordonner les activités dans le cadre de projets, incluant les aspects spécifiques de la gestion du changement, à l'organisation du travail et au service à la clientèle en mettant à contribution plusieurs gestionnaires et professionnels de l'organisation;



	➤ Établir la planification détaillée des multiples interventions et des activités essentielles à réaliser dans le cadre des projets tout en considérant les dossiers prioritaires, les dossiers à venir, la disponibilité des ressources des différents secteurs de l'organisation, les orientations stratégiques de la CNESST, la déclaration de service, ainsi que les décisions des hautes instances prises avant et pendant le projet pour orienter ou réorienter les actions; ➤ Identifier les risques associés aux divers projets sous sa responsabilité. Élaborer des mesures de mitigation, les appliquer et s'assurer de leur mise en œuvre efficace; ➤ Dégager les diverses problématiques rencontrées et proposer des solutions pertinentes en vue d'améliorer la gestion des projets sous la responsabilité du Service; ➤ Effectuer un rôle-conseil de haut niveau auprès des gestionnaires afin de les guider dans les actions à prendre sur des projets d'envergure en analysant les besoins et les diverses problématiques complexes concernant la gestion des espaces de la CNESST, en formulant des recommandations et des axes d'interventions en regard des enjeux et des défis identifiés et en proposant des solutions visant à guider leurs actions. Coordonner, assurer le suivi et approuver les travaux des membres de son équipe qui œuvrent aux différents projets immobiliers d'envergure sous sa responsabilité. De façon plus spécifique : ➤ Planifier la réalisation des mandats qui sont confiés à son équipe en fonction de l'urgence, de la complexité et de l'expertise requise pour l'atteinte des objectifs; ➤ Suggérer des démarches, des outils ou des méthodes de travail qui facilitent leurs échanges, améliorent leurs communications avec les différents interlocuteurs, ou atténuent les difficultés et qui bonifient les résultats obtenus dans leurs travaux; ➤ Effectuer un contrôle de la qualité des travaux et des échéanciers, en déterminant et en conduisant des rencontres avec les membres de son équipe, dont il coordonne les activités afin d'échanger sur l'avancement et les ajustements nécessaires aux travaux en cours; ➤ Soutenir et effectuer un rôle-conseil aux membres de son équipe en s'assurant d'offrir une prestation de service conforme aux attentes fixées par le directeur de service et contribuer à maintenir l'offre de service en aménagement; ➤ Orienter, vu son haut niveau d'expertise et de connaissances et de l'influence qu'elle a sur les décisions des gestionnaires, en particulier au démarrage d'un nouveau mandat, quant aux objectifs à atteindre, aux solutions envisageables, aux voies à privilégier et aux façons de faire pour la réalisation du mandat;
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les fonctions de la personne titulaire ont un impact direct sur l'atteinte des objectifs de la direction, et des orientations de la CNESST dont notamment, offrir un milieu de travail stimulant, ressourçant et sécuritaire. La personne titulaire du poste se situe au cœur des enjeux clés et intervient lors des étapes cruciales des mandats et projets, en planifiant et en dirigeant les ressources qui réaliseront les mandats spécifiques ou les activités requises. Elle possède une grande influence dans la résolution de cas complexes. Son emploi a un impact déterminant sur la qualité des milieux de travail des membres du personnel de la CNESST et les réalisations de son équipe ont un impact direct sur la qualité des interventions. Ses actions et celles que posent les membres de son équipe exercent donc une influence sur la qualité de service à la clientèle ainsi que sur l'image de la CNESST.



	La personne titulaire assure un rôle-conseil qui lui permet d'influencer les résultats à atteindre pour le bien être des occupants et de la clientèle en matière d'aménagement des lieux. La personne titulaire agit à titre de maître d'œuvre des mandats qui lui sont confiés. Ses recommandations et réalisations ont un impact direct sur la clientèle interne et externe. Enfin, la qualité du bilan des activités réalisées et de l'analyse des problématiques qui y est relié est stratégique pour la DRMI et repose en grande partie sur la qualité des relations qu'elle développe avec ses équipiers, les clients internes et les divers partenaires ainsi que sur ses aptitudes à concilier des paramètres diversifiés.
	Les services de l'aménagement et des projets immobiliers (SAPI-1 et SAPI-2), qui relèvent de la direction des ressources mobilières et immobilières (DRMI) où se retrouve également le Service de la sécurité et de la gestion des biens (SSGB), procurent à l'ensemble du personnel de la CNESST et à la clientèle un environnement physique sain, fonctionnel et sécuritaire, permettant de soutenir ses activités dans la réalisation de la mission de la Commission. De plus, l'aménagement est au cœur de plusieurs changements majeurs et sans précédent organisationnel et/ou gouvernemental. Les enjeux sont nombreux : la mise en place de milieux de travail axés sur les activités (MTAA), le travail en mode hybride et des postes non assignés (dont l'impact est majeur sur la gestion des espaces et des environnements de travail), les accueils autonomes, la régionalisation et le changement de port d'attache, ainsi que la difficulté de recrutement des ressources externes. Ces enjeux apportent des défis d'envergure pour le SAPI-1 et le SAPI-2. Ainsi, un portefeuille de projets apporte une priorisation sur le déploiement des nouveaux environnements de travail à mettre en place au cours des prochaines années. La vacance de ce poste affecterait la coordination opérationnelle de l'équipe du SAPI-2, chargée de livrer de nombreux projets d'envergure. Pour l'organisation, une vacance du poste représenterait un enjeu majeur pour la livraison de ses nombreux projets immobiliers.
(nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'équipe du SAPI-2 est composée d'un poste de gestionnaire, un poste de coordonnateur, de quatre (4) professionnels réguliers, de trois (2) techniciens réguliers, un (2) technicien occasionnel et de (2) ressources externes (nombre variable).
	L'embauche est nécessaire pour remplacer un poste vacant occupé jusqu'à ce jour par [redacted] qui prendra sa retraite [redacted]. Il ne s'agit pas d'un ajout de poste.
(requis pour les emplois réguliers uniquement)	Un processus d'affichage en affectation-mutation sera d'abord réalisé. La demande de dérogation est en prévision d'une situation où l'on se retrouverait sans candidat pour combler le poste à la suite de ces premières démarches.
	Le poste est officiellement vacant depuis l'automne 2024. Un intérim est actuellement en place, mais la personne occupant l'intérim prendra sa retraite [redacted].



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à l'administration et aux communications

Corps et titre d'emploi visé : Technicienne ou technicien en gestion intégrée de documents (217-10)

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	La personne titulaire de l'emploi doit soutenir l'implantation et maintenir à jour divers registres, directives et politiques en regard de la Loi sur les archives. Elle s'assure de l'application des règlements auprès des directions afin de maintenir une gestion efficace des documents actifs et semi-actifs tant sur les supports papier qu'électronique. Elle travaille en étroite collaboration avec le coordonnateur en gestion intégrée des documents (GID). Elle collabore aux différents travaux liés à l'implantation des divers outils (logiciel, guide, politique, etc.), à l'amélioration du service à la clientèle et au maintien de bonnes pratiques liées à la gestion des documents, et ce, conformément aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur les archives. Finalement, elle assure un soutien technique au personnel du service et à l'ensemble des unités de la CNESST au niveau de la mise en œuvre des outils en gestion documentaire et de l'utilisation du logiciel de gestion documentaire. Elle doit effectuer les tâches suivantes : • Collaborer à la mise en place d'une gestion intégrée des documents au sein de l'organisation. Pour ce faire, elle participe à la planification des travaux liés à l'application de calendrier de conservation, du plan de classification, du programme de gestion des documents essentiels et de l'implantation de divers outils informatiques, afin que l'organisation respecte les attentes du gouvernement en la matière; • Concevoir des outils afin de mettre en œuvre les méthodes de classement retenues en fonction du plan de classification, et ce, tant pour la gestion des documents papier, que ceux électroniques; • Élaborer et maintenir à jour les procédures relatives à la gestion documentaire qui serviront de guide d'application dans les unités administratives; • Après consultation avec le professionnel, recommander les délais de conservation et les codes de classification devant être attribués aux divers types de documents selon les critères gouvernementaux. Évaluer et corriger, au besoin, le délai de conservation attribué aux documents archivistiques et participer à la mise à jour du calendrier de conservation et du plan de classification; • Participer à des rencontres visant à établir les besoins organisationnels et identifier les impacts des solutions envisagées;



	• Soutenir le coordonnateur en gestion intégrée des documents en préparant des documents, en effectuant des comptes rendus suite à divers comités liés à l'évaluation des logiciels utilisés et des outils de références (guides, politique) et en assurant une mise à jour de la section intranet dédiée à la conservation des documents; • Effectuer des essais et des tests en vue d'évaluer les différentes solutions envisagées; • S'assurer que les informations visant à organiser les documents papier et électroniques selon un logiciel soient à jour afin d'assurer une gestion électronique efficace des documents; • Agir à titre de relève pour le pilote corporatif en utilisant les fonctions du logiciel réservé à celui-ci, en modifiant par une saisie informatique les codes de classifications, en imprimant différent rapport, en réalisant une vieille informatique et en recommandant des améliorations; • Accompagner les directions lors de l'implantation de la solution retenue en formant le personnel et en répondant à leurs questions sur l'utilisation du logiciel.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La qualité des interventions de la personne titulaire auprès des diverses clientèles est primordiale et a un impact direct sur les services offerts par le service. La personne titulaire de l'emploi est responsable du suivi rigoureux des activités du service dans une perspective d'atteindre les résultats escomptés. Ainsi, les interventions de qualité ont un effet important sur l'image du service, de la direction et de l'organisation.
	L'embauche d'un technicien en gestion intégrée des documents (GID) s'inscrit directement dans les orientations stratégiques de l'organisation et du gouvernement en matière de gestion de l'information, de transformation numérique et de conformité réglementaire. Ce poste est essentiel pour appliquer une gestion documentaire efficace, sécurisée et conforme aux exigences légales en vigueur.
	Le manque d'un technicien peut avoir un impact direct sur les délais de réponses aux demandes de documents des citoyens. En effet, l'augmentation de la charge de travail pour les trois techniciens restants peut entraîner des retards dans le traitement des demandes. Cela pourrait se traduire par des réponses plus lentes ou incomplètes, affectant ainsi la satisfaction et la confiance des citoyens envers les services de la CNESST. De plus, en raison du stress accru sur l'équipe, des erreurs pourraient survenir dans la gestion des documents, ce qui pourrait entraîner des conséquences négatives pour les citoyens, tels que la perte de documents importants ou des informations erronées. Cette situation pourrait également nuire à la conformité réglementaire et à la capacité de l'organisation à répondre en temps voulu aux besoins des citoyens, en particulier ceux nécessitant des documents pour des démarches administratives ou juridiques urgentes.
	L'équipe actuelle est composée de trois techniciens en gestion intégrée des documents, un chef d'équipe (technicien en administration), 2 agents de bureau et un coordonnateur en gestion intégrée des documents (professionnel-105).
	Nécessaire à la suite d'un départ à la retraite.
	Ce poste a été affiché en vue d'une affectation ou mutation, mais, bien que seul un candidat ait été retenu, ce dernier a malheureusement refusé l'offre.



	Les solutions entreprises pour pourvoir ce poste n'ont pas abouti : publication sur LinkedIn, sollicitation du réseau GID et affichage par affectation ou mutation. Les candidatures pour ce type de poste demeurent peu nombreuses.
--	--



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence aux finances

Corps et titre d'emploi visé : 264.10 Agent(e) de financement en recouvrement

Nombre de postes concernés : 4

Statut d'emploi : Occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Cette demande de dérogation formulée par la Direction générale des opérations en financement (DGOF) de la vice-présidence aux finances (VPF) s'inscrit dans un contexte de réalisation d'activités de recouvrement des employeurs à la Direction du recouvrement des employeurs (DRE) qui accuse un déficit de 9 ETC en regard de sa capacité habituelle. La personne titulaire de l'emploi doit : - Identifier le niveau de risque correspondant aux caractéristiques du dossier et au montant de la créance afin de déterminer la suite du traitement à accorder à ce dossier; - Réaliser les actions de recouvrement selon le niveau de risque identifié et la priorité de traitement afin que l'employeur acquitte sa créance dans les meilleurs délais. Ces actions peuvent prendre la forme de nombreux appels téléphoniques, de mises en demeure, de certificats de défaut et de saisies, de prises d'hypothèques légales, de transferts à des tiers, etc.; - Effectuer un suivi régulier des dossiers afin de s'assurer de réaliser toutes les actions requises selon la séquence applicable, et ce, dans le respect des délais fixés; - Réviser le niveau du risque du dossier afin de réajuster les actions de recouvrement pertinentes à ce niveau de risque, ou s'il y a lieu, de transférer le dossier au Bureau de l'expertise en recouvrement de la DRE; - Consigner et documenter toutes les actions effectuées et les informations pertinentes au dossier de l'employeur afin maintenir à jour le dossier de l'employeur; - Établir les modalités d'entente avec les clients en lien avec les services juridiques lorsque requis.



Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La personne titulaire de l'emploi contribue à l'atteinte des objectifs financiers figurant à la planification stratégique de la CNESST par le biais des efforts qu'elle fournit afin de récupérer les sommes dues des employeurs en recouvrement qui se situent à plus de 200 millions \$ au cours d'une l'année. L'impact monétaire de certaines décisions de recouvrement peut être en effet très important pour la Commission et/ou pour l'employeur, par exemple lorsque la survie financière de celui-ci est menacée. Le service offert doit être adapté à la situation particulière de l'employeur dans un souci d'efficacité, de qualité et d'équité et vise à optimiser le recouvrement des créances. Aussi, les résultats du recouvrement ont un impact important sur la dépense de mauvaises créances apparaissant aux états financiers de la CNESST. Au fil du temps, toutes les actions de recouvrement effectuées par le personnel qualifié de la DRE, ont permis de diminuer la provision pour mauvaises créances de moitié, soit de 60 millions \$ à 29 millions \$. Sans actions soutenues de la part d'agents(es) de financement en recouvrement, c'est toute la pérennité du régime qui peut en être affecté, ainsi que le taux moyen des unités de classification relativement aux activités réellement exercées que les employeurs utilisent pour payer leur cotisation. Une réduction des sommes recouvrées pourrait éventuellement affecter à la hausse le taux moyen de cotisation des employeurs. De plus, les décisions en matière de recouvrement de même que les plaintes adressées à la Commission en cette matière, présentent le risque d'une publicité négative pour la CNESST, de la part de l'employeur, ce qui peut altérer l'image de la Commission. Les responsabilités confiées à la personne titulaire engagent donc la responsabilité de la Commission. Elle doit être attentive aux éléments qui peuvent maintenir, améliorer ou interférer sur le processus de recouvrement et le service à la clientèle. Ses erreurs peuvent causer des préjudices à la Commission ou à l'employeur. Enfin, la personne titulaire contribue à l'amélioration des actions posées en matière de recouvrement en fournissant des suggestions et en partageant l'information.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Assurer l'équité entre les employeurs est une valeur propre et très importante à l'organisation. Il est primordial de pouvoir s'occuper de tous les comptes en recouvrement dans un délai établi selon les bonnes pratiques pour obtenir un maximum de résultats. Il faut faire en sorte que chaque employeur paye sa juste part, et éviter les iniquités.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	- Le contexte politico-économique laisse présager des difficultés financières additionnelles au sein des entreprises du Québec qui se traduira par une augmentation anticipée du nombre de dossiers en recouvrement, et ce, dès 2025. - Moins d'actions de recouvrement entraînent moins d'entrées de fonds et éventuellement davantage de radiations de créance. La corrélation est directe. Les états financiers peuvent être affectés à deux niveaux, soit une plus grande dépense de mauvaises créances à l'état des résultats et une provision pour mauvaises créances plus élevée au bilan. Sans compter l'impact direct sur l'établissement du taux moyen de cotisation des employeurs.



	- Aussi, cette vacance de ressources cause des bris de confidentialité. En effet, dû à un grand nombre d'activités que chaque agent(e) effectue, il peut arriver qu'un employeur ou un individu reçoive des documents ne lui appartenant pas. - Aussi, le risque de plaintes est accentué par le fait d'une trop grande charge de travail de chaque agent(e).
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	La ressource s'insère dans une équipe d'agents(es) de financement en recouvrement sous la supervision d'un(e) conseiller(ère) aux activités de financement (CSAF). La DRE est constituée de sept (7) équipes d'agents(es) de financement (techniciens) en recouvrement incluant des étudiants, et qui comporte environ 7-8 employés, ainsi qu'un bureau d'expertise en recouvrement (BER) constitué de neuf (9) conseillers en recouvrement (professionnels) sous la supervision d'un chef d'équipe. Aussi, une petite équipe de trois (3) techniciennes en faillite s'insère dans une équipe dirigée par une CSAF.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	De sorte à capitaliser sur l'expertise de ressources déjà formées (la courbe d'apprentissage étant d'au moins un an pour une personne nouvellement embauchée) et déjà actives au sein de la DRE, donc qui maîtrisent déjà les rouages en matière de recouvrement des employeurs à la CNESST : - Embauche d'une personne retraitée sur un contrat de 2 ans - Embauche de trois étudiants actuellement en place, à la fin de leurs études, sur un contrat de 2 ans (ou nomination temporaire)
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	N/A
Pistes d'optimisation réalisées	Étant donné un manque de neuf (9) agents de financement en recouvrement, plusieurs pistes d'optimisation ont été réalisées telles : - Automatisation des nouveaux comptes de 1 000 \$ à 2 500 \$ de façon que les employeurs reçoivent deux (2) lettres automatisées les enjoignant à payer leur solde dû, ce qui évite pendant deux (2) mois les agents à faire des appels. Il en résulte environ 60% moins de compte lorsque ceux-ci tombent dans la charge des agents. - Une autre mesure sera mise à exécution ce printemps lors de l'embauche annuel des étudiants. Normalement, ceux-ci s'occupent, dans notre gestion de risque, des comptes de 0 \$ à 1 000 \$. Les plus expérimentés vont donc prendre en charge des comptes de 1 000 \$ à 2 000 \$, diminuant ainsi le fardeau de la charge de travail des agents de financement en recouvrement.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence aux finances

Corps et titre d'emploi visé : 105.10 Analyste expert en placement

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	De manière générale, l'analyste expert en placement est responsable, au sein de la Direction générale des placements et de l'expertise financière (DGPEF), d'attributions qui sont très complexes, exigent une expertise de pointe dans divers aspects de la finance et pour lesquelles les impacts monétaires sont très importants. Concernant ce dernier point, rappelons que la politique de placement de la CNESST à l'égard du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) porte sur un actif de plus de 20 milliards \$ au 31 décembre 2023 et est calibrée pour générer des revenus de placement représentant environ 25 % des revenus totaux du FSST sur un horizon de long terme, de l'ordre d'un milliard \$ par année. La croissance du portefeuille de placement du FSST depuis la grande crise financière de 2008, la complexité grandissante des stratégies financières offertes par la CDPQ, ainsi que les exigences toujours croissantes en matière de gouvernance financière, commandent une surveillance approfondie et en continu des risques économiques, financiers et géopolitiques du portefeuille de placement du FSST. Plus spécifiquement, la personne titulaire a pour principale responsabilité, à titre d'expert, de : - Prendre en charge le volet « Surveillance » des activités de la DGPEF, visant à analyser les risques du portefeuille réel du FSST et la conformité de ce dernier à la politique de placement, ainsi qu'aux politiques d'investissement de la CDPQ, et de recommander les actions appropriées; - Travailler en étroite collaboration avec l'analyste principal en placement en charge du volet « Politique de placement ». Précisons que ce dernier volet exige également des efforts croissants, notamment en raison de la récente mise en œuvre la norme comptable internationale IFRS 17, laquelle requiert des travaux d'analyse complexes et la définition de stratégies financières toujours plus sophistiquées. En outre, la personne titulaire contribue au développement de l'expertise en placement au sein de la direction générale et son partage auprès des instances de la CNESST.



Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Le non-comblement du poste, dont les attributions sont décrites ci-haut, a un impact négatif direct sur la profondeur et l'étendue des activités de surveillance de la DGPEF, qui ne compte que trois employés de niveau professionnel (incluant le poste vacant), et ce, dans un contexte caractérisé par l'existence de nombreux risques économiques, financiers et géopolitiques pouvant affecter négativement les placements du FSST et donc sa solvabilité.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	De par la Loi sur la santé et sécurité du travail, la CNESST est fiduciaire du FSST. La DGPEF, sous la responsabilité du vice-président aux finances, est responsable de l'élaboration de la politique de placement du FSST et recommande sa révision au comité de placement et de capitalisation (comité stratégique du conseil d'administration de la CNESST) en fonction de l'évolution des risques économiques, financiers et géopolitiques qu'elle aura détectés.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	La DGPEF a pour mission de recommander au vice-président aux finances de la CNESST, ainsi qu'à son comité de placement et de capitalisation, les actions devant être prises relativement à la gestion du portefeuille de placement du FSST, 5ème plus grand déposant à la Caisse de dépôt et placement du Québec avec un actif de 20 milliards \$. La DGPEF est une petite unité dotée de trois postes d'analyste en placement, dont un est actuellement vacant. Le profil requis pour occuper cette fonction, à savoir la détention d'une scolarité additionnelle, soit une maîtrise en finance et du titre de CFA (<i>Chartered Financial Analyst</i>), ainsi que d'une expérience probante en matière de gestion de portefeuille institutionnel, est extrêmement rare au sein de la fonction publique québécoise. En conséquence, la DGPEF doit se préparer à la nécessité d'un recrutement, afin de combler rapidement ce poste et maintenir ainsi son niveau de service en ce qui a trait à la gestion des placements du FSST, laquelle constitue une activité hautement stratégique pour la CNESST.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	La DGPEF est une petite unité dotée d'un emploi d'encadrement, classe 2 (630-02), de deux postes professionnels de niveau expert (105-10), dont un est actuellement vacant, et d'un poste professionnel de niveau standard (105-00). Les analystes détiennent une maîtrise en finance, ainsi que le titre de CFA (<i>Chartered Financial Analyst</i>). Ils doivent également avoir une expérience probante en matière de gestion de portefeuille institutionnel.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Dotation d'un emploi vacant à la suite d'un départ.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Afin d'être en mesure de combler rapidement le poste vacant, et considérant la rareté de ce type de profil dans la fonction publique québécoise, la DGPEF souhaite procéder à l'affichage dudit poste en mutation au cours du mois de mars 2025 et, par la suite, au recrutement.
Pistes d'optimisation réalisées	Les trois analystes en placement ont chacun en charge l'un des trois volets des activités de la DGPEF, à savoir l'élaboration de la politique de placement, la surveillance des risques et l'analyse de la performance. L'effectif de la DGPEF correspond à la taille critique minimale requise pour être en mesure d'effectuer les tâches nécessaires à l'exercice de sa mission.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 506-30 Agent de bureau

Nombre de postes concernés : 9

Statut d'emploi : 6 Régulier et 3 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous l'autorité de la directrice ou du directeur de service, l'agent de bureau réalise des activités du processus d'admissibilité de la DGAR en soutien aux agents d'indemnisation. Il assure l'inscription de nouvelles réclamations et le traitement d'appels téléphoniques dans certains cas où l'information est manquante au moment de l'ouverture. Il assure la documentation d'éléments factuels concernant la réclamation, dont notamment l'inscription de diagnostics dans les outils prévus à cette fin. Les attributions sont les suivantes : • Créer le dossier travailleur au système informatique et créer un événement au système, si applicable ; • Ouvrir la réclamation ; • Prendre connaissance de tous les documents au dossier • Vérifier si toutes les informations nécessaires au traitement de la réclamation sont présentes au dossier • Ouvrir l'outil de recherche d'information et identifier les informations manquantes à documenter ; • Procéder à la recherche des informations manquantes afin de compléter l'outil de gestion de la décision et consigner la démarche ; • Saisir les diagnostics émis par les professionnels de la santé au système ; • Automatiser la décision si applicable. Autrement, assigner le dossier au bon segment opérationnel à l'aide de l'arbre décisionnel et compléter la fiche de suivi ; • Réaliser toutes autres tâches : • Recherche d'employeurs dans les systèmes ; • Vérifications auprès de la RAMQ et de Services Canada ; • Corriger des erreurs d'appariement ; • Préparer les copies de dossier et les demandes de révision ; • Inscriptions au système de changements d'adresse et de dépôt directs ; • Assurer une présence à l'accueil du point de service ; • Effectuer les retours de courrier ; • Venir en aide à d'autres segments opérationnels tel les frais, la surdité professionnelle, le PMSD et la codification.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• L'ouverture et la recherche d'information sont l'étape initiale de toutes réclamations de la clientèle au secteur SST de la CNESST, soit 150 000 réclamations par année font l'objet du travail des ressources d'agent de bureau en place. • Nécessité de fidéliser la main-d'œuvre dans un contexte de difficulté de recrutement et afin de conserver l'expertise • Retard dans le remboursement des frais destinés aux travailleurs, fournisseurs et établissements de santé



	• Augmentation du délai pour l'appariement ou le classement des documents dans le dossier électronique occasionnant des délais pour le traitement des demandes des clients dans les charges de travail • Difficulté de respecter l'application de pension alimentaire à la suite d'un jugement; • Temps de réponse accru auprès de la clientèle lors d'appel téléphonique ; • Retard dans l'ouverture des demandes de révisions (impact sur les délais de traitements); • Retard dans la transmission des demandes de copies de dossiers au TAT et auprès de la clientèle.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	• Assure un soutien administratif aux agents d'indemnisation et aux conseillers en réadaptation en les dégageant de certaines tâches administratives. • Contribue aux engagements de la CNESST quant à la qualité des services. • Communication directe auprès de la clientèle (travailleurs, employeurs et leurs représentants) • Assure tout le travail administratif en amont des demandes de révision (impact direct sur la clientèle) • Assure le suivi auprès du TAT (impact direct sur les délais au TAT)
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Impact sur les délais en lien avec le paiement des indemnités et des frais pour la clientèle compte tenu des délais d'admissibilité • Surcharge de travail/épuisement • Perte de mobilisation • Qualité du traitement • Augmentation des délais de traitement des demandes de révision
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Direction générale de l'admissibilité des réclamations : Responsable de l'ouverture et priorisation des réclamations, analyse des réclamations et traitement de l'admissibilité de celles-ci. • L'équipe est composée de : • 35 agents de bureau • 20 agents d'indemnisation • 6 conseillers en indemnisation • 3 directrices de service Pour la Direction générale de la révision administrative : Responsable de traiter les demandes de révision de la clientèle. • 1 DG • 2 Directrices • 6 Directeurs de services • 1 coordonnatrice • 1 cheffe d'équipe • 17 agents de soutien administratif (agent de bureau) Direction des activités spécialisées : Responsable du traitement de dossiers et du paiement des frais à la clientèle. • 27 agents de bureau • 5 agents d'indemnisation • 4 chefs d'équipe • 1 directrice de service



Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• Volonté de titulariser 3 personnes occupant déjà un poste occasionnel sur les postes réguliers laissés vacants à la suite de divers départs, pour la Direction générale de l'admissibilité des réclamations. • Volonté de combler 3 postes réguliers avec un processus de recrutement à l'externe de la fonction publique, pour la Direction générale de la révision administrative. • Nécessité de combler 3 postes occasionnels laissés vacants à la suite de nomination temporaires antérieur au gel d'embauche, pour la Direction des activités spécialisées.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Aucune démarche effectuée à ce moment en raison de la volonté de fidéliser le personnel considérant la difficulté de recruter et la volonté de maintien de l'expertise. Également, pour les postes où le souhait est d'aller en recrutement, aucune démarche n'a été effectué considérant l'expérience en dotation démontre que ces ressources proviennent de l'externe de la fonction publique.
Pistes d'optimisation réalisées	• Temps supplémentaire effectué pour offrir le service à la clientèle; • Redistribution des tâches • Aide demandée inter-équipe • Délestage d'autres activités réalisées par des agents de bureau



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 508-30 Agent d'indemnisation

Nombre de postes concernés : 33

Statut d'emploi : 24 Réguliers et 9 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur de service, la ou le titulaire de l'emploi contribue à la réintégration au travail de personnes qui ont subi un accident de travail. Elle établit dès la réception du dossier un portrait global de la situation et réévalue continuellement le niveau de service à offrir au travailleur. À cet effet, elle doit : • évaluer les besoins du travailleur; • élaborer une stratégie d'intervention en fonction des objectifs et des résultats à atteindre; • s'assurer de la conformité du traitement du dossier et du respect des procédures en vigueur; • obtenir et traiter l'information médicale requise; • documenter la démarche client au dossier; • mettre le travailleur et l'employeur en action et mobiliser les partenaires dans la recherche de solutions; • axer ses interventions sur la capacité de travail; • assurer la coordination entre le plan de traitement et la démarche de retour au travail; • déterminer une solution durable de retour au travail chez l'employeur; • travailler en étroite collaboration avec les conseillers en réadaptation.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La vice-présidence souhaite poursuivre l'offre de service aux travailleuses et travailleurs accidentés du travail et aux employeurs du Québec. • Au 31 août 2024, le nombre de lésions professionnelles en attente d'admissibilité +14,6 % par rapport à la même période de 2023; • Hausse moyenne de 13,4 jours du délai d'admissibilité des lésions professionnelles, à 58,9 jours, composée principalement des augmentations de 45,3 jours pour les surdités et de 3,9 jours pour les accidents; • Une augmentation à l'égard du nombre de travailleuses et travailleurs en recherche d'une solution de retour en emploi et de la durée de leur arrêt de travail; • Hausse de la durée moyenne d'incapacité de 7,2 jours; • Hausse des coûts imputés au Fonds de santé et sécurité du travail.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les agents d'indemnisation sont des acteurs importants pour promouvoir les bénéfices des solutions temporaires de retour en emploi qui sont reconnues pour favoriser un retour prompt et durable. À titre d'exemple, l'assignation temporaire d'un travail à une travailleuse ou un travailleur constitue une mesure généralement gagnante pour le travailleur et l'employeur qui bénéficient notamment d'avantages financiers (meilleur revenu pour le travailleur et réduction des coûts pour l'employeur).
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Augmentation des délais de traitement des demandes • Augmentation des plaintes, intervention du Protecteur du citoyen • Surcharge de travail • Épuisement des ressources • Baisse de la mobilisation • Enjeu de rétention de personnel • Impact sur la qualité du traitement
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	• Agents d'indemnisation • Conseillers en réadaptation • Directeur de service
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• 24 postes réguliers à combler avec la titularisation du personnel occasionnel en place • 9 postes occasionnels à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage aff-mut janvier et février 2025. Toutefois l'expérience de dotation démontre qu'il est difficile de combler les besoins d'agent d'indemnisation au sein de la fonction publique et que ces postes sont habituellement comblés via un recrutement à l'externe.
Pistes d'optimisation réalisées	• Heures supplémentaires • Ajustements de pratiques administratives • Répartition des charges de travail entre les intervenants en poste • Prise en charge des dossiers par les supérieurs (conseillers en indemnisation)



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 506-30 Agent de secrétariat

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur de la réintégration au travail, la personne titulaire de l'emploi doit : • S'assurer de la réception, répartition et préparation des envois de courrier (interne et externe) • recevoir les rapports et effectuer la saisie de données; • faire les réservations de salle, d'hébergement et de transport pour l'équipe de gestion; • fournir une assistance dans la rédaction de documents, lettres et communiqués; • transcrire et mettre en page divers documents; • répondre et acheminer les appels téléphoniques; • effectuer les commandes de matériel de bureau /Maintenir l'inventaire des fournitures. • collaborer avec la technicienne en administration dans les tâches d'accueil du personnel, inventaire informatique et autres tâches; • Préparer des commandes à l'interne et auprès des fournisseurs externes et réceptionner celles-ci. • Distribuer des fournitures de bureau sur demande du personnel. • Entretenir (de base) des imprimantes (remplacement des bouteilles d'encre, des tambours et kit de maintenance). • Suivre l'attribution des rangements et casiers (MTAA) • Voir aux communications de l'établissement (Canal Teams, courriel, production de bulletin d'information, exercice d'évacuation) • CSS (suivi des DSI, MAJ des trousse de 1ers soins, liste de secouristes et inscription aux formations de secouristes) • Communiquer avec le propriétaire de l'immeuble en cas de bris ou incident • Attribuer les vignettes de stationnements et en faire le suivi • Accompagner le représentant de la compagnie de récupération des documents confidentiels (Shred-It) sur les étages. • Diverses demandes de service de la part du personnel.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Transformation du bureau de Longueuil en MTAA, où 450 employés convergeront vers cet établissement, à titre de port d'attache. Un besoin de soutien au responsable d'établissement est présent considérant le nombre d'utilisateurs (450).



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Bonifier l'expérience employé et soutenir le responsable d'établissement dans l'accomplissement de son rôle.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Surcharge des responsables d'établissement et du personnel en place.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'agent(e) de secrétariat intègre l'équipe de secrétariat de la Direction générale de la réintégration au travail Sud (DGRTS). La DGRTS est constituée de 1 DG, 2 DRT, 10 DS et actuellement 6 agentes de secrétariat.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Volonté de combler le poste régulier avec un recrutement à l'externe de la fonction publique. Le poste a été laissé vacant à la suite d'un départ en novembre 2024.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Aucune démarche réalisée considérant que l'expérience de dotation démontre que ces postes sont habituellement comblés à l'externe de la fonction publique et difficulté de le combler en affectation/mutation.
Pistes d'optimisation réalisées	Surcharge du responsable d'établissement qui s'occupe de tâches administratives actuellement.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 111-00 Conseiller en réadaptation

Nombre de postes concernés : 28

Statut d'emploi : 18 Régulier et 10 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur du service, la personne titulaire de l'emploi doit intervenir dans les dossiers des travailleurs. À cet effet, elle doit : • Évaluer les besoins du travailleur afin d'élaborer un plan d'action en fonction des enjeux au dossier et favorisant un prompt retour sur le marché du travail; • Élaborer une stratégie d'intervention en fonction des objectifs et des résultats à atteindre; • Mettre en place des plans d'action axés sur le retour au travail et en assurer le suivi; • Mobiliser le travailleur et les partenaires internes et externes ainsi que les ressources dans la recherche de solutions; • Axer les interventions sur la capacité de travail et l'employabilité du travailleur; • Mettre en place différentes mesures de réadaptation (physique, sociales ou professionnelles) selon les besoins du travailleur; • Déterminer une solution durable de retour au travail; • Assurer une gestion de dossier de qualité; • Préparer (dans un contexte légal avec l'avocat régional) les dossiers dans lesquels la Commission doit être représentée devant les paliers d'appel; • Participer à des projets ou des comités de travail régionaux touchant des problématiques de réparation
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La vice-présidence souhaite poursuivre l'offre de service aux travailleuses et travailleurs accidentés du travail et aux employeurs du Québec. • Au 31 août 2024, le nombre de lésions professionnelles en attente d'admissibilité +14,6 % par rapport à la même période de 2023; • Hausse moyenne de 13,4 jours du délai d'admissibilité des lésions professionnelles, à 58,9 jours, composée principalement des augmentations de 45,3 jours pour les surdités et de 3,9 jours pour les accidents; • Une augmentation à l'égard du nombre de travailleuses et travailleurs en recherche d'une solution de retour en emploi et de la durée de leur arrêt de travail; • Hausse de la durée moyenne d'incapacité de 7,2 jours; • Hausse des coûts imputés au Fonds de santé et sécurité du travail.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Le conseiller en réadaptation est un acteur clé pour promouvoir et négocier des solutions temporaires de retour en emploi auprès de la travailleuse ou du travailleur, de l'employeur et du médecin. Les travailleuses et les travailleurs en arrêt de travail nécessitent un l'accompagnement personnalisé d'un conseiller en réadaptation qui peut notamment déterminer des mesures temporaires pour favoriser un retour en emploi durable et permettre de compenser les impacts dus à la lésion
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Surcharge de travail • Baisse de la mobilisation • Augmentation des délais de traitement • Impact sur la qualité de traitement et du service (hausse des plaintes et d'intervention du Protecteur du citoyen)
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	• Agents d'indemnisation • Conseillers en réadaptation • Directeur de services
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• 16 postes réguliers à combler avec la titularisation du personnel occasionnel en place • 2 postes réguliers à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique • 10 postes occasionnels à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage aff-mut janvier et février 2025. L'expérience de dotation démontre une difficulté de combler ces emplois en affectation/mutation. Ces postes sont habituellement comblés par le recrutement externe à la fonction publique.
Pistes d'optimisation réalisées	• Temps supplémentaire effectué dans les charges de travail afin d'offrir le service à la clientèle; • Répartition des charges de travail entre les intervenants; • Demandes de soutien redirigées vers une unité centrale.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 120 - Médecin

Nombre de postes concernés : 3

Statut d'emploi : Réguliers

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité de la directrice de la réintégration au travail, la personne titulaire de l'emploi doit : • Conseiller les intervenants de la Commission sur l'aspect médical des lésions professionnelles dans une perspective de maintien en emploi et d'un retour en emploi durable. • Compléter au besoin, avec le médecin traitant, le dossier médical nécessaire à la prise de décision et au retour au travail des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. • Assurer la qualité du suivi médical en appréciant l'information médicale contenue aux dossiers des travailleurs. • Participer à des activités visant à informer et à sensibiliser le milieu médical régional, particulièrement les médecins qui ont charge des travailleurs, sur l'environnement de la CNESST, ses façons de faire, les différents mécanismes d'application de la loi et les orientations de la Commission. • Collaborer à l'élaboration de la stratégie de gestion des cas à risque de chronicité en participant à l'identification de facteurs de risque et à la réévaluation du risque aux différentes étapes du plan d'action au dossier. • Recommander le recours par la Commission à un professionnel de la santé désigné dans le suivi médical du dossier, valider le rapport obtenu de ce dernier et faire les recommandations appropriées aux intervenants. • Recommander, le cas échéant, le recours au Bureau d'évaluation médicale dans le suivi médical du dossier, valider l'avis obtenu et faire aux intervenants les recommandations appropriées. • Supporter les intervenants de la direction générale en émettant une opinion sur les limitations fonctionnelles prévisibles et sur la capacité du travailleur à reprendre son emploi. Au besoin, se rendre sur les lieux du travail du travailleur afin d'examiner le poste de travail. • Valider le rapport d'évaluation médicale reçu du médecin traitant quant aux limitations fonctionnelles décrites et s'assurer de la conformité du bilan des séquelles permanentes avec le règlement sur le barème des dommages corporels. • Conseiller la directrice régionale sur toute problématique médicale interne ou externe.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• L'intervention d'un médecin est essentielle dans le soutien aux intervenants sur la problématique des lésions professionnelles; • La hausse du nombre des lésions professionnelles nécessite un effectif de médecins plus important; • Difficulté de recrutement de médecins.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	- Assurer la cohérence et la rigueur dans l'interprétation des politiques de la CNESST et leur application; - Exercer un rôle d'expert-conseil auprès des unités centrales et du Comité de direction de la Commission et des directions générales opérationnelles sur toute question de nature médicale offrant un service direct à la clientèle (Intervenants en région, professionnels de santé qui a charge, professionnels désignés); - Sensibiliser le milieu médical régional, particulièrement les professionnels de santé qui ont charge des travailleurs, sur l'environnement de la CNESST, ses façons de faire, les différents mécanismes d'application de la loi et les orientations de la Commission; - Travaux réglementaires prévus/en cours et nécessité de mettre à jour les différents outils concernant le cadre normatif dans les temps impartis.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	- Risque d'augmentation des délais pour les consultations et avis médicaux, contact avec les professionnels de la santé qui ont charge ce qui impacterait le service direct à la clientèle vulnérable ainsi que le retour au travail et/ou risques de chronicité; - Perte d'expertise surtout si les postes ne peuvent être doublés avant le départ; - Depuis les 6 derniers mois il y a une augmentation de 88% des intrants au bureau médical d'admissibilité (342 activités en attentes) et de 23 % des intrants au bureau médical général (2751 activités en attentes). Les délais de traitement de certaines activités dépassent le 100 jours, ce qui peut avoir un impact sur la durée de versement des indemnités de remplacement de revenu;
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 3 cadres 3, 1 cadre 4, 13 coordonnateurs, 120 employés Catégories d'emploi: médecin (120-05 et 120-01), coordonnateurs (105-10), professionnels (105-00)
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Comblement de 3 postes réguliers de médecin via un affichage à l'externe de la fonction publique considérant la difficulté de combler ces emplois en affectation/mutation
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en recrutement au mois d'août 2024 ayant résulté en un comblement de 3 postes.
Pistes d'optimisation réalisées	- Redistribution des tâches / mandat sur les charges de travail existantes; - Un regroupement de la fonction médicale a été entamée en 2024. L'ensemble des médecins de la réparation seront regroupés dans une même direction d'ici mars 2025. Des gains significatifs sont escomptés. En effet, la DGIR englobera alors toute l'expertise médico-administrative. Une partie de la marge dégagée sera consacrée à la bonification des échanges avec le réseau de la santé, dans un objectif de favoriser des retours au travail prompts et durables.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 111-00 Réviseur

Nombre de postes concernés : 9

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur ou de la directrice du service, effectuer la révision administrative d'une décision rendue par la CNESST, en matière de santé et de sécurité du travail à la suite d'une demande de révision faite par le travailleur ou l'employeur. Plus précisément, la personne titulaire de l'emploi devra : • Procéder à une analyse rigoureuse et ciblée du dossier et de l'application des dispositions spécifiques et pertinentes; • Recueillir les informations auprès des clients et discuter des raisons motivant leur demande de révision; • Améliorer pour nos clientèles, la compréhension du dossier, de différents points de vue ainsi que des lois, règlements, politiques et orientations en vigueur; • Proposer une solution alternative menant au règlement de certaines situations litigieuses; • Rédiger une décision simple, claire, concise et accessible pour le client.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• Hausse marquée des intrants à la Direction générale de la révision administrative en 2024 par rapport à 2023 (+7,5%); • Augmentation des dossiers complexes nécessitant une plus longue analyse (caractère psychologique, violence à caractère sexuelle, etc); • Délai légal de 90 jours pour traiter une demande de révision depuis le 6 avril 2023; • Le délai entre le dépôt de la demande de révision et la décision rendue a augmenté de 49 à 64,5 jours entre 2022 et 2024; • Équipe de réviseurs est passée de 158 ressources en 2021 à 99 ressources en janvier 2025; • Difficulté de recrutement exclusif au sein de l'appareil gouvernemental considérant l'obligation de détenir un BAC pour occuper la fonction de réviseur.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	• Service à la clientèle direct aux travailleurs et employeurs du Québec
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Hausse des délais pour rendre les décisions; • Possible diminution de temps disponible pour l'accompagnement de la clientèle en raison de l'augmentation des charges de travail (expérience client diminuée);



	Possible incapacité d'atteindre la cible de formation de 4,25 jours afin de prioriser la capacité des équipes à traiter les demandes de révision dans les délais prescrits par la loi;
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 2 Directrices, 6 directeurs de services, 10 chefs d'équipes, 99 réviseurs Catégorie d'emploi : professionnel (111.00 attaché ou attachée d'administration)
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Volonté de titulariser 9 personnes occupant déjà un emploi occasionnel de réviseur via les 9 postes réguliers laissés vacants suite à des départs.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en recrutement en mai 2024 avec comblement des postes.
Pistes d'optimisation réalisées	- Réalisation d'activités de mission en temps supplémentaires pour contrôler la hausse des inventaires; - Soutien offert par des chefs d'équipes aux opérations afin de stabiliser et/ou diminuer les inventaires de demandes de révisions; - Délestage de certaines réunions et formations afin d'optimiser le temps de travail des réviseurs.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 264-10 Technicien en administration

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité de la directrice générale, la personne titulaire de l'emploi agit à titre de répondante régionale et est responsable de l'administration de la direction (ressources matérielles, informatiques, financières ainsi que le support à la gestion des ressources humaines). Plus spécifiquement, elle doit : • s'occuper des demandes d'accès informatiques et de l'équipement informatique; • faire les changements d'appareils multifonctions; • assurer le suivi des paiements en lien avec l'établissement et les employés ainsi que les demandes de personnel; • accueillir les nouveaux employés et les informer sur le fonctionnement général de bureau; • répondre aux diverses demandes du personnel sur les différents sujets qui lui sont attribués; • supporter l'équipe de gestion pour divers besoins administratifs.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Technicien en administration est un poste clé pour une bonne gestion des besoins administratifs d'une direction et assurer un soutien quotidien aux employés. Restructuration de la direction générale (regroupement de la fonction médicale) et hausse du nombre d'employés et donc des besoins de soutien à la gestion.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La personne titulaire de l'emploi offre un Service à la clientèle direct aux employés de la direction.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Redistribution des tâches et des charges de travail existantes ce qui augmente le risque d'épuisement des ressources en place; • Possibilité de retard dans le traitement des besoins administratifs de la direction tel que les demandes de remboursements, les inscriptions aux formations, etc.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 3 cadres de niveau 3, 1 cadre de niveau 4, 13 coordonnateurs, 120 employés Catégories d'emploi: Technicien (ne) en administration (264-10), coordonnateurs (105-10), professionnels (105-00), médecins (120-01 et 120-05).



Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	1 poste régulier à combler avec le recrutement d'une étudiante ou d'un étudiant déjà en place.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage affectation-mutation-promotion en janvier 2022, pas de candidature concluante. L'expérience démontre que ce type d'emploi est habituellement comblé par du recrutement externe.
Pistes d'optimisation réalisées	Redistribution des tâches aux ressources déjà en place et embauche d'étudiants.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Normes du travail

Corps et titre d'emploi visé : 105

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous l'autorité de la directrice, le conseiller à la reddition de comptes doit : - Contribuer à l'exercice de reddition de comptes de la VPNT liée notamment à l'atteinte des résultats opérationnels et ceux attribuables à la planification stratégique et la déclaration de services. À ce titre, elle doit plus particulièrement: - Expertiser les rapports afin d'assurer la validité et la cohérence des données produites; - Analyser et interpréter les données et soulever les écarts significatifs; - Évaluer les impacts possibles des changements opérationnels; - Informar les différentes instances des résultats des analyses et proposer des recommandations; - Effectuer des recherches et des analyses complexes dans le cadre des activités de rédaction et de support stratégiques de la VPNT et formuler des avis et des recommandations aux autorités de la VPNT; - Participer aux activités de gouvernance interpellant la VPNT au sein de la CNESST et du gouvernement du Québec.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La personne titulaire a une grande responsabilité en termes d'évaluation des résultats, de reddition de comptes et de gestion saine et transparente des projets en cours de réalisation au sein de la vice-présidence. L'impact des actions est majeur puisqu'elles se répercutent sur l'atteinte des objectifs définis dans la déclaration de services ainsi qu'à la planification stratégique. La personne titulaire occupe une place névralgique dans le processus de prise de décisions pour les projets d'envergures au sein de la vice-présidence et de la CNESST. Elle doit être en mesure de signifier des écarts de résultats et de formuler des recommandations pour faciliter la prise de décision par les autorités.



	Le travail effectué au chapitre des analyses de la productivité permet d'optimiser l'offre de service et la prestation de services dans les équipes opérationnelles. Ces travaux ont donc un impact majeur sur l'organisation du travail au sein des unités administratives et par conséquent, sur le service rendu à la clientèle des normes du travail. D'autre part, la personne contribue activement à la prise en charge des demandes médias ainsi que des demandes d'accès à l'information. Elle est donc responsable de fournir une information fiable et de qualité afin d'assurer la bonne réputation de l'organisation.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La personne titulaire a une grande responsabilité en termes d'évaluation des résultats, de reddition de comptes et de gestion saine et transparente des projets dont il est responsable. Elle occupe une place névralgique dans le processus de prise de décisions pour les projets d'envergures au sein de la vice-présidence et de la CNESST. Elle doit être en mesure de signifier des écarts de résultats pour faciliter la prise de décision par les autorités particulièrement au regard des engagements de la vice-présidence.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	L'équipe responsable de la reddition de comptes est constituée de trois personnes professionnelles dont l'une d'entre elles est en congé sans solde pour une durée d'une année et son retour est peu probable. Quant aux deux autres personnes, elles ont démontré un intérêt pour de nouveaux défis professionnels à court terme. La personne titulaire a une grande responsabilité en termes d'évaluation des résultats, de reddition de comptes et de gestion saine et transparente des projets en cours de réalisation au sein de la vice-présidence. L'impact des actions est majeur puisqu'elles se répercutent sur l'atteinte des objectifs définis dans la déclaration de services ainsi qu'à la planification stratégique. Cet emploi est donc essentiel au bon fonctionnement de la VPNT. Afin de maintenir le niveau d'expertise requis à une saine de reddition de comptes de la VPNT et ainsi qu'à l'offre de service à la clientèle, il est souhaitable de combler le poste le plus rapidement possible sans consommation supplémentaire d'ETC. Le poste à combler requière un certain nombre de semaines avant de se familiariser avec les systèmes de mission, les indicateurs pertinents et les différents outils à développer et analyser. Afin d'éviter un bris de service au sein de la VPNT, il est nécessaire d'entamer dès maintenant le processus d'embauche.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Direction du conseil de la gouvernance et du partenariat : - 1 cadre, niveau 3 - 11 professionnels, dont 5 experts - 1 technicienne en administration



	La ressource fait partie des 11 professionnels identifiés ci-dessus dont l'un est actuellement en congé sans solde. Contexte de la direction : La direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat (DCGP) a pour mission de veiller aux activités de gouvernance de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT). Elle a pour mandat de soutenir et de conseiller la vice-présidente, notamment dans la présentation des projets et des dossiers de la VPNT aux diverses instances de l'organisation, la reddition de comptes à la présidente-directrice générale (PDG) ainsi qu'au Conseil d'administration (CA), l'élaboration et la mise en œuvre de la planification stratégique, les communications en matière de normes du travail et le développement d'une stratégie de partenariat interne et externe. La direction est également responsable de la réalisation de divers mandats stratégiques ainsi que du développement et de l'administration d'un programme d'aide financière.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Remplacement congé sans solde : aucune consommation supplémentaire d'ETC
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	N/A
Pistes d'optimisation réalisées	N/A



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique

Corps et titre d'emploi visé : Spécialiste logiciel d'infrastructure
Linux plateforme centrale et distribuée

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	- Assurer l'évolution des composants technologiques et progiciels des plateformes centrale et distribuée sous sa responsabilité. Les projets d'évolution sont majeurs et importants pour la VPTN et la CNESST et la personne titulaire de l'emploi joue un rôle clé dans les travaux d'analyse, de recommandation et d'influence auprès des décideurs de la VPTN; - Assurer la mise en opération et la paramétrisation des composants (performance, stabilité, liens interproduits, etc.) dans le contexte d'utilisation propre à la CNESST et en conformité avec ses processus opérationnels en vigueur; - Assurer les tâches d'exploitation nécessaires au maintien du bon fonctionnement des plateformes centrale et distribuée sous sa responsabilité : fonctionnement en continu, gestion de la disponibilité, stabilité et performance, support technique de haut niveau, liens avec les fournisseurs pour la résolution des problèmes complexes dont les impacts peuvent être très importants pour la CNESST, coûts d'exploitation; - Agir à titre d'expert-conseil auprès de toutes les ressources (gestionnaires, architectes, spécialistes techniques, développeurs d'applications, etc.) tant aux niveaux conceptuels que techniques dans des contextes de projets d'évolution, d'amélioration et d'entretien comme dans des situations d'urgence concernant, entre autres, la plateforme centrale.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La rareté de main d'œuvre qualifiée, la durée du transfert d'expertise requis et la charge de travail des ressources en place justifie la nécessité de combler le poste par l'embauche de la ressource déjà formée. De nombreux projets d'évolution requiert l'expertise de pointe du domaine et bien que Linux soit réputé pour sa sécurité, il n'est pas exempt de failles. Ainsi,



	la personne titulaire de l'emploi doit maîtriser plusieurs domaines pour stabiliser et gérer efficacement les systèmes, comme l'administration, l'automatisation, et la gestion des conteneurs, et ce, sur les plateformes centrale et distribuée. En combinant ces compétences avec une bonne compréhension de la plateforme centrale, la personne titulaire de l'emploi peut assurer la performance, la disponibilité et la stabilité de cette plateforme qui est requise pour assurer la mission de la CNESST.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Assurer la continuité des services à la population est la plus grande priorité de l'organisation. La plateforme centrale est un actif majeur pour la CNESST, le cœur des systèmes de mission y est hébergé. La personne titulaire de l'emploi assure la performance, la disponibilité et la stabilité de cette plateforme, un rôle essentiel pour la prestation électronique de services offerte à la clientèle de la CNESST et à son personnel. Avec l'augmentation des services en lignes, une seule instabilité ou une panne de la plateforme peut affecter plusieurs, voire l'ensemble des services offerts.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	L'augmentation du nombre de services requiert plus de ressources humaines pour garantir la stabilité de la plateforme centrale. Le développement de l'expertise qui y est associé est essentiel à la continuité des services. La vacance de l'emploi nuit, par exemple, à la surveillance en temps réel requise pour détecter une anomalie de la plateforme centrale. Sans cette ressource, l'anticipation et la gestion des risques pour garantir la performance, la disponibilité et la stabilité de Linux sur la plateforme centrale ne sont pas possibles.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'équipe de la plateforme centrale est composée de 22 ressources professionnelles (108) et d'un technicien (272) : - Exploitation des systèmes et des logiciels d'infrastructure; - Exploitation des logiciels de bases de données et des systèmes transactionnels; - Exploitation d'outils et d'aide au développement; - Automatisation, capacité et performance; - Installation et configuration matérielle; - Opération des traitements de la PFC (24/7).



	La personne titulaire de l'emploi fait partie d'une sous équipe de cette équipe qui est constituée de six ressources internes professionnelles (108), dont deux de niveau de complexité supérieure expert.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Il s'agit d'un processus de sélection particulier. L'objectif de cette embauche est de fidéliser une ressource qui est dans l'organisation depuis 2021 à titre d'étudiant. La VPTN a investi trois ans pour former une ressource précieuse, évitant ainsi des coûts supplémentaires liés à un nouveau transfert de connaissances. Désormais autonome et apportant une contribution significative, cette ressource est essentielle pour la VPTN, qui a un besoin crucial de son expertise pour mener à bien des projets complexes.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	n/a
Pistes d'optimisation réalisées	La formation nécessaire sur la plateforme centrale n'est plus enseignée dans les établissements scolaires du Québec comme programme officiel, donc il y a un manque de relève formée. La formation en milieu de travail demande entre deux et cinq ans pour apprendre la technologie. Fidéliser les étudiants lorsqu'ils choisissent la plateforme centrale comme emploi étudiant et comme stage est une façon d'assurer la relève pour éviter que la CNESST soit dans une situation de crise si la relève de la plateforme centrale n'était pas assurée.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique (VPTN)

Corps et titre d'emploi visé : Agent(e) aux services en ligne sécurisé

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Agir comme soutien auprès des différentes clientèles abonnées aux services en ligne sécurisés, Mon Espace CNESST. À ce titre, elle assure l'accompagnement lors de l'inscription, l'assistance dans l'utilisation des services offerts et le support pour la récupération de code et mot de passe. Selon la clientèle (travailleur ou employeur), elle effectue l'analyse et le traitement de différents formulaires, le suivi des adresses courriel erronées et diverses tâches administratives. Les principales attributions consistent à : • Recevoir les appels de 2e niveau pour le soutien auprès des clientèles; • Soutenir et accompagner la clientèle dans tous les espaces sécurisés, incluant l'adhésion à ces espaces; • Participer et/ou faciliter l'intégration des nouveaux services en ligne auprès des clientèles; • Analyser les demandes d'inscription d'un employeur ou d'un fournisseur au Guichet SST et les demandes d'autorisation d'accès à des dossiers accordées par l'employeur. Communiquer verbalement avec le demandeur afin de vérifier diverses informations contenues dans sa demande; • Assurer le support aux employeurs dans la gestion des droits d'accès; • Procéder au traitement des activités ou des listes afin de régulariser les droits d'accès; • Consigner et documenter toutes les actions effectuées et les informations pertinentes au dossier de l'employeur afin de maintenir à jour le dossier de l'employeur; • Établir les modalités d'entente avec les clients en lien avec les services juridiques lorsque requis; • Préparer les dossiers pour la numérisation et l'archivage en procédant à la codification et à la transmission des documents conformément aux règles établies.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La charge de travail est élevée et il est difficile de recruter des agents, ce qui met à risque les services offerts en cas de postes vacants ou d'absences prolongées. Si les postes ne sont pas comblés, nous ajoutons de la pression sur les agents en poste et mettons à risque les services offerts dans Mon Espace CNESST ainsi que le soutien de certains services en ligne grand public, tels que les services de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) par l'augmentation du



	délai de traitement des demandes. Le soutien nécessaire est crucial pour maintenir la satisfaction des utilisateurs et atteindre les objectifs du plan stratégique en ce qui concerne les services en ligne.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La qualité des interventions de la personne titulaire de l'emploi a un impact direct sur l'image et la crédibilité de la Commission relativement à l'engagement de la Commission d'assurer la protection des renseignements personnels et confidentiels.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Ce poste est crucial pour maintenir la satisfaction des employeurs et travailleurs utilisateurs de nos services en ligne disponibles via MonEspace CNESST, et ainsi, nous permettre d'atteindre les objectifs du plan stratégique en ce qui concerne les services en ligne.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Sous la responsabilité de la directrice ou directeur, la personne titulaire agit à titre d'agente ou agent aux services en ligne sécurisés afin de soutenir les différentes clientèles abonnées aux services en ligne sécurisés, Mon Espace CNESST. L'équipe Services en ligne sécurisés accompagne et assure le soutien auprès des abonnés (travailleurs et employeurs) à Mon Espace CNESST ainsi que le soutien de certains services en ligne grand public, tels que les services de l'IVAC. L'utilisation de formulaires électroniques transmis auprès de diverses équipes opérationnelles des vice-présidences, le dépôt de la version électronique des documents dans l'espace du travailleur ou employeur, à titre d'exemple, contribuent à la modernisation des processus de travail. Il faut prévoir d'assurer le soutien nécessaire pour maintenir la satisfaction des travailleurs et employeurs abonnés, ce qui implique d'avoir les effectifs appropriés. L'atteinte des objectifs de l'enjeu 2 du plan stratégique est partiellement tributaire de la satisfaction des clientèles lors de l'utilisation des services en ligne. Équipe des services en ligne sécurisés : • 1 coordonnatrice des services en ligne sécurisés • 1 agente spécialiste des services en ligne sécurisés • 6 agentes ou agents aux services en ligne sécurisés
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	À la suite de la vacance d'un poste régulier dans cette fonction, nous voulons régulariser une ressource de la même équipe qui est présentement sur un poste occasionnel 5 ans. Ce recrutement sans affichage permettra de favoriser l'attraction et la rétention de notre main-d'œuvre en nommant la ressource sur un poste régulier vacant.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Depuis 2023, le comblement de ce type d'emploi a nécessité un processus de recrutement pour chaque poste à combler.
Pistes d'optimisation réalisées	N/A



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique (VPTN)

Corps et titre d'emploi visé : Conseillère ou conseiller expert en gestion et intégration de données

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	La personne titulaire de l'emploi est responsable des cadres de référence permettant de faire évoluer l'architecture d'information de l'ensemble des systèmes de la Commission. La personne titulaire de l'emploi collabore donc avec l'architecture d'entreprise de la CNESST aux travaux de conception et d'évolution de l'architecture des données de tous les systèmes informatiques de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). • Agir à titre de responsable en gouvernance et d'intégration de l'information et de l'architecture globale des données de la Commission dans le but d'assurer une gestion performante et sécuritaire des données de l'organisation. L'architecture des données est la base de tous les systèmes informatisés. L'ensemble des données est l'actif le plus précieux de la Commission. • À titre d'expert spécialiste en intégration de données, coordonner, conseiller, orienter et superviser des conseillers en architectures en données et des modélisateurs du Service de la gestion des données et de l'informationnel (SGDI) dans le cadre de projets reliés aux données afin d'assurer la performance et la cohésion des équipes données de la Commission et la performance globale des solutions livrées auprès des gestionnaires, des directeurs régionaux, de la haute direction. • Agir à titre d'intégrateur dans les projets auprès de l'équipe des conseillers en architectures de données et des modélisateurs du SGDI afin d'assurer la cohérence des solutions livrées auprès des gestionnaires, des directeurs régionaux, de la haute direction de la Commission. • Définir, produire, faire évoluer et communiquer les documents d'encadrement nécessaires à une gestion des données numériques corporatives afin d'assurer la diffusion des normes et bonnes pratiques de modélisation, d'organisation et d'exploitation des données aux équipes de réalisation.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La personne titulaire du poste joue un rôle stratégique sur le plan de la définition des données. Elle assure leur unicité et leur uniformisation en évitant une duplication des concepts. Son apport favorise la compréhension commune des données par l'ensemble des utilisateurs internes à la Commission. Elle est impliquée dans tous les projets de développement : elle est d'ailleurs l'une des premières à intervenir auprès des utilisateurs qui ont exprimé des besoins d'informatisation pour leur secteur d'activités. Elle voit à identifier les impacts des nouveaux modèles de données sur ceux des systèmes existants.



	L'ensemble de ces tâches permet d'obtenir des informations solides sur lesquelles les gestionnaires pourront s'appuyer lors de prise de décision.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les conseils du ou de la titulaire de l'emploi ont un grand impact organisationnel : ils soutiennent la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et des processus afférents auprès des gestionnaires de la VPTN et des unités d'affaires. Sa grande implication à la conception des nouveaux systèmes, des orientations architecturales et organisationnelles qu'il donne au volet des données ainsi que ses interventions auprès de la clientèle sont déterminantes quant à la qualité, l'efficacité et la valeur ajoutée pour les utilisateurs, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs qui leur sont fixés. La clientèle de ces systèmes se retrouve généralement dans l'ensemble des secteurs d'affaires de la Commission. De plus, plusieurs systèmes sont accessibles directement par la clientèle externe de la Commission. Enfin, la qualité des données a un impact majeur sur l'image de la Commission notamment à l'égard de l'information de gestion nécessaire à la rédaction des documents remis à l'Assemblée nationale, aux journalistes ou au Secrétariat du Conseil du trésor.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	L'absence de ce profil d'expertise unique au SGDI mettrait en jeu l'atteinte des objectifs poursuivis de qualité et de disponibilité des données dans les développements de systèmes, en particulier ceux visant l'application des mesures liées à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), la prestation des services en ligne (PES) et aux exigences en matière de données numériques gouvernementales. Cette situation pourrait ainsi avoir une incidence directe et déterminante sur les objectifs opérationnels de la CNESST et représenter des bris de service pour les travailleurs et les employeurs en attente d'informations fiables dans le traitement de leurs dossiers. Des échecs dans ces projets, en particulier s'ils sont rendus publics, peuvent ainsi entraîner des conséquences importantes sur la confiance et de crédibilité auprès des autorités, du Conseil d'administration de la CNESST, du gouvernement et plus largement des clientèles Travailleurs et Employeurs.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Sous l'autorité de la directrice ou directeur de service, la personne titulaire agit en tant que conseiller expert en gouvernances et gestion des données numériques ainsi qu'intégrateur en architecture d'information auprès de l'ensemble du SGDI et de la VPTN. Le Service de la gestion des données et de l'informationnel est responsable de l'entretien et de l'évolution des systèmes informationnels et d'intelligence d'affaires. Il est aussi responsable d'assurer la gestion des données de l'organisation pour les activités suivantes : architecture des données, modélisation des données, évolution et gestion des bases de données. Il est responsable des systèmes informatiques de la CNESST dans les domaines suivants : • Les applications soutenant l'entrepôt de données et la production des indicateurs stratégiques de la Commission; • Les solutions d'intelligence d'affaires opérationnelles (Business Objects, PowerBI); • Les solutions de recherche d'entreprise (Watson Explorer); • Les référentiels de données (PowerDesigner Enterprise Architect, RADS); • Les outils de gestion et de surveillance des bases de données IMS, DB2, Oracle, SqlServer, MySql; • La banque de référence qui approvisionne les environnements d'essais et de formation en données. Service de la gestion des données et de l'informationnel :



	• 1 Directrice ou directeur de service • 2 Chef d'équipe TI • 1 Conseillère ou conseiller expert en gestion et intégration des données • 2 Conseillère ou conseiller expert en architecture d'intelligences d'affaires • 3 Conseillère ou conseiller en architecture de données • 3 Conseillère ou conseiller en architecture d'information • 6 Conseillère ou conseiller en intelligences d'affaires • 10 Administratrice ou administrateur de bases de données • 1 Technicienne ou technicien en gestion des données • 2 Professionnel à l'administration
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	À la suite du départ à la retraite d'une ressource stratégique, nous avons mis à jour la description d'emploi de cette fonction afin d'ajuster le contenu selon les enjeux actuels de la gouvernance des données. Ce poste nécessite une ressource spécialisée en gouvernance et gestion des données, essentielle pour la transformation numérique de la CNESST. Cette expertise pointue, rare et difficile à trouver, est cruciale pour des dossiers stratégiques à portée organisationnelle et gouvernementale, tels que la plateforme d'intégration des données d'entreprise et la mise en place d'une gouvernance des données alignée avec la gouvernance des données numériques gouvernementales. Ce poste est crucial pour assurer l'évolution des données et atteindre les objectifs stratégiques de la CNESST dans un environnement numérique en constante évolution.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Le poste de conseillère ou conseiller expert en gestion et intégration des données est présentement en affichage du 12 au 24 février en affectation et mutation.
Pistes d'optimisation réalisées	La description d'emploi a été mise à jour afin d'ajuster le contenu selon les enjeux actuels de la gouvernance des données. La personne titulaire du poste joue un rôle stratégique sur le plan de la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et des processus afférents. Elle accompagne et soutient les employés du SGDI afin d'assurer la qualité, la cohérence et la pérennité des différents modèles de données. De plus, elle est responsable du maintien et de l'évolution de la feuille de route de la gestion des données en présentant la vue d'ensemble des activités, des opportunités et des projets en RI en matière de données. Son apport assurera une vision commune et permettra d'atteindre un haut niveau de performance à la contribution de l'ensemble des ressources du SGDI. L'atteinte de ces objectifs permettra à la CNESST de gagner en maturité sur la gouvernance de la gestion des données numériques.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique (VPTN)

Corps et titre d'emploi visé : Gestionnaire de projets – Chantier Carrefour données du Plan de transformation numérique CNESST

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : 630-03

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	La personne titulaire du poste a la responsabilité d'assurer la réussite du chantier Carrefour données du Plan de transformation numérique de la CNESST pour la VPTN dans son ensemble par l'atteinte des résultats et de la cible conjointement avec le gestionnaire de projets du volet affaires. Elle doit s'assurer que la conception et de la mise en œuvre du chantier Carrefour données s'effectuent selon les orientations fixées, l'envergure définie, les ressources allouées et l'échéancier établi. Les principales attributions du poste sont : - Assurer un rôle-conseil stratégique auprès de la haute direction et des instances; - Coordonner la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des travaux, principalement pour le volet RI, en collaboration avec le volet affaires; - Assurer la réalisation des travaux dans le respect de la portée et des objectifs établis. Principaux livrables sous sa responsabilité - Élaboration des dossiers d'opportunités et dossiers d'affaires liés - Réalisation d'un portefeuille de projets en soutien au chantier Carrefour données - Plan de main-d'œuvre et stratégie d'appel au marché pour s'assurer d'avoir la capacité de réaliser le chantier Carrefour données, de bénéficier des nouvelles compétences des technologies émergentes et de maintenir les compétences essentielles aux technologies institutionnelles - Plan de gestion des risques - Plan de gestion du changement
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	L'organisation se trouve à un tournant stratégique avec plusieurs grands projets à venir et l'intégration de nouvelles technologies. Ces projets d'envergure et l'intégration de nouvelles technologies entraînent un volume massif de données nouvelles à gérer, à analyser et à exploiter. Plusieurs problèmes liés à la gouvernance et à la gestion des données entravent la capacité de l'organisation à tirer pleinement parti de ses données.



	• Fragmentation des sources de données • Enjeux de qualité et de cohérence des données • Enjeux de gouvernance des données • Difficultés d'accès et d'exploitation des données • Difficultés à utiliser les données dans la prise de décision La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles (LGRI) établit un cadre strict pour la gestion des données au sein des organisations publiques, en mettant l'accent sur la responsabilité, la sécurité, la qualité et l'accessibilité des données. Elle exige la désignation de responsables pour superviser la gestion des données et leur conformité, tout en garantissant leur exactitude, leur sécurité et leur disponibilité pour les utilisateurs autorisés. La loi favorise également l'interopérabilité des systèmes en imposant des normes communes et une gestion cohérente tout au long du cycle de vie des données, de leur collecte à leur destruction. Enfin, elle souligne la nécessité de respecter les réglementations relatives à la protection des données personnelles et de garantir la transparence et la conformité avec les exigences légales en vigueur. Le chantier <i>Carrefour données</i> constitue l'initiative phare qui concrétisera la gouvernance et la gestion des données de la CNESST. Ce projet structurant vise à orchestrer le virage fondamental de l'organisation en matière de données. Afin de soutenir la transformation numérique de l'organisation et satisfaire nos obligations légales, le chantier <i>Carrefour données</i> sera mis en place pour garantir une gestion rigoureuse, sécurisée et transparente des données tout au long de leur cycle de vie, conformément aux exigences de gouvernance et de protection des informations. La gestion de la mise en œuvre du chantier Carrefour données implique un important portefeuille de 15 projets, dont 4 inscrits à la PICRI 2025 pour lesquels les travaux sont déjà amorcés. L'envergure des investissements pourra osciller entre 2 et 3 M \$ / année sur un horizon de 5 ans.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La <i>Planification stratégique 2024-2027</i> de la Commission soutient une vision ambitieuse, en termes de gestion des données. Les travaux de gouvernance et d'optimisation de la gestion des données sont la pierre d'assise de tous les chantiers soutenant la mise en œuvre du <i>Plan de transformation numérique (PTN) 2023-2027</i>. Le lien de l'emploi est en parfaite ligne avec les orientations prioritaires de notre organisation et il est essentiel que ce poste soit comblé dans les meilleurs délais et par la meilleure ressource disponible sur le marché, autant pour soutenir les grands projets de transformation, que pour se conformer à nos obligations gouvernementales en lien avec la LGRI. Le besoin de gouverner et de gérer efficacement nos données est transversal, essentiel et stratégique pour l'ensemble de l'organisation. Il apparaît donc opportun de bien structurer les actions à réaliser, d'assurer leur continuité et de garantir une gestion cohérente, afin d'optimiser l'exploitation des données, de maintenir leur qualité et de soutenir les objectifs à long terme de l'organisation.



Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Les ressources en mesure d'assumer les responsabilités telles que décrites sont rares dans l'appareil public et même au Québec. Notre capacité à remplir nos obligations dépend directement de la capacité à combler ce poste à court terme. En l'absence d'une ressource ayant les compétences et la disponibilité pour prendre en charge les travaux, l'atteinte des objectifs poursuivis, tant par la Planification stratégique que le Plan de transformation numérique, et nos obligations envers la LGRI sont compromises. Cette situation pourrait ainsi avoir une incidence directe et déterminante sur les objectifs opérationnels de la CNESST et représenter des bris de service pour les travailleurs et les employeurs en attente d'informations fiables dans le traitement de leurs dossiers. Des échecs dans ces projets, en particulier s'ils sont rendus publics, peuvent ainsi entraîner des conséquences importantes sur la confiance et de crédibilité auprès des autorités, du Conseil d'administration de la CNESST, du gouvernement et plus largement des clientèles Travailleurs et Employeurs.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Le poste est unique, la personne titulaire agit en tant que qu'expert conseil en gouvernances et gestion des données numériques ainsi que gestionnaire de projets. Elle a la responsabilité directe de plusieurs ressources expertes, internes et externes en mode matriciel. Elle rend des comptes au comité directeur du projet, au comité de valorisation des données, aux instances de la CNESST et au MCN. Gestion du chantier Carrefour données 1 Gestionnaire de projets – Chantier Carrefour données du Plan de transformation numérique CNESST 1 Chargé de projet intégrateur Chargées de projets (autant que de projets) Ressources professionnelles internes et externes dans les équipes multidisciplinaires des projets
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Ce poste nécessite une ressource spécialisée en gouvernance et gestion des données, essentielle pour la transformation numérique de la CNESST. Cette expertise pointue, rare et difficile à trouver, est cruciale pour la mise en place du chantier Carrefour données. Le besoin de gouverner et de gérer efficacement nos données est transversal, essentiel et stratégique pour l'ensemble de l'organisation. Ce chantier aura une forte interdépendance avec tous les chantiers du Plan de transformation numérique de la CNESST. Son apport contribuera à structurer les actions à réaliser, d'assurer leur continuité et de garantir une gestion cohérente, afin d'optimiser l'exploitation des données, de maintenir leur qualité et de soutenir les objectifs à long terme de l'organisation alignée avec la gouvernance des données numériques gouvernementales.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Aucune démarche n'a été effectuée jusqu'à maintenant. On anticipe une difficulté de recrutement en raison de l'expertise pointue requise pour la responsabilité de la gestion du chantier Carrefour données. Les ressources en mesure d'assumer les responsabilités telles que décrites sont rares dans l'appareil public et même au Québec.
Pistes d'optimisation réalisées	Le poste s'inscrit dans une vision renouvelée de la gouvernance des chantiers du PTN par la création de structures de cogestion combinant l'expertise RI et l'expertise opérationnel du volet affaires. Dans le cas du chantier <i>Carrefour données</i>, la cogestion se fera la vice-présidence aux finances. Compte tenu de l'envergure des travaux à réaliser, de leur portée dans le temps, des budgets associés et de l'importance de maintenir la cohérence entre les objectifs d'affaires et les contraintes ou opportunités de l'environnement technologique, un fonctionnement en mode matriciel est préconisé. Des ressources de l'ensemble des directions générales et de la VPTN seront assignées au chantier pour des travaux ciblés pendant des périodes déterminées et variables. Cette nouvelle



	approche de permettra de renforcer la résilience et l'efficacité en combinant les forces et les perspectives du secteur affaires et celui du secteur de la transformation numérique.
--	--



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la transformation numérique

Corps et titre d'emploi visé : Analyste fonctionnel

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	La personne titulaire seconde le conseiller en architecture fonctionnelle à toutes les étapes du développement, d'amélioration et d'entretien des systèmes informatiques sur les plateformes centrales ou locales. Elle agit comme intermédiaire entre les clients, les équipes de pilotages et l'équipe de développement. Son rôle consiste à analyser les besoins des utilisateurs, à traduire les exigences en fonctionnalités et à en détailler tous les aspects perceptibles à l'utilisateur. Elle rédige les spécifications fonctionnelles et techniques des nouvelles fonctions à développer ou des modifications/adaptations à apporter aux systèmes. Elle participe, à différents niveaux, au cycle complet des essais menant à une mise en production des éléments touchés. Pour ce faire la personne titulaire doit : • Traduire les besoins exprimés par les clientèles en spécifications fonctionnelles pour les systèmes de mission et/ou administratifs dont son service est responsable afin de permettre une programmation cohérente et une validation des éléments en conformité avec les besoins exprimés par les clients. • Assister les conseillers en architecture en participant aux analyses préliminaires des systèmes qu'elle maîtrise afin de permettre aux autorités concernées d'évaluer la pertinence d'entreprendre la réalisation de certaines demandes ou projets. • Assurer le suivi des mises en production afin de garantir une livraison conforme aux attentes des clientèles et respecter les engagements de mise en ligne. • Fournir aux utilisateurs et aux autres membres de l'équipe le support et la formation reliés aux systèmes qu'il maîtrise afin de permettre une utilisation optimale des ressources informatiques et s'assurer une montée en compétence dans les équipes de réalisation.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	En raison de sa participation à la conception des systèmes, la personne titulaire est en mesure d'influencer les choix de gestion des autorités en ce qui concerne le développement de systèmes. Elle participe à la définition des orientations de fonctionnement, elle élabore les principes de fonctionnement des systèmes, elle détermine la structure et l'organisation des traitements en collaboration avec l'architecte fonctionnel. Les impacts sur l'organisation peuvent être significatifs principalement au niveau des méthodes de travail, de la structure organisationnelle, des responsabilités des intervenants, des effectifs et des relations avec l'environnement. Il est nécessaire de combler le poste si nous voulons assurer la pérennité de la connaissance dans le service. Devoir engager une nouvelle ressource, à l'interne comme en consultation, implique une formation et accompagnement d'environ 1 an pour qu'elle puisse détenir un début d'autonomie! Présentement 75% de nos Analystes fonctionnels sont en âge de prendre leur retraite.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	L'action de la personne titulaire de l'emploi a un impact constant sur la qualité et sur la disponibilité des services que la Commission rend à la clientèle, tant interne qu'externe. Ainsi, étant donné que l'ensemble des interlocuteurs de la Commission, en matière de sécurité et de santé au travail, travaillent avec les technologies de l'information, elle doit s'assurer que les systèmes sont toujours opérationnels. On parle ici des systèmes de mission, soit la Réparation, qui veille à dédommager les prestataires de la SST, à rembourser les employeurs, de la LMRSSST qui est soumise à des enjeux de délais en raison des dates immuables d'entrée en fonction des lois adoptées par le gouvernement, en plus des victimes qui font appel à l'IVAC.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	L'expertise en cette matière est rare et doit être développée à l'interne. Le personnel affecté à cette plateforme est vieillissant, ce qui accentue la précarité de l'expertise. La ressource est donc une actrice importante pour les systèmes de la réparation et assure l'évolution de ceux-ci, tant pour les différents projets (LMRSST et autres) que pour les autres dossiers d'évolution. Dans un contexte de transformation numérique, cette ressource est importante pour les systèmes patrimoniaux de la réparation. Il serait souhaitable de régulariser cette ressource sur un poste régulier comme geste de rétention. Ainsi, nous venons sécuriser nos enjeux de précarité d'expertise au central et atténuons les risques de perdre cet équipier au profit d'autres organisations. Il en découlerait un impact négatif indéniable, causant des retards dans certains projets et/ou améliorations en plus des raisons précitées aux 2 points précédents.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'équipe est constituée de programmeur-analyste central, programmeur-analyste Web, conseiller en architecture fonctionnel, conseiller en architecture organique central, conseiller en architecture organique Web, analyste fonctionnel central et technicien Web La ressource actuelle fait partie d'une équipe de 12 personnes à l'interne et de 17 personnes en consultation externe. La ressource est analyste fonctionnel central. L'équipe compte 6 analystes fonctionnels sur central en consultation externe et 5 en interne.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Il est très difficile de doter les postes qui touchent la technologie centrale. Comme la ressource a été formée et qu'elle performe très bien, nous voulons faire grandir et conserver la connaissance à l'interne. Ce qui contribuera éventuellement à diminuer notre dépendance aux services professionnels externes.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Les deux derniers affichages en recrutement, mutation et promotion qui ont été publiés pour un poste d'analyste fonctionnel central n'ont généré aucune candidature.
Pistes d'optimisation réalisées	Il n'y a présentement aucune relève à l'interne de l'équipe pour ce type d'expertise à court terme. De plus, la charge de travail actuel ne permet pas de désigner une ou des ressources pour faire une formation adéquate. Les autres membres de l'équipe, à part bien évidemment les analystes fonctionnels, ont des profils plus évolués. Et comme ce n'est pas un remplacement de poste, mais bien la transformation d'un poste occasionnel en poste régulier en raison de la hausse des besoins tels que : les projets liés à LMRSSST, le PTN, l'IVAC, les améliorations des systèmes de mission et leur entretien, nous considérons déjà cela comme une optimisation. Lorsque la demande sera moindre au niveau des efforts, nous pourrions libérer 1 ou 2 ressources externes.

PAR COURRIEL

Québec, le 7 février 2025

[REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED],

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement, la présente vise à formuler une demande d'exemption au gel de recrutement pour des emplois à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Vous trouverez ci-joint les formulaires provenant de divers secteurs de l'organisation et présentant les emplois devant être comblés de manière prioritaire afin de soutenir la mission de la CNESST, l'application des différentes lois, ainsi que d'offrir les services aux travailleuses, travailleurs et employeurs.

Par ailleurs, l'autorisation des demandes d'exemption au gel de recrutement ne compromettrait pas l'engagement de la CNESST à respecter la cible d'heures rémunérées qui lui a été octroyée.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
p. j. Formulaires de demande d'exemption au gel de recrutement

c. c. [REDACTED]



PAR COURRIEL

Québec, le 28 mars 2025

[Redacted]

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
Courriel: [Redacted]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
Dossiers : 2024-0731-164

Madame [Redacted],

Le 7 février dernier, vous me transmettiez des demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024. L'information manquante pour traiter cette demande a été transmise au Secrétariat du Conseil du trésor le 20 février 2025 afin de revoir à la baisse le nombre de postes demandés initialement.

Après analyse, pour la portion autre de votre demande que celle reliée à la vice-présidence à l'administration et aux communications, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée à l'exception des emplois de technicien en administration, d'agent de secrétariat, de conseiller expert en gestion et intégration de données, d'agent aux services en ligne sécurisés, de chargé de projet spécialisé en infrastructure, de spécialiste logiciel d'infrastructure Linux plateforme centrale et distribuée, de gestionnaire de projets (chantier Horizon données), d'analyste en développement, de conseiller à la reddition de comptes, de conseiller en encadrement et soutien aux opérations ainsi que d'analyste expert en placement. Concernant ces emplois, l'information fournie ne permet pas d'appuyer favorablement une telle autorisation.

Les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée et être effectués en respect des budgets alloués à votre organisation.

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C.

[REDACTED]



PAR COURRIEL

Québec, le 25 avril 2025

[REDACTED]
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
Dossiers : 2024-0731-280

Madame [REDACTED],

Le 28 mars dernier, vous me transmettiez une demande d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024 pour votre organisation.

Après analyse, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour votre demande telle que formulée. À cet effet, les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée.

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED],

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C. [REDACTED]



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

Le service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue (SPI-AT) effectue des démarches de recrutement afin de pourvoir des postes d'inspecteur (111) aux bureaux de Rouyn-Noranda ou de Val-d'Or. Afin d'assurer un service en matière de prévention et d'inspection aux divers milieux de travail de la région, le SPI-AT dispose de 14 postes d'inspecteur et 2 postes de chefs d'équipe. Actuellement, le service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue a 6 postes vacants d'inspecteur à combler pour assurer la prestation de services efficacement. Il est impératif de combler les postes vacants afin de respecter nos engagements envers la clientèle. Dans cette vaste région où l'on retrouve de grandes entreprises du secteur minier ainsi qu'Hydro-Québec, la difficulté de combler a toujours été un enjeu important et l'arrivée du gel de recrutement ne fait qu'augmenter cette difficulté.

Le SPI-AT doit assurer la réalisation du Plan stratégique de la CNESST et de la Déclaration de service en atteignant les cibles opérationnelles fixées en prévention-inspection. Le manque d'effectifs fait en sorte qu'il devient difficile de respecter la programmation annuelle des interventions et d'optimiser la présence sur le terrain des inspecteurs. Nous sommes davantage en mode réactif plutôt que préventif. Les demandes urgentes sont priorisées. La diminution de la présence des inspecteurs dans les milieux de travail de la région a un impact sur le niveau de prise en charge de la santé et sécurité dans les milieux de travail. Nous devons répondre aux différentes demandes externes, et ce, dans un délai raisonnable. À la suite d'un accident grave ou mortel, nous devons nous déployer très rapidement pour intervenir puisque l'employeur doit maintenir la scène intacte. Le délai d'intervention peut donc avoir un impact sur ses activités et sa production. Nous avons l'obligation d'intervenir dans un délai de six heures à la suite d'un droit de refus. Nous devons également assurer une présence dans tous les milieux de travail, notamment sur les grands chantiers de construction de la région, afin de s'assurer du respect de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Avec un territoire couvrant l'Abitibi-Témiscamingue et le grand nord québécois, nous devons avoir la capacité de le desservir et respecter la Déclaration de service auprès de notre clientèle. Le secteur minier spécifique à notre région est exigeant en matière d'expertise technique et de présence sur le terrain. En effet, les risques spécifiques à ce secteur sont présents pour la santé et la sécurité des travailleurs et la présence de la CNESST dans ce secteur contribue à la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. En ce sens, des mines sont présentes sur l'ensemble du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec et au minimum, une visite par mois est requise pour chaque mine souterraine.

Par sa réalité géographique, aucun autre service en prévention-inspection n'est à proximité. Il est donc très difficile de recevoir du support provenant d'une autre région puisque l'emploi doit s'effectuer sur les lieux physiques. Le bureau régional le plus près (Gatineau) est à plus de quatre heures de route. Une rupture de services auprès des employeurs de la région pourrait avoir un impact sur la santé et sécurité des milieux de travail, engendrer des coûts humains et économiques élevés ainsi que multiplier les enjeux politiques et médiatiques.

Conformément aux dispositions possibles en matière de dotation, un affichage en affectation et mutation a été réalisé du 14 au 27 janvier 2025. Au total, une seule candidature hors région a été reçue. Comme la personne ne détenait aucune expérience de travail SST et ne répondait pas au profil recherché aucun poste d'inspecteur n'a été pourvu. Le processus de dotation n'a donc pas été concluant.

Pour la suite, un processus de sélection en promotion a été affiché du 3 au 14 février 2025. Bien que ce processus de dotation soit toujours en cours et que deux candidatures ont été retenues pour les étapes subséquentes du processus, cette démarche ne sera pas suffisante pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et doter tous les postes vacants.

La présente demande vise donc à respecter nos obligations envers les employeurs et la population et à diminuer la pression sur l'équipe actuellement réduite en permettant à la CNESST de pourvoir les emplois identifiés via un processus de sélection au recrutement.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
INSPECTEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	111	6			2025-05-05	

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

DATE

a mis en forme : Surlignage

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

a mis en forme : Surlignage

a mis en forme : Surlignage

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de Mme en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

a mis en forme : Surlignage



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la prévention

Corps et titre d'emploi visé : 111.00 Inspecteur en santé et sécurité du travail

Nombre de postes concernés : 6

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur du Service de la prévention-inspection, la personne titulaire de l'emploi doit intervenir de façon régulière sur le territoire de la région auprès des établissements ciblés par la CNESST en fonction des priorités d'intervention ou lors de demandes ponctuelles de la clientèle (plaintes, refus de travail, enquêtes sur les accidents, etc.), conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, aux règlements, aux politiques et aux plans d'action en vigueur. La personne titulaire de l'emploi favorise aussi la prise en charge de la santé et de la sécurité des milieux de travail afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Elle intervient en fonction des mandats qui lui sont assignés et, s'il y a lieu, elle collabore étroitement avec les parties intéressées telles que les partenaires du milieu de la santé, les associations paritaires de même qu'avec d'autres intervenants de la CNESST. À cet égard, la personne titulaire de l'emploi doit notamment : - Repérer, identifier, évaluer et qualifier les situations dangereuses et prendre les décisions qui en découlent ; - Conseiller, assister et soutenir les clients dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action et de programmes de prévention, dans la mise en place et le maintien de mécanismes de prise en charge tels que les comités de santé et sécurité ; - Promouvoir la prévention et l'élimination des dangers à la source en privilégiant la prise en charge de la prévention dans la mise en place de sa démarche paritaire ; - Concevoir des stratégies opérationnelles d'intervention adaptées au lieu de travail visé ; - Documenter la situation des milieux de travail en vue d'intervenir efficacement auprès de ceux-ci ; - Prendre en charge et diriger l'action des intervenants externes et internes de la CNESST impliqués dans l'intervention en vue d'une action concertée. - Reliés aux fonctions afin d'être en mesure d'appliquer la Loi. Pour ce faire, la personne titulaire du poste doit.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Les décisions de la personne titulaire de l'emploi ont un impact majeur et immédiat sur la santé et la sécurité des travailleurs en milieu de travail. Sa préoccupation en regard de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique et psychologique des travailleurs doit être constante.



	Dans le cadre de ses fonctions, la personne titulaire de l'emploi dispose principalement de deux formes de pouvoirs déferés par la LSST: - Le pouvoir d'examen qui autorise l'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) à consulter des documents (livres, registres, dossiers, plans d'installations et d'aménagement de matériel, attestations de solidité), à observer et à recueillir des échantillons dans les milieux de travail. Il s'agit d'un droit d'accès absolu aux lieux de travail qui lui permet d'enquêter ; d'effectuer des observations directes (essais, photographies, enregistrements, prélèvements, installations d'appareils de mesure) et de procéder ou d'imposer des expertises ; - Le pouvoir décisionnel est une mesure coercitive légitime de l'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) qui l'autorise à administrer un droit de refus, à imposer des suspensions d'activités sous diverses formes (fermeture de lieux pour enquêtes, avis de correction avec délais, apposition des scellés, cesser de fabrication-vente-distribution-installation, etc.) et également à en autoriser la reprise ou la réouverture post-correction. L'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) soumet les situations de dangers à conséquences graves et de manquements significatifs au poursuivant Les accomplissements de la personne titulaire de l'emploi ont un impact direct sur l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans les milieux de travail et sur la prise en charge de la prévention.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les postes se trouvent au sein du Service de la prévention-inspection – Abitibi-Témiscamingue. Ce service intervient auprès des établissements ou chantiers de construction ciblés par la CNESST en fonction des priorités d'intervention et des demandes externes (plaintes, refus de travail, enquêtes relatives à des accidents de travail graves ou mortels, etc.) pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du nord québécois. Elle s'assure de l'application des mécanismes de prévention et de participation dans les milieux de travail avec, pour principal objectif, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'ensemble de ces actions doit être guidé par la législation en vigueur et véhiculé dans le respect des orientations stratégiques de la CNESST incluant ses principes d'équité, de qualité, de transparence, de partenariat et de travail en équipe.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Dans la déclaration de services de la CNESST et dans la planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027, nous devons intervenir dans un délai de 2 jours à la suite d'une demande externe, pour les situations urgentes qui concernent l'une des cibles de tolérance zéro. La vacance de plusieurs postes diminue la présence des inspecteurs dans les milieux de travail de la région et a un impact sur le niveau de prise en charge de la santé et sécurité dans les milieux de travail. Dans certaines situations, l'intervention de l'inspecteur est nécessaire afin que le travail puisse être exécuté dans le milieu de travail. Les impacts sont à la fois sociaux et économiques.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s)	Nombre et catégorie d'emploi: - 14 inspecteurs en santé et sécurité du travail (111.00), 6 postes vacants; - 2 chefs d'équipe (111.10), 1 poste vacant; - 1 cadre, classe 4 (630.04).



(nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Contexte de l'équipe : Les inspecteurs en santé et sécurité du travail doivent faire la promotion de la santé et de la sécurité du travail. Il visite les milieux de travail pour s'assurer qu'ils sont sécuritaires pour les travailleuses et les travailleurs. Il s'assure que la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements sont bien appliqués. L'inspecteur visite l'établissement ou le chantier désigné par son gestionnaire. Différentes raisons peuvent motiver cette visite, comme une plainte, un accident, l'exercice d'un droit de refus ou une demande d'assistance. L'inspecteur peut aussi intervenir à titre préventif dans un établissement pour faire connaître les plans d'action nécessaires au milieu de travail et les faire appliquer. Ces interventions sont alors planifiées sur la base d'une programmation annuelle en fonction des priorités de la CNESST. Dans tous les cas, lorsque l'inspecteur constate un danger pouvant avoir des conséquences graves, il a l'obligation d'intervenir.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Postes réguliers vacants
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en affectation et mutation du 14 au 27 janvier 2025 Processus de sélection en promotion du 3 au 14 février 2025
Pistes d'optimisation réalisées	N/A



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : Vice-présidence à la prévention

Corps et titre d'emploi visé : 111.00 Inspecteur en santé et sécurité du travail

Nombre de postes concernés : 6

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur du Service de la prévention-inspection, la personne titulaire de l'emploi doit intervenir de façon régulière sur le territoire de la région auprès des établissements ciblés par la CNESST en fonction des priorités d'intervention ou lors de demandes ponctuelles de la clientèle (plaintes, refus de travail, enquêtes sur les accidents, etc.), conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, aux règlements, aux politiques et aux plans d'action en vigueur. La personne titulaire de l'emploi favorise aussi la prise en charge de la santé et de la sécurité des milieux de travail afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Elle intervient en fonction des mandats qui lui sont assignés et, s'il y a lieu, elle collabore étroitement avec les parties intéressées telles que les partenaires du milieu de la santé, les associations paritaires de même qu'avec d'autres intervenants de la CNESST. À cet égard, la personne titulaire de l'emploi doit notamment : - Repérer, identifier, évaluer et qualifier les situations dangereuses et prendre les décisions qui en découlent ; - Conseiller, assister et soutenir les clients dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action et de programmes de prévention, dans la mise en place et le maintien de mécanismes de prise en charge tels que les comités de santé et sécurité ; - Promouvoir la prévention et l'élimination des dangers à la source en privilégiant la prise en charge de la prévention dans la mise en place de sa démarche paritaire ; - Concevoir des stratégies opérationnelles d'intervention adaptées au lieu de travail visé ; - Documenter la situation des milieux de travail en vue d'intervenir efficacement auprès de ceux-ci ; - Prendre en charge et diriger l'action des intervenants externes et internes de la CNESST impliqués dans l'intervention en vue d'une action concertée. - Reliés aux fonctions afin d'être en mesure d'appliquer la Loi. Pour ce faire, la personne titulaire du poste doit.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Les décisions de la personne titulaire de l'emploi ont un impact majeur et immédiat sur la santé et la sécurité des travailleurs en milieu de travail. Sa préoccupation en regard de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique et psychologique des travailleurs doit être constante.



	Dans le cadre de ses fonctions, la personne titulaire de l'emploi dispose principalement de deux formes de pouvoirs déferés par la LSST: - Le pouvoir d'examen qui autorise l'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) à consulter des documents (livres, registres, dossiers, plans d'installations et d'aménagement de matériel, attestations de solidité), à observer et à recueillir des échantillons dans les milieux de travail. Il s'agit d'un droit d'accès absolu aux lieux de travail qui lui permet d'enquêter ; d'effectuer des observations directes (essais, photographies, enregistrements, prélèvements, installations d'appareils de mesure) et de procéder ou d'imposer des expertises ; - Le pouvoir décisionnel est une mesure coercitive légitime de l'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) qui l'autorise à administrer un droit de refus, à imposer des suspensions d'activités sous diverses formes (fermeture de lieux pour enquêtes, avis de correction avec délais, apposition des scellés, cesser de fabrication-vente-distribution-installation, etc.) et également à en autoriser la reprise ou la réouverture post-correction. L'inspecteur (la personne titulaire de l'emploi) soumet les situations de dangers à conséquences graves et de manquements significatifs au poursuivant Les accomplissements de la personne titulaire de l'emploi ont un impact direct sur l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans les milieux de travail et sur la prise en charge de la prévention.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les postes se trouvent au sein du Service de la prévention-inspection – Abitibi-Témiscamingue. Ce service intervient auprès des établissements ou chantiers de construction ciblés par la CNESST en fonction des priorités d'intervention et des demandes externes (plaintes, refus de travail, enquêtes relatives à des accidents de travail graves ou mortels, etc.) pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue et du nord québécois. Elle s'assure de l'application des mécanismes de prévention et de participation dans les milieux de travail avec, pour principal objectif, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'ensemble de ces actions doit être guidé par la législation en vigueur et véhiculé dans le respect des orientations stratégiques de la CNESST incluant ses principes d'équité, de qualité, de transparence, de partenariat et de travail en équipe.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Dans la déclaration de services de la CNESST et dans la planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027, nous devons intervenir dans un délai de 2 jours à la suite d'une demande externe, pour les situations urgentes qui concernent l'une des cibles de tolérance zéro. La vacance de plusieurs postes diminue la présence des inspecteurs dans les milieux de travail de la région et a un impact sur le niveau de prise en charge de la santé et sécurité dans les milieux de travail. Dans certaines situations, l'intervention de l'inspecteur est nécessaire afin que le travail puisse être exécuté dans le milieu de travail. Les impacts sont à la fois sociaux et économiques.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s)	Nombre et catégorie d'emploi: - 14 inspecteurs en santé et sécurité du travail (111.00), 6 postes vacants; - 2 chefs d'équipe (111.10), 1 poste vacant; - 1 cadre, classe 4 (630.04).



(nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Contexte de l'équipe : Les inspecteurs en santé et sécurité du travail doivent faire la promotion de la santé et de la sécurité du travail. Il visite les milieux de travail pour s'assurer qu'ils sont sécuritaires pour les travailleuses et les travailleurs. Il s'assure que la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements sont bien appliqués. L'inspecteur visite l'établissement ou le chantier désigné par son gestionnaire. Différentes raisons peuvent motiver cette visite, comme une plainte, un accident, l'exercice d'un droit de refus ou une demande d'assistance. L'inspecteur peut aussi intervenir à titre préventif dans un établissement pour faire connaître les plans d'action nécessaires au milieu de travail et les faire appliquer. Ces interventions sont alors planifiées sur la base d'une programmation annuelle en fonction des priorités de la CNESST. Dans tous les cas, lorsque l'inspecteur constate un danger pouvant avoir des conséquences graves, il a l'obligation d'intervenir.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Postes réguliers vacants
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en affectation et mutation du 14 au 27 janvier 2025 Processus de sélection en promotion du 3 au 14 février 2025
Pistes d'optimisation réalisées	N/A

PAR COURRIEL

Québec, le 4 mars 2025

[REDACTED]
[REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED],

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement la présente vise à présenter une demande d'exemption pour l'emploi d'inspecteur en santé et sécurité du travail.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

c. c. [REDACTED]

p. j. Formulaire de demande d'exemption au gel de recrutement

De: [REDACTED]
Envoyé: 3 juin 2025 16:43
À: [REDACTED]
Objet: TR: Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Salut,

Pour votre information

Bonne fin de journée,



[REDACTED]
Direction générale des ressources humaines
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 1er étage secteur 6
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Bureau de la présidence <bureaupresidence@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 juin 2025 16:42

À : -GESTIO - 1 - Central - D'Estimauville <-gestio-1-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 2 - Central (Bleury) <-gestio-2-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 3 - Central (4 saisons) <-gestio-3-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - 4 - Directions régionales (21) <-gestio-4-directionsregionales21.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : -GESTIO - *1 - Adjoints - Central - D'Estimauville <-gestio-*1-adjoints-centralDEstimauville.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *2 - Adjoints - Central (Bleury) <-gestio-*2-adjoints-centralbleury.gr@cnesst.gouv.qc.ca>; -GESTIO - *3 - Adjoints - Central (4 saisons) <-gestio-*3-adjoints-central4saisons.gr@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Ajustement du niveau d'effectifs de la CNESST

Bonjour à toutes et à tous,

Le 27 mai dernier, une décision du Conseil du trésor est venue préciser l'ajustement des niveaux d'effectifs 2025-2026 pour les ministères et organismes (MO) dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique ainsi que pour les organismes hors fonction publique, incluant les sociétés d'État visées et les mesures de réduction de la taille de l'état. La CNESST voit sa cible d'ETC 2025-2026 révisée de 4 991 ETC à 4 741 ETC, ce qui représente une réduction de 250 ETC.

Cette décision précise également que le gel de recrutement se poursuit. De plus, le temps supplémentaire demeure limité à ce qui est jugé essentiel en lien avec la mission et doit être approuvé par la présidente-directrice générale.

Pour les MO en équilibre sur leur cible au 31 mars 2025, comme c'est le cas pour la CNESST, les demandes d'exemption au gel de recrutement doivent être autorisées par le sous-ministre ou le principal dirigeant de l'organisme plutôt que par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). En cas de non-respect par les MO du niveau d'effectif au 31 mars 2025, ces autorisations doivent toujours être faites par le SCT et un gel d'embauche concernant les mouvements de personnel au sein de la fonction publique est également introduit. Selon l'évolution en cours d'année, il pourrait y avoir une modification aux autorisations d'exemption et à l'assujettissement au gel d'embauche.

Le comité de direction doit se réunir la semaine prochaine pour déterminer la stratégie qui sera mise en œuvre pour respecter le niveau d'effectifs déterminé par le Conseil du trésor et identifier les différents leviers à envisager pour le respecter. Vous serez informés par vos vice-présidentes et vice-présidents respectifs des orientations qui seront prises rapidement à la suite de cette rencontre.

Veuillez noter que dès maintenant, tous les processus de dotation sont suspendus (excluant l'embauche des stagiaires et des étudiants). Vous êtes invités à consulter la DGRH pour toutes questions à ce sujet.

Je suis consciente que cette situation engendrera inévitablement des choix difficiles au cours des prochaines semaines. Je compte sur votre collaboration et votre bienveillance à l'égard de vos équipes pour traverser cette période inédite pour notre organisation.

Cordiales salutations,

[Redacted signature]



[Redacted name]

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage secteur 2
Québec (Québec) G1J 0H7

[Redacted phone number]

cnesst.gouv.qc.ca

DEMANDE D’AUTORISATION DE RECRUTEMENT (RÉG ET OCC) OU DE RENOUELEMENT DE CONTRAT OCCASIONNEL

CONTEXTE DE LA DEMANDE (détailler tout élément propre au secteur qui soutient la demande)
Cliquez ici pour entrer du texte.

SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’AUTORISATION

Ajouter une ligne pour tous emplois qui ne sont pas identiques.

#	Titre exact de l'emploi	Corps et classe d'emplois	Emploi régulier			Emploi occasionnel			Date de renouvellement ou d'embauche visée
			Numéro de poste SAGIR (Emploi à pourvoir)	Nomination d'une personne occasionnelle	Numéro de poste occasionnel SAGIR à supprimer	Nombre et nature de/des emploi(s) au recrutement	Mode de dotation	Numéro de poste SAGIR, si disponible	
Cliquez ici pour entrer du texte	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ici pour entrer du texte	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	☐ Non ☐ Oui	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	☐ __ Emploi(s) existant(s) devenu(s) vacant(s) ☐ __ Nouvel(aux) emploi(s)	☐ __ Renouvellement ☐ __ Embauche	Cliquez ici pour entrer du texte	Cliquez ici pour entrer du texte
Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	☐ Non ☐ Oui	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	☐ __ Emploi(s) existant(s) devenu(s) vacant(s) ☐ __ Nouvel(aux) emploi(s)	☐ __ Renouvellement ☐ __ Embauche	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE DANS LE SECTEUR DEMANDEUR

Nom :	Cliquez ici pour entrer du texte
-------	----------------------------------

SIGNATURE DE LA VICE-PRÉSIDENTE OU DU VICE-PRÉSIDENT

SIGNATURE :
NOM ET TITRE : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Cliquez ici pour entrer du texte
DATE

AUTORISATION ET APPROBATION DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

SIGNATURE :
Anouk Gagné, présidente-directrice générale

Cliquez ici pour entrer du texte
DATE



PAR COURRIEL

Québec, le 20 décembre 2024

[REDACTED]

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7

[REDACTED]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
N/Dossier : 2024-0731-53

Madame [REDACTED]

Le 2 décembre dernier, vous me transmettiez une demande d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024 pour des emplois à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Après analyse, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour votre demande telle que formulée. À cet effet, les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée.

Notons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées avant de recourir au recrutement pour les emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, Madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C. [REDACTED]

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

L'emploi d'instructeur en sauvetage minier demande des compétences spécifiques et particulières, dont une expérience dans les travaux miniers souterrains. Aucune formation académique spécifique n'existe dans le domaine du sauvetage minier. La CNESST doit donc recruter des personnes qui détiennent de l'expérience dans le secteur et qui sont principalement à l'emploi d'entreprises minières.

La formation d'un nouvel instructeur est d'une durée de six mois à un an pour l'acquisition des connaissances, selon l'expérience opérationnelle de la personne candidate. Considérant que l'emploi est unique dans la fonction publique, les différentes démarches réalisées dans le passé nous démontrent que l'affichage en affectation et mutation ne mène à aucune candidature détenant l'expertise.

La vacance de ce poste a comme conséquence de réduire considérablement la capacité de réponse sécuritaire des membres des équipes de sauvetages (premiers répondants) des sociétés minières, ce qui augmente le risque d'atteinte à la santé et à la sécurité du personnel œuvrant dans les mines, celui-ci étant déjà très élevé. La vacance d'un poste met également en péril la capacité de dispenser toute la formation, ce qui va à l'encontre des articles 17.01 à 21 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines, qui stipule entre autres qu'une équipe de sauveteurs doit recevoir au moins 6 périodes de formation en sauvetage minier par année.

Un manque de formation et des équipements mal entretenus pourraient donc mettre en péril la sécurité des travailleurs ainsi que celle des sauveteurs miniers.

Une rupture de service découlant de la vacance du poste pourrait engendrer des coûts humains et économiques ainsi que des enjeux politiques et médiatiques.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
Instructeur en sauvetage minier	240-10	2			Dès que possible	Poste vacant à la suite d'une [REDACTED] · Départ [REDACTED] prévue en 2025.

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE : 
NOM ET TITRE : 

2024-11-29
DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

*Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l’adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l’objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».*

PAR COURRIEL

Québec, le 29 novembre 2024

Madame [REDACTED]

[REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED],

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement la présente vise à présenter une demande d'exemption pour l'emploi d'instructeur en sauvetage minier.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

c. c. M^{me} [REDACTED]

p. j. Formulaire de demande d'exemption au gel de recrutement

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

VIE ORGANISATIONNELLE

- Rencontre provinciale d'échanges à l'école nationale de police du Québec (ENPQ) à la suite des enquêtes liées au décès d'une policière de la Sûreté du Québec
- Nouvel intranet de la CNESST
- Prix remportés lors de la Cérémonie des Prix Zénith - 29 octobre 2024

RESSOURCES HUMAINES

- Gel d'embauche dans la fonction publique

COMMUNICATIONS

- **Publication des statistiques annuelles 2023** de la CNESST sur le site internet de la Commission le 1^{er} novembre 2024
- **Dates des campagnes publicitaires en cours et à venir**
Campagne sociétale en santé et sécurité du travail : du 11 novembre 2024 au 1er janvier 2025 (télé traditionnelle et numérique, radio traditionnelle et numérique, affichage, Web, médias sociaux, intégration de contenu à la télévision)
- **Stratégie de communication Immigration/TET**
Du 14 octobre au 10 novembre 2024, déploiement des actions de la stratégie de communication annuelle visant à rejoindre les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, les TET ainsi que les employeurs (article de contenu, bannières Web, affichage, achat de mots-clés).
- **Retour sur le Grand Rendez-vous de Montréal – Édition automne 2024**
 - 6 novembre (précongrès) et 7 novembre 2024
 - En date du 4 novembre, plus de 3 000 personnes se sont inscrites
 - Plus de 680 participants sont déjà inscrits au dîner-conférence « De zéro blessure par choix à 100 % santé et performance : mission possible? »
 - Le salon d'exposition affiche complet avec 213 exposants

- **Grands Prix de la CNESST – Prochaine édition du concours**
 - Recrutement des candidatures pour les catégories régionale Innovation et Promotion de la santé : 3 septembre au 15 novembre 2024
 - Tenue des jurys nationaux : 12 au 28 novembre 2024

RENDEMENT DU PORTEFEUILLE

- Le rendement du portefeuille du FSST en date du **30 octobre 2024** est estimé à **+9,0 %**.

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

VIE ORGANISATIONNELLE

- Portrait personnalisé des activités contractuelles des organismes publics 2023-2024
- Bonification de l'expérience client par l'utilisation des nouvelles technologies
- Rencontre entre la PDG de la CNESST et la PDG de la SQI
- Amazon

RESSOURCES HUMAINES

- Suivi des demandes d'ETC (IVAC et LMRST)
- Gel de recrutement

COMMUNICATIONS

Publications statistiques rendues publiques depuis le dernier CA

- Statistiques sur les lésions attribuables aux troubles musculosquelettiques (TMS) en milieu de travail 2020-2023 (décembre 2024)
- Pour une maternité sans danger - Statistiques 2019-2022 (janvier 2025)
- Les risques psychosociaux liés au travail - Statistiques 2019-2023 (janvier 2025)

Rencontres de la PDG dans les équipes de la CNESST :

- 15 janvier 2025 - Rencontre du personnel de la Direction générale des ressources humaines
- 16 janvier 2025 - Rencontre de clôture Défi 100 jours L'effet A
- 10 février 2025 - Rencontre du personnel de la Direction des enquêtes et de la lutte contre la malversation
- 19 février 2025 - Visite du personnel Bureau de Yamaska

Événements publics auxquels la PDG ou ses représentants ont participé :

- 9 janvier 2025 - Syndicat des Métallos au Forum en santé et en sécurité du travail
- 15 janvier 2025 – Entrevue de la PDG - Magazine Constats de l'ACRGTO
- 23 janvier 2025 - 81^e Congrès de l'ACRGTO

- 30 janvier 2025 - 40^e anniversaire de l'ASP construction
- 19 février 2025 - 21^e Colloque annuel de l'UPA et ses partenaires en prévention
- 19 au 21 février 2025 - Congrès de la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ)

Campagnes de communication et événements

- **Campagne relance sociétale SST**
Du 24 mars au 13 avril 2025 (télévision traditionnelle et numérique, radio, Web)
- **Campagne Jour de Deuil**
Du 7 au 28 avril 2025 (télévision traditionnelle et numérique, Web, intégration de contenu et YouTube)
- **Grand Rendez-vous de la CNESST et Cérémonie nationale de remise des Grands Prix CNESST**
Le 13 mai 2025 au Centre des congrès de Québec;
Début des inscriptions : semaine du 17 mars 2025;

Actions de communication

- **Programme d'aide financière**
En décembre 2024 et janvier 2025, déploiement d'actions de communication pour annoncer le lancement du nouveau Programme d'aide financière à l'intention des associations et des organismes pour des projets de formation et d'information en santé et sécurité du travail (PAOSST).
- **Album jeunesse de luxe**
Après le lancement de l'album de musique jeunesse intitulé *Le cœur à l'ouvrage*, la CNESST a produit une version de luxe incluant 3 nouvelles chansons. Depuis le 17 décembre 2024, diverses actions de communication sont déployées afin de les faire connaître auprès du public jeunesse.
- **Balado sur l'équité salariale**
Déploiement d'actions de communication visant à faire la promotion du balado de formation *La juste valeur* de la VPES à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2025.
- **Pêches commerciales**
En mars 2025, déploiement d'actions de communication dans les régions du Bas-St-Laurent, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord afin de sensibiliser les capitaines et équipages au sujet des risques liés au travail dans le secteur des pêches commerciales, plus spécifiquement ceux liés au tangage des navires et du déplacement des cargaisons et des équipements.

RENDEMENT DU PORTEFEUILLE

- Le rendement du portefeuille du FSST en date du **31 décembre 2024** est estimé à **+10,0 %**.
- Le rendement du portefeuille du FSST en date du **31 janvier 2025** est estimé à **+1,7 %**.

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

VIE ORGANISATIONNELLE

- Étude des crédits à l'Assemblée nationale – 7 mai 2025
- Lettre du Ministère de la Justice - IVAC
- Revue de presse – Bureau de la CNESST dans le quartier Saint-Roch à Québec
- Campagne publicitaire LMRSSST
- Actions de la CNESST pour la signalisation, les signaleurs routiers et les signaleurs sur les chantiers
- Campagne Jour de deuil
- Participation au Grand Rendez-Vous de Québec – 13 mai

RESSOURCES HUMAINES

- Semaine de la reconnaissance
- Résultats du sondage mobilisation et satisfaction au travail 2024
- Gel de recrutement

COMMUNICATIONS

- **Rencontres de la PDG avec le personnel :**
 - 25 février 2025 - Rencontre au 30 ans de la Direction des activités centralisées (VPIRT)
 - 26 février 2025 - Rencontre du personnel de la Direction de l'expertise, de l'information et de la formation en financement (VPF)
 - 27 février 2025 - Rencontre du personnel de la VPTN
 - 13 mars 2025 - Rencontre Cogest élargi de la VPNT
 - 26 mars 2025 - Rencontre de la Direction générale de l'actuariat (VPF)
- **Événements publics de la PDG :**
 - 27 mars 2025 - Colloque médical CNESST
- **Planification des travaux réglementaires 2024-2027**
 - La Planification des travaux réglementaires 2024-2027 actualisée est disponible sur le site Web de la Commission ([planification-travaux-reglementaires.pdf](#))

- **Portrait des jeunes travailleuses et travailleurs de 24 ans ou moins – Année 2023**
 - Le 18 mars dernier, cette publication a été déposée sur le site Web de la CNESST
[Portrait des jeunes travailleuses et travailleurs de 24 ans ou moins - Année 2023](#)
[| Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)
- **Grands Prix de la CNESST 2025 – Prochaine édition**
 - Ouverture du concours des Grands Prix CNESST pour le dépôt de candidatures des catégories nationales du 31 mars au 30 mai 2025

RENDEMENT DU PORTEFEUILLE

Le rendement du portefeuille du FSST en date du **9 avril 2025** est estimé à **-1,8 %**.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Objet : Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 27 janvier 2025

Bonjour,

Comme vous le savez, le Conseil du trésor a adopté des mesures concernant un gel de recrutement qui s'applique, entre autres, aux ministères et organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Ce gel concerne tout recrutement sur des emplois réguliers et occasionnels, incluant le renouvellement et les prolongations de contrats occasionnels depuis le 1^{er} novembre 2024.

Ainsi, tout recrutement doit faire l'objet d'une autorisation du secrétaire du Conseil du trésor (SCT) à la suite d'une demande de dérogation.

Afin de pouvoir répondre aux besoins organisationnels en 2025, il vous est demandé de remplir une demande de dérogation pour votre vice-présidence. La demande de dérogation (en pièce jointe) devra inclure :

- **Le contexte** justifiant la demande d'exemption en lien avec le contexte de votre secteur (par ex. : emplois de mission, bris de service potentiel engendrant des risques pour la population, emplois liés au financement du régime, emplois dont la vacance pourrait compromettre l'application des lois administrées par la CNESST, historique de difficultés à combler les emplois dans un secteur, domaines d'expertise unique, etc.)
- **La synthèse de la demande d'exemption :**
 - Titre de l'emploi (une ligne par titre d'emploi)
 - Corps d'emploi
 - Nombre d'emploi régulier à combler et/ou le nombre d'emplois occasionnels
 - La ou les dates d'embauche visées

Toutes les demandes de prolongation ou de renouvellement des occasionnels ayant déjà été soumises à la DGRH par DOT+, ne doivent pas être incluses dans cette cueillette.

ACTIONS ATTENDUES :

- Remplir le fichier de demande de dérogation
- Transmettre, au plus tard le 27 janvier 2025, votre fichier complété à votre conseillère ou votre conseiller en gestion de main-d'œuvre en plaçant [REDACTED] en CC
[REDACTED]

Une fois l'ensemble des demandes reçues, une demande globale pour l'ensemble des besoins de l'organisation sera transmise au SCT.

Pour toutes demandes d'informations, vos collaborateurs peuvent contacter leur conseillère ou conseiller en gestion de la main-d'œuvre.

Cordialement,



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'administration et aux communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

Compte rendu des délibérations de la
séance du conseil d'administration
tenue dans la salle 11.5 à Bleury, le 12 décembre 2024

« Tel qu'adopté à sa réunion du 20 février 2025 »

Présent-e-s :

Government	Percentage
Current government	55%
Previous government	45%

Government	Percentage
Current government	85%
Previous government	15%

Se sont excusés :

Invité-e-s :

Response	Percentage
Yes, the U.S. should take action to address climate change	95%
No, the U.S. should not take action to address climate change	5%

Government	Percentage
Current government	55%
Previous government	45%

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

1. Ouverture de la séance

_____ déclare la séance ouverte à 9 h 07. Elle souhaite la bienvenue à _____ à titre de nouveau membre du conseil d'administration.

2. Approbation de l'ordre du jour

2.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2.2. Déclaration de conflits d'intérêts

Les membres ne déclarent pas de conflit d'intérêts sur les sujets à l'ordre du jour de la présente séance.

3. Procès-verbal et suivis

3.1. Procès-verbal de la séance du 14 novembre 2024

Le procès-verbal de la séance du 14 novembre 2024 est adopté.

3.2. Tableau des suivis du conseil d'administration

Le tableau des suivis du conseil d'administration est déposé et commenté par la secrétaire générale par intérim.

4. Nomination de membres aux comités stratégiques et aux comités-conseils

Comités stratégiques

Le conseil d'administration nomme à titre de **membres du comité d'audit** (3.36), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-92-24

Le conseil d'administration nomme, à titre de **membres du comité sur les ressources informationnelles** (3.71), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-93-24

Le conseil d'administration de nommer, à titre de **membres du comité de placement et de capitalisation** (3.80), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-94-24

Comités-conseils

Le conseil d'administration nomme, à titre de membres du comité-conseil de révision du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (3.82), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-95-24

5. Rapport de [REDACTED]

[REDACTED] fait rapport des différents projets et dossiers en cours au sein de l'organisation. Concernant la vie organisationnelle, elle fait part de la participation [REDACTED] à la prévention au lancement du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuits. Elle explique que la Commission est visée par deux mesures et que la permanence est à l'œuvre pour définir les travaux à réaliser à cet égard. Elle mentionne ensuite avoir rencontré six

équipes de différents secteurs de la Commission au cours des dernières semaines. Elle fait part de la publication, le 5 décembre dernier, des résultats finaux de l'audit de performance Prévention en santé et en sécurité du travail réalisé en 2019 par Vérificateur général du Québec. Elle mentionne que 100% des recommandations formulées sont considérées comme appliquées ou ayant donné lieu à des progrès satisfaisants.

[REDACTED] fait ensuite état de la situation concernant la charge de travail des employés de la direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels. Elle indique que les discussions se poursuivent avec le ministère des Finances et le ministère de la Justice du Québec (MJQ) sur une mesure visant à obtenir le financement nécessaire. Des échanges sont aussi en cours au MJQ pour établir certaines mesures permettant de baliser le régime.

Au niveau des ressources humaines, [REDACTED] annonce le maintien de la certification Entreprise en santé de la Commission. Au niveau des communications, elle détaille la campagne sociétale en santé et sécurité du travail ainsi que la relance de la campagne jeunesse qui sont en cours. Elle rappelle par ailleurs la tenue du prochain Grand Rendez-vous de la CNESST et de la Cérémonie nationale de remise des Grands Prix CNESST 2025 le 13 mai prochain à Québec. Elle conclut en énonçant le rendement du portefeuille du Fonds de la santé et la sécurité du travail estimé à +10,0% en date du 27 novembre 2024.

Le conseil d'administration prend acte du rapport de [REDACTED].

6. Sujets d'intérêt de la santé publique concernant les milieux de travail

[REDACTED] présente un état de situation du contexte épidémiologique dans la population en général. Il brosse un portrait du nombre de contaminations à la COVID-19, à l'influenza et au virus respiratoire syncytial au cours des dernières semaines. Il fait ensuite un état de situation sur la campagne de vaccination. Il rapporte que la couverture vaccinale demeure peu élevée auprès des employés des services de santé et des services sociaux et précise que cette situation n'est pas propre au Québec.

[REDACTED] revient ensuite sur la dernière rencontre du comité CNESST-MSSS portant sur le suivi des travaux relatifs à l'offre de service en santé au travail. Il souligne l'entrée en fonction récente de Santé Québec et l'impact de cette arrivée pour le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT) et sur la dynamique de fonctionnement entre celui-ci et la Commission. Il fait part des défis à venir dans cette transition pour son ministère, notamment, du fait de se départir des dispositions stratégiques et managériales au bénéfice d'un autre organisme. Il considère ce nouveau mécanisme de gouvernance comme une opportunité d'organiser les choses de manière à gagner en efficience tant en santé publique qu'en santé au travail.

[REDACTED] annonce ensuite avoir reçu le mandat d'élaborer une stratégie nationale de prévention. Il indique que la Commission sera consultée dans le cadre de ces travaux afin de mettre en relief les actions qui peuvent être entreprises en matière de santé au travail.

[REDACTED] fait part des retombées positives que pourrait entraîner une campagne de promotion de la vaccination pour défaire les mythes et rejoindre les personnes les plus vulnérables. [REDACTED] souligne, quant à lui, les préoccupations du conseil d'administration concernant les surplus budgétaires en lien à la mise en œuvre de l'offre de service du RSPSAT. Il comprend que la

coopération interrégionale présagée avec la venue de Santé Québec permettra de favoriser la couverture des services rendus. Il fait également part des préoccupations de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail au sujet de la diminution des demandes de services en laboratoires du RSPSAT et des enjeux concernant le nombre de professionnels en hygiène du travail. Il salue le projet de stratégie nationale en prévention, mais il émet des réserves quant à la multiplication des obligations qui pourrait en découler pour les milieux de travail pour faire la promotion de la santé.

En réponse à [REDACTED] qui s'interroge sur la possibilité que la COVID-longue soit surdiagnostiquée, [REDACTED] mentionne que des études sont en cours à ce sujet et qu'il serait prématuré de se prononcer sur la question. Le conseil d'administration prend acte des sujets d'intérêts de la santé publique concernant les milieux de travail qui ont été présentés.

DOSSIERS POUR DÉCISIONS

7. Dossiers présentés aux comités stratégiques

7.1. Rapport de [REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles - Séance du 25 novembre 2024



7.1.1. Programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles 2025 (PIDRI)



Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité sur les ressources informationnelles, le conseil d'administration :

- approuve la programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles (PIDRI) 2025 et sa mise en œuvre;

- autorise [REDACTED] à signer les documents afférents.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-96-24

7.1.2. Engagement financier découlant de la PIDRI 2025

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité sur les ressources informationnelles, le conseil d'administration :

- autorise un engagement financier de [REDACTED] pour des contrats liés aux services professionnels [REDACTED] aux frais de fonctionnement technologique [REDACTED] et à l'acquisition de biens en ressources informationnelles [REDACTED] à être octroyés de 2025 à 2027, dont l'autorisation de dépenser sera confirmée par l'approbation de la programmation des investissements et des dépenses en ressources informationnelles (PIDRI) de chacune des années concernées. La répartition de l'engagement financier pourrait varier entre les trois catégories pour tenir compte des besoins de l'organisation ou des exigences gouvernementales, notamment en matière d'infonuagique.
- autorise [REDACTED] à signer les documents afférents.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-97-24

7.2. Rapport [REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique - Séance du 6 décembre 2024

[REDACTED] rapporte les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 6 décembre 2024.

7.2.1. Imputation des coûts de la surdité professionnelle – État de situation et mesures d'atténuation relatives au mode rétrospectif

[REDACTED]

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- prend acte des impacts des nouvelles dispositions à l'égard de l'imputation du coût des surdités professionnelles sur l'ajustement provisoire de la cotisation 2023 des employeurs au mode rétrospectif;
- adopte la mesure d'atténuation afin de limiter les impacts de l'imputation des coûts des surdités pour une situation particulière (« Cuir, textiles et vêtements »);

- adopte la mesure d'atténuation temporaire permettant d'introduire progressivement la modification de l'imputation de la surdité professionnelle sur quatre années de cotisation.

Ces deux mesures seront prises en compte dans les paramètres du premier ajustement provisoire rétrospectif de l'année de cotisation 2023 qui sera soumis pour approbation au conseil d'administration en mars 2025.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-98-24

7.2.2. **Projet de règlement sur les services de santé, l'équipement adapté et les autres frais**



Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation du [redacted] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- donne son accord au projet de Règlement sur les services de santé, l'équipement adapté et les autres frais et abrogeant le Règlement sur l'assistance médicale et le Règlement sur les prothèses auditives et les services d'audiologie ;
- autorise [redacted] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce projet de règlement à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des 45 jours suivant cet avis, il pourrait être adopté par la Commission, avec ou sans modification, et soumis au gouvernement pour approbation et publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-99-24

7.2.3. **Projet de règlement sur la réadaptation**

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [redacted] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- donne son accord au projet de Règlement sur la réadaptation ;

- autorise [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce projet de règlement à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des 45 jours suivant cet avis, il pourrait être adopté par la Commission, avec ou sans modification, et soumis au gouvernement pour approbation et publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-100-24

7.2.4. Projet de Règlement modifiant le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines et le Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- donne son accord au projet de Règlement modifiant le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, le Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie et le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines;
- autorise [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce projet de règlement à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des 45 jours suivant cet avis, il pourrait être adopté par la Commission, avec ou sans modification, et soumis au gouvernement pour approbation et publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-101-24

7.2.5. Projet de Règlement sur les frais d'inscription, de déplacement et de séjour des programmes de formation concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- donne son accord au projet de Règlement sur les frais d'inscription, de déplacement et de séjour des programmes de formation concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement;

- autorise [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce projet de règlement à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des 45 jours suivant cet avis, il pourrait être adopté par la Commission, avec ou sans modification, et soumis au gouvernement pour approbation et publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-102-24

7.2.6. Subventions aux associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail (ASP) pour l'exercice financier 2025

[REDACTED]

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte les demandes de subvention des ASP pour l'exercice financier 2025 telles que présentées à l'annexe 1;
- autorise le paiement des sommes en trois versements aux dates et selon les modalités prévues aux Règles budgétaires à l'intention des associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-103-24

7.2.7. Règlement sur la mise en œuvre des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente entre le Québec et le Royaume de la Belgique modifiant l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Québec et le Royaume de la Belgique

[REDACTED]

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation de [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte le Règlement sur la mise en œuvre des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente entre le Québec et le Royaume de la Belgique modifiant l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Québec et le Royaume de la Belgique;

- demande [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de soumettre ce règlement au ministre du Travail pour approbation gouvernementale et publication à la Gazette officielle du Québec.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-104-24

7.2.8. Déclaration de services actualisée



Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration adopte la nouvelle version de la Déclaration de services de la CNESST, laquelle serait en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2025.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-105-24

7.3. Rapport [REDACTED] du comité des ressources humaines et du budget - Séance du 5 décembre 2024



7.3.1. Engagement financier pour les ententes avec Revenu Québec des secteurs des normes du travail, de l'équité salariale et de la santé et sécurité du travail



Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité des ressources humaines et du budget, le conseil d'administration :

- autorise un engagement financier de [REDACTED] pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, pour poursuivre les 3 ententes suivantes avec RQ :
 - *Entente relative à l'encaissement des versements périodiques pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);*
 - *Entente relative à la perception du prélèvement de la Commission des normes du travail (CNT) par le Ministère du Revenu;*
 - *Entente de services « Déclaration des employeurs en matière d'équité salariale (DEMES) » avec la Commission de l'équité salariale (CES);*
- autorise [REDACTED] à signer les documents afférents.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-106-24

7.3.2. Demande de pérennisation des ETC temporaires obtenus dans le cadre de la LMRST



Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] ainsi que du comité des ressources humaines et du budget, le conseil d'administration autorise la [REDACTED] à entreprendre les démarches gouvernementales requises en vue de demander la pérennisation des ETC temporaires obtenus dans le cadre de la Loi modifiant le régime de santé et de sécurité au travail (LMRSST). Un ajustement budgétaire pourrait être nécessaire en fonction de la réponse obtenue.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-107-24

7.3.3. Budgets détaillés des frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs pour l'année 2025

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] ainsi que du comité des ressources humaines et du budget, le conseil d'administration approuve les budgets détaillés CNESST/FSST des frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs pour 2025 :

Frais d'administration CNESST/FSST

- **711 655 300 \$** pour le budget d'exploitation.
- **44 861 400 \$** pour le budget d'actifs capitalisés.

Programmes de prévention FSST

- **190 906 000 \$** répartis comme suit :
 - **90 240 700 \$** pour les paiements pour les services de santé au travail.

- **39 673 400 \$** pour l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail¹.
- **58 043 500 \$** pour les subventions pour la formation et l'information.
 - **36 500 100 \$** pour les associations sectorielles paritaires (ASP)²;
 - **9 621 700 \$** pour le volet patronal, soit :
 - **8 261 000 \$** pour les subventions aux associations d'employeurs (article 104);
 - **1 360 700 \$** pour la participation aux travaux du secteur SST (article 105);
 - **9 621 700 \$** pour le volet syndical, soit :
 - **8 593 400 \$** pour les subventions aux associations syndicales (article 104);
 - **1 028 300 \$** pour la participation aux travaux du secteur SST (article 105);
 - **2 000 000 \$** pour les autres associations;
 - **300 000 \$** autres.
- **2 948 400 \$** pour les mécanismes de prévention LMRST

Tribunaux administratifs CNESST/FSST

- **105 391 900 \$** pour la quote-part dans le financement du Tribunal administratif du travail;
- **5 600 \$** pour la quote-part dans le financement du Tribunal administratif du Québec.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-108-24 et A-109-24.

7.4. Rapport [REDACTED] du comité d'audit - Séance du 11 décembre 2024



¹ Sous réserve d'une approbation du Conseil d'administration du 12 décembre 2024

² Sous réserve d'une recommandation positive du Comité de gouvernance et d'éthique au Conseil d'administration du 12 décembre 2024

7.4.1. Politique de divulgation financière – Mise à jour

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité d'audit, le conseil d'administration approuve la mise à jour de la Politique de divulgation financière de la CNESST.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-110-24.

8. Dossiers

8.1. Taux de revalorisation pour l'année 2025

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation du [REDACTED] le conseil d'administration de fixer à 2,6 % le taux de revalorisation applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 pour l'année 2025.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-111-24.

Échange avec le ministre du Travail

Le ministre du Travail remercie tout d'abord de [REDACTED] pour cette invitation. Il se réjouit également de la dynamique apportée par la [REDACTED]. De plus, il souligne la présence de [REDACTED]. Il revient ensuite sur l'institution récente du comité scientifique sur les maladies professionnelles (CSMP) et sur l'importance du mandat de ce comité, dont celui de faire évoluer la liste des maladies professionnelles présumées. Il souligne son appréciation des bons coups de la Commission, dont la mise en œuvre du régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation, la campagne sociétale en santé et sécurité du travail sur les risques psychosociaux et de l'adoption du programme d'aide financière aux associations et aux organismes pour des projets de formation et d'information en santé et sécurité du travail. Il revient également sur les indemnités de remplacement de revenus versées par les différents organismes publics et fait état des discussions à ce sujet.

Le ministre aborde ensuite les travaux en cours relativement à un projet législatif. Il revient également sur le pouvoir de transiger en rappelant son objectif de déjudiciariser les dossiers et de réduire les délais. Il fait également mention de la sanction de la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins en octobre dernier et des nouvelles dispositions aux normes du travail en ce qui concerne les

absences de courte durée pour cause de maladies. Il réitère sa grande ouverture à rencontrer les représentants des associations syndicales et des associations patronales et sa volonté de demeurer transparent face à ces derniers.

remercie le ministre pour sa disponibilité et son accessibilité. Il salue par la même occasion le leadership de depuis son entrée en fonction. Il mentionne que les associations syndicales du secteur industriel appuient également la mise en œuvre du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation pour les travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation. aborde le mandat donné par le conseil d'administration à la pour pérenniser les ETC temporaires octroyés pour la mise en œuvre de la LMRST. souligne l'engagement partagé par les membres du conseil d'administration face à la prévention au travail. Il mentionne l'importance, dans les prochains travaux législatifs du ministre, d'analyser également ce qui pourrait être fait pour alléger le fardeau réglementaire et ainsi soutenir les petites et moyennes entreprises qui rencontrent des difficultés à se conformer. souligne, par ailleurs, l'importance pour les membres du CSMP de conserver leur indépendance scientifique dans leurs travaux.

DOSSIERS POUR INFORMATION

9. Dossiers

9.1. Bilan des suites administratives, sous la responsabilité de la CNESST, du Rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale



Le conseil d'administration prend acte de la synthèse des suites administratives ayant été données par la CNESST au Rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

10. Dossiers présentés aux comités stratégiques

10.1. Mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail



Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation présenté sur la mise en œuvre de la LMRST.

10.2. Tableau de bord – Impacts de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail - Livraison 5



Le conseil d'administration prend acte des résultats du tableau de bord Impacts – LMRST en date du 31 octobre 2024.

10.3. Modifications proposées au calendrier des instances 2025



Le conseil d'administration prend acte des modifications proposées au calendrier des instances 2025 afin de tenir compte des délais inhérents à la production des documents et de respecter les délais de publication prévus au Règlement intérieur de la Commission.

10.4. Présentation des objectifs et thématiques des campagnes publicitaires de masse de la CNESST – Hiver/Printemps 2025



Le conseil d'administration prend acte des orientations préconisées pour les campagnes publicitaires de masse dont la diffusion est prévue à l'hiver et au printemps 2025.

11. Divers

Aucun.

12. Dépôt de documents

12.1. Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État – Liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus

Le conseil d'administration prend acte de la liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus conclus par la Commission pour la période du 20 octobre au 16 novembre 2024.

12.2. État de situation de la performance du portefeuille du FSST au 15 novembre 2024

Le conseil d'administration prend acte de l'évolution du rendement du portefeuille réel du fonds particulier (portefeuille) du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) au cours de la période allant du 1er janvier au 15 novembre 2024.

12.3. Mise à jour de la liste des professionnels de la santé désignés par la CNESST

Le conseil d'administration prend acte de la liste des professionnels de la santé désignés aux fins de l'application de l'article 204 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) qui sera utilisée en 2025.

12.4. Guide de présentation du programme d'aide financière aux associations et aux organismes pour des projets de formation et d'information en santé et sécurité du travail

Le conseil d'administration prend acte de la réalisation du Guide de présentation d'une demande d'aide financière et de reddition de comptes accompagnant le Programme d'aide financière aux associations et aux organismes pour des projets de formation et d'information en santé et sécurité du travail (PAOSST).

13. Huis clos**13.1. Huis clos en présence de tous les membres du conseil d'administration**

Un huis clos est tenu en présence de tous les membres du conseil d'administration.

13.2. Huis clos sans la présence de

Un huis clos est tenu sans la présence

14. Mot de la fin et levée de la séance

du conseil d'administration lève la séance à 14 h 26.

15. Prochaine séance – 20 février 2025 à 8 h 30 par téléconférence TEAMS.

Compte rendu des délibérations de la
séance du conseil d'administration
tenue par téléconférence, le 14 novembre 2024

« Tel qu'adopté à sa réunion du 12 décembre 2024 »

Présent-e-s :

Response	Percentage
Yes, the government should do more to protect the environment	85%
No, the government should not do more to protect the environment	15%

Response	Percentage
Yes, it is a crisis	85%
No, it is not a crisis	15%

Se sont excusé-e-s :

Response	Percentage
Yes	85%
No	15%
Don't know	0%

Invité-e-s :

Response	Percentage
Yes, the current system is the best way to run the country	55%
No, the current system is not the best way to run the country	45%

Government	Percentage
Current government	85%
Previous government	15%

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1. Ouverture de la séance

Elle déclare la séance ouverte à 8 h 32.

Elle souhaite la bienvenue à [REDACTED]. Les membres se joignent [REDACTED] pour remercier [REDACTED] pour son engagement et sa participation au sein du conseil d'administration depuis [REDACTED]. Elle félicite également M. [REDACTED].

[REDACTED] souligne également le départ à la retraite de [REDACTED].

Les membres du conseil remercient [REDACTED] pour sa compétence et son dévouement mis au service de la Commission depuis sa nomination [REDACTED] et lui offrent ses meilleurs vœux de succès et de bonheur pour sa retraite.

Elle souligne aussi la nomination de [REDACTED].

Elle termine en remerciant les membres du conseil pour leur grande participation à la formation *Le paritarisme au cœur de la gouvernance*. Elle souligne la grande qualité des échanges et leur engagement soutenu au paritarisme.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-81-24 et A-82-24

2. Approbation de l'ordre du jour

2.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2.2. Déclaration de conflits d'intérêts

Les membres ne déclarent pas de conflit d'intérêts sur les sujets à l'ordre du jour de la présente séance.

3. Procès-verbal et suivis

3.1. Procès-verbal de la séance du 17 octobre 2024

Le procès-verbal de la séance du 17 octobre 2024 est adopté.

3.2. Tableau des suivis du conseil d'administration

Le tableau des suivis du conseil d'administration est déposé et commenté par [REDACTED]. Elle informe ensuite les membres que le Conseil des ministres a procédé,

en date du 13 novembre 2024, à la nomination des membres du Comité scientifique sur les maladies professionnelles. À la demande [REDACTED] un courriel comportant l'information sur ces nominations sera transmis aux membres du conseil.

4. Nomination de membres aux comités stratégiques et aux comités-conseils

Le conseil d'administration nomme, à titre de membres du comité-conseil sur la révision du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines (3.57), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-83-24

Le conseil d'administration nomme à titre de membres du comité-conseil sectoriel sur le suivi du Plan d'action dans les mines souterraines (3.57.1), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-84-24

Le conseil d'administration nomme à titre de membres du comité-conseil sur la révision du Code de sécurité pour les travaux de construction (3.76), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-85-24

Le conseil d'administration nomme à titre de membres du comité-conseil sur le suivi du Plan d'action gouvernemental sur l'amiante (3.81), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-86-24

Le conseil d'administration nomme, à titre de membres du comité-conseil de révision du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (3.82), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-87-24

5. Rapport de [REDACTED]

[REDACTED] fait rapport des différents projets et dossiers en cours au sein de l'organisation. Elle débute en mentionnant la conférence de presse tenue le matin même par le Service de protection contre les incendies de la ville de Sherbrooke dévoilant leur nouveau protocole de protection respiratoire qui a récemment été validé et approuvé par la Commission. Elle poursuit en faisant état d'une rencontre provinciale d'échanges organisée conjointement par la Commission et l'école nationale de police du Québec à la suite des enquêtes liées au décès d'une policière de la Sureté du Québec. Elle ajoute que la rencontre a permis notamment de présenter les conclusions de l'enquête et les recommandations de la Commission.

De plus, elle annonce la mise en ligne du nouvel intranet développé par une équipe projet composée de membres de différentes directions. Elle souligne également les trois prix remportés par la Commission

lors de la Cérémonie des Prix Zénith récompensant annuellement les artisans et artisanes des meilleures réalisations issues des directions des communications d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Québec.

Au niveau des ressources humaines, elle fait le point sur le gel d'embauche dans la fonction publique décrété par le Conseil du trésor pour tous les ministères et organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique. Elle explique que la Commission est visée par le gel d'embauche et ajoute que les marges de manœuvre possibles ont été prises avant l'entrée en vigueur de la mesure. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Elle poursuit en faisant état des activités de communication, notamment la publication des statistiques annuelles 2023, les dates de campagnes publicitaires en cours et à venir, la stratégie de communication Immigration TET et elle fait un retour sur le Grand Rendez-vous de Montréal. Elle termine en indiquant que le rendement du portefeuille du FSST en date du 30 octobre 2024 est estimé à +9,0 %.

Le conseil d'administration prend acte du rapport [REDACTED]

6. Sujets d'intérêt de la santé publique concernant les milieux de travail

Ce point n'a pas été abordé lors de la séance.

7. Dossiers (première partie)

7.1. Mise en œuvre de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

présente un état de situation de la mise en œuvre de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Il débute en rappelant le contexte de l'adoption de loi et les actions entreprises par la Commission à la suite du rapport du comité d'expertes. Il poursuit en annonçant la nouvelle page web sur les violences à caractère sexuel (VCS) sur le site de la Commission. Il explique ensuite que les travaux d'élaboration d'un règlement sur les mesures permettant de prévenir ou de faire cesser la VCS ont été confiés au sous-comité VCS qui relève du comité-conseil de révision du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (3.33.2). De plus, il fait état des deux mesures qui entreront en vigueur lorsque les dispositions législatives et réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement seront en vigueur soit l'identification de la VCS dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail et l'obligation pour l'employeur d'adopter une politique en matière de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique. Il termine en soulignant les travaux réalisés par le secteur des normes du travail et du secteur de l'indemnisation et de la réintégration du travail.

Le conseil d'administration prend acte de l'état de mise en œuvre de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (Loi 4) ainsi que des actions réalisées par la CNESST à la suite de la diffusion du rapport du comité d'expertes « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir ».

7.2. État de situation de la Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels

présente l'état de situation de la direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels. Il débute en rappelant le contexte engendré par la fin du droit transitoire prévue au 13 octobre dernier ainsi que l'importante couverture médiatique ayant suivie. Il poursuit en faisant état des défis organisationnels majeurs pour la Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (DGIVAC) et présente les enjeux stratégiques, opérationnels et réputationnels auxquels fait face la DGIVAC. Il précise ensuite les quatre facteurs principaux en lien avec ces enjeux, soit l'absence de mécanismes d'autorégulation intrinsèque du régime et d'orientations du MJQ pour

administrer le régime, le manque évident de ressources, la dégradation des niveaux de service à la DGIVAC et au Centre de relations avec la clientèle par l'augmentation des délais et des charges de travail et les risques pour la santé psychologique des employés. Il poursuit en énumérant toutes les démarches entreprises par la Commission pour obtenir des ressources supplémentaires et explique que malgré une décision récente du Conseil du trésor (CT) confirmant l'octroi d'ETC supplémentaire, un choix ministériel fait en sorte que les sommes nécessaires n'ont pas été transférées par le ministère de la Justice du Québec (MJQ) à la Commission pour permettre la dotation en personnel. Il souligne que des travaux se sont poursuivis entre la Commission, le MJQ, le CT et le ministère des Finances et précise que la Commission a fourni toutes les données demandées pour l'évaluation des coûts à venir. Finalement, les réponses obtenues ont été à l'effet que le processus budgétaire allait franchir diverses étapes avec pour objectif que le MJQ dépose en janvier 2025 une demande financière à traiter dans le contexte des crédits budgétaires 2025-2026. Ainsi, aucune action en dotation ne peut vraisemblablement être entreprise avant l'issue de l'étude des crédits 2025, fin avril ou début mai 2025.

En terminant, [REDACTED] tient à souligner la tenue de la journée du personnel de la DGIVAC et souligne qu'il était accompagné de la [REDACTED] afin de rencontrer les équipes. De plus, il souhaite reconnaître le travail important de [REDACTED] de l'indemnisation des victimes d'actes criminels. En effet, devant l'adversité et les défis importants, elle incarne un leadership fort et humain à l'égard de ses équipes.

Le conseil d'administration prend acte des enjeux d'application de la Loi visant à aider les personnes victimes d'actes criminels (LAPVIC) par la Direction générale de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (DGIVAC).

8. Dossiers présentés aux comités stratégiques

8.1. Rapport [REDACTED] du comité de placement et de capitalisation – Séance du 30 octobre 2024

[REDACTED] rapporte les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 30 octobre 2024.

[REDACTED]

8.2. Rapport [REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique - Séance spéciale du 6 novembre 2024

[REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique indique qu'il rapportera les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 6 novembre 2024 au fur et à mesure de la présentation des dossiers.

8.2.1. Mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

[REDACTED] du programme LMRST présente les faits saillants du tableau de bord de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail relativement aux activités réalisées et à celles prévues pour la prochaine période.

[REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique fait état des discussions intervenues au comité.

[REDACTED]

[REDACTED]

Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation présenté sur la mise en œuvre de la LMRST.

8.2.2. Recours judiciaires d'intérêt

[REDACTED] présente un état de situation des dossiers judiciaires d'intérêt dans lesquels la Commission est partie. [REDACTED]

[REDACTED]

Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation des dossiers judiciaires d'intérêt.

8.2.3. Modification aux Règles de fonctionnement des comités-conseils et sous-comités

[REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique mentionne que le dossier a été présenté lors du comité et qu'aucune question n'a été posée par les membres.

Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration approuve la mise à jour des Règles de fonctionnement des comités-conseils de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-88-24

8.2.4. Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction (protection contre les chutes et sauvetage à la suite d'une chute)

[REDACTED] du comité mentionne que la permanence a expliqué que l'exigence de mettre en place un garde-corps sans égard à la présence de travailleurs, prévue au règlement, a été effectuée à des fins de clarification et que l'application de la disposition par les inspecteurs était déjà basée sur l'accessibilité ou non de l'étage en

question. Il indique aussi que la permanence a précisé que les exigences au regard de la formation doivent tenir compte des différentes particularités de chaque chantier. Il termine son rapport en soulignant que des discussions ont eu lieu avec l'ASP - Construction afin que leurs formations et la documentation concernant les chutes puissent être adaptées afin de répondre à certaines exigences prévues au règlement.

Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte le texte définitif du Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction;
- demande [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de soumettre ce règlement au ministre du Travail pour approbation gouvernementale et publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-89-24

8.3. Rapport de [REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles - Séance du 13 novembre 2024

[REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles rapporte les faits saillants de la séance du 13 novembre 2024. Elle souligne que la version préliminaire de la Programmation des investissements et dépenses en ressources informationnelles 2025 (PIDRI) a été présentée au comité. Elle ajoute que la permanence a répondu aux questions posées concernant les raisons expliquant l'augmentation des investissements par rapport à la PIDRI 2024.

9. Dossiers (deuxième partie)

9.1. Règlement sur la table des indemnités de remplacement de revenu payables en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et des indemnités payables en vertu de la Loi sur les accidents de travail pour 2025 – Adoption finale

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation du [REDACTED] le conseil d'administration :

- adopte le texte final du Règlement sur la table des indemnités de remplacement du revenu payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des indemnités payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail pour l'année 2025;
- autorise [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce règlement à la *GOQ*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-90-24

9.2. Règlement sur la table des revenus bruts annuels d'emplois convenables pour 2025 – Adoption finale

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] le conseil d'administration :

- adopte le texte final du Règlement sur la table des revenus bruts annuels d'emplois convenables pour l'année 2025;
- autorise [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à faire publier ce règlement à la *GOQ*.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-91-24

10. Divers

Aucun.

11. Dépôt de documents

11.1. Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État – Liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus

Le conseil d'administration prend acte de la liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus conclus par la Commission pour la période du 22 septembre au 19 octobre 2024.

11.2. Analyse sommaire des dossiers de décès acceptés pour la période du 1er janvier au 30 septembre 2024



Le conseil d'administration prend acte des dossiers de décès acceptés du 1er janvier au 30 septembre 2024.

11.3. Résultats du plan stratégique et de la déclaration de services au 30 juin 2024

Le conseil d'administration prend acte des résultats du plan stratégique 2024-2027 (PS), incluant l'état d'avancement du plan de mise en œuvre (PMO), ainsi que les résultats de la déclaration de services (DS) pour la période comprise entre le 1er janvier et le 30 juin 2024.

11.4. Programme d'aide financière pour la formation et l'information en santé et sécurité du travail (suivi 2024-05 du CGÉ)

Le conseil d'administration prend acte des lignes directrices du Programme d'aide financière pour la formation et l'information en santé et sécurité du travail (PAFISST) octroyé en vertu de l'article 104 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

12. Huis clos

12.1. Huis clos en présence de tous les membres du conseil d'administration

Un huis clos est tenu en présence de tous les membres du conseil d'administration.

12.2. Huis clos sans la présence de

Un huis clos est tenu sans la présence de

13. Mot de la fin et levée de la séance

du conseil d'administration lève la séance à 11 h 01.

14. Prochaine séance – 12 décembre 2024 à 9 h en présentiel au centre administratif situé au 1199, rue De Bleury à Montréal.

Compte rendu des délibérations de la
séance du conseil d'administration
tenue à Montréal, dans la salle 11.5

« Tel qu'adopté à sa réunion du 15 mai 2025 »

Présent-e-s :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Se sont excusés :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Invité-e-s :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

1. Ouverture de la séance

[REDACTED] déclare la séance ouverte à 9 h 08. Elle souligne la nomination de [REDACTED]

2. Approbation de l'ordre du jour

2.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2.2. Déclaration de conflits d'intérêts

Les membres ne déclarent pas de conflits d'intérêts sur les sujets à l'ordre du jour de la présente séance.

3. Procès-verbal et suivis

3.1. Procès-verbal de la séance du 20 février 2025

Le procès-verbal de la séance du 20 février 2025 est adopté.

3.2. Tableau des suivis du conseil d'administration

Le tableau des suivis est déposé et commenté par la secrétaire générale par intérim.

4. Nomination de membres aux comités stratégiques et aux comités-conseils

Le conseil d'administration nomme, à titre de membres du comité-conseil sur la révision du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines (3.57), les personnes suivantes :

Désignées par la partie patronale	Désignées par la partie syndicale
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Adopté à l'unanimité. Résolution A-08-25

5. Rapport de [REDACTED]

[REDACTED] fait rapport des différents projets et dossiers en cours au sein de l'organisation.

Concernant la vie organisationnelle, elle mentionne notamment la tenue, le 25 avril prochain, d'une conférence de presse avec le ministre du Travail portant sur le Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail (PAFNT). Elle annonce de plus [REDACTED] participation à l'étude de crédits à l'Assemblée nationale le 7 mai prochain. [REDACTED] elle mentionne qu'ils seront préparés pour les éventuelles questions qui pourraient concerner les contrats octroyés en technologie de l'information. Elle fait ensuite état de la réponse reçue du ministre de la Justice (MJQ) à la lettre du conseil d'administration du 7 mars dernier. Elle précise à ce sujet les prochains échanges planifiés avec son homologue du MJQ pour discuter des répercussions prévisibles et des mesures d'encadrement à mettre en place dans les circonstances. Elle fait également état de la situation d'un dossier immobilier ayant fait l'actualité récemment ainsi que des campagnes publicitaires relatives à la LMRST et au Jour de Deuil. Elle ajoute qu'une présentation sur les actions 2025 pour la signalisation, les signaleurs routiers et les signaleurs sur les chantiers est prévue pour les prochaines instances.

Concernant les ressources humaines, [REDACTED] rapporte les différentes initiatives réalisées pour souligner la semaine de la reconnaissance à la CNESST. Elle fait également état des résultats du sondage Mobilisation et satisfaction au travail et de la réponse du Secrétariat du Conseil du trésor sur les demandes d'exemptions au gel de recrutement. Elle conclut en soulignant le rendement du portefeuille du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) au 9 avril 2025.

[REDACTED] souligne le travail de collaboration entre [REDACTED] et les employeurs du milieu de la signalisation routière et de chantier. [REDACTED]

[REDACTED] explique avoir de bons échanges avec son homologue et que les équipes de la CNESST et du MTMD collaborent ensemble sur plusieurs sujets dont la réalisation prend parfois plus de temps que souhaité.

[REDACTED] apporte des précisions à propos de la marge de manœuvre de 10% considérée dans l'analyse de la capacité d'occupation des bureaux du siège D'Estimauville. Elle mentionne aussi que cela comprend notamment l'intégration des employés occupant les locaux sur la rue Saint-Roch, dont le bail se terminera en 2029.

Ainsi, le conseil d'administration prend acte du rapport [REDACTED]

6. Sujets d'intérêt de la santé publique concernant les milieux de travail

[REDACTED] présente un état de situation du contexte épidémiologique dans la population en général. Il mentionne notamment la posture canadienne quant à l'administration du vaccin contre les effets du virus H5N1 qui est actuellement présent aux États-Unis dans le milieu agricole. Il poursuit en faisant part du déploiement des établissements de santé publique régionale au sein de

Santé Québec et de la mise en place progressive des dispositions des différents programmes, dont ceux concernant la santé au travail. [REDACTED] il précise que les réflexions se poursuivent quant au déploiement interrégional de l'offre de service de santé publique en santé au travail.

[REDACTED] fait état des répercussions des récentes décisions du gouvernement américain en matière de communication d'informations épidémiologiques et des préoccupations existantes en matière de désinformation. [REDACTED]

[REDACTED] il indique le maintien de l'intérêt des étudiants pour les disciplines concernant la médecine, la virologie et l'inféctiologie. Il ajoute que le Québec aurait ainsi la relève requise tout en étant mieux préparé pour faire face à une pandémie. [REDACTED] il mentionne qu'une étude scientifique relative à la COVID-longue sera publiée prochainement. [REDACTED]

[REDACTED] il explique que la santé publique est conscientisée aux défis associés à la prise en charge adéquate des risques liés aux maladies infectieuses.

Le conseil d'administration prend acte des sujets d'intérêts de la santé publique présentés concernant les milieux de travail.

7. Dossiers (première partie)

7.1. État de situation en équité salariale au 31 décembre 2024

[REDACTED] présente l'état de situation en équité salariale au 31 décembre 2024 en faisant état des engagements stratégiques de la vice-présidence à l'équité salariale ainsi que des activités de soutien et de surveillance réalisées en cours d'année. Elle fait aussi mention des priorités pour l'année 2025.

[REDACTED] souligne que le déploiement récent de cette nouvelle solution se déroule bien et qu'un état de situation à ce sujet sera présenté prochainement.

Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation en équité salariale au 31 décembre 2024.

7.2. Bilan 2024 du plan de mise en œuvre 2023-2024 de la Stratégie à l'égard des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

[REDACTED] accompagnée [REDACTED] présente le bilan des activités réalisées en 2024 dans le cadre du plan de mise en œuvre 2023-2024 de la Stratégie à l'égard des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires (TET). Elle explique que les efforts en prévention se sont poursuivis en 2024 afin d'accroître la sensibilisation des TET à leurs droits et obligations en matière de travail, d'améliorer l'accès aux services de la CNESST pour les TET, de réaliser des actions ciblées d'information et de sensibilisation auprès des employeurs de TET. Elle ajoute que le plan de mise en œuvre 2025 sera

présenté en mai au comité-conseil relatif aux secteurs de l'équité salariale et des normes du travail (3.79) et sera déposé ultérieurement au conseil d'administration.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] prend note du commentaire et ajoute que la présence de la CNESST sera accentuée en ce début de période phare du printemps où le Québec accueille beaucoup de travailleurs étrangers temporaires. [REDACTED] ajoute, en ce qui concerne la prévention-inspection, qu'en plus des 103 interventions réalisées auprès d'employeurs embauchant des TET, les correctifs demandés dans le cadre des interventions réalisés dans les secteurs générant le plus d'accidents de travail bénéficient autant aux TET qu'aux travailleurs locaux.

Le conseil d'administration prend acte du bilan des activités présenté.

8. Dossiers présentés aux comités stratégiques

8.1. Rapport de [REDACTED] du comité d'audit – Séances du 12 mars et du 10 avril 2025

[REDACTED] du comité d'audit rapporte les faits saillants des séances du 12 mars et du 9 avril 2025. Elle rapporte notamment les commentaires émis par le comité à l'égard de plusieurs éléments d'intérêts concernant les nouvelles obligations normatives en audit interne, des travaux réalisés par la Direction générale de l'audit interne et des enquêtes (DGAIE) en vue d'élaborer un plan stratégique de la fonction d'audit interne ainsi que sur les rapports relatifs à deux mandats d'assurances qui leur ont été soumis.

8.1.1. Mise à jour de la Politique d'audit interne

[REDACTED] rapporte que les principales modifications proposées à la Politique sont nécessaires afin de se conformer à la mise à jour des Normes internationales d'audit interne en vigueur depuis le 9 janvier dernier. Elle mentionne qu'à la demande du comité, une mention a été ajoutée sur le fait que le comité d'audit peut demander à la DGAIE de réaliser des mandats d'audit interne auprès d'autres organisations.

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] ainsi que du comité d'audit, le conseil d'administration approuve la nouvelle Politique d'audit interne de la Commission.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-09-25**8.1.2. États financiers de la CNESST et du FSST de l'exercice clos le 31 décembre 2024**

[REDACTED] présente les états financiers de la Commission et du FSST de l'exercice clos le 31 décembre 2024. Il indique que le résultat global 2024 de la Commission se traduit par un surplus de 29,1 M\$ en grande partie attribuable aux secteurs des normes du travail et de l'équité salariale. Il ajoute que le résultat global du FSST se traduit par un surplus, comptable, de 166 M\$. Il passe en revue la composition du résultat net et global du FSST. Il indique qu'au 31 décembre 2024, le taux de capitalisation effectif aux fins du financement est de 121,2%. Il rapporte par ailleurs qu'une note complémentaire pour événement postérieur à la date de clôture a été incluse aux états financiers du FSST à la suite de l'annonce budgétaire du gouvernement du 25 mars dernier.

[REDACTED] souligne que le conseil d'administration a priorisé ce dossier en confiant le mandat au comité scientifique sur les maladies professionnelles de définir des paramètres à prendre en compte relativement à la surdité professionnelle. Des précisions sont également apportées par [REDACTED] sur la provision prévue pour les obligations relatives aux maladies professionnelles latentes non déclarées.

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité d'audit, le conseil d'administration approuve les états financiers de la CNESST et du FSST de l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels que présentés.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-10-25**8.2. Rapport [REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique - Séance du 9 avril 2025**

[REDACTED] du comité de gouvernance et d'éthique indique qu'il rapportera les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 9 avril 2025 au fur et à mesure de la présentation des dossiers. Il ajoute que tous les dossiers présentés pour recommandation ont fait l'objet d'une approbation de la recommandation par le comité.

8.2.1. Tableau de bord exécutif – janvier à décembre 2024

[REDACTED] rapporte les faits saillants abordés lors du comité dans le cadre de la présentation du Tableau de bord exécutif en date du 31 décembre 2024. [REDACTED]

[REDACTED] fournit des statistiques concernant les demandes faites au Bureau d'évaluation médicale (BEM), à la Direction générale de la révision administrative (DGRA) ainsi qu'au Tribunal administratif du travail (TAT) par les employeurs mutualisés par rapport à l'ensemble des employeurs.

Le conseil d'administration prend acte des principaux résultats de la Commission en date du 31 décembre 2024.

8.2.2. Mise à jour de la demande d'avis à confier au comité scientifique sur les maladies professionnelles

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- approuve la demande d'avis à confier au CSMP proposée par la CNESST afin de permettre l'évolution du RMP.
- autorise le dépôt de cette demande pour analyse, au comité de suivi formé par la CNESST et le Ministre en vertu de l'Entente.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-11-25

8.2.3. Règlement modifiant le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines et le Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte le texte définitif du Règlement modifiant le Règlement sur l'information concernant les produits dangereux, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines et le Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie ;
- demande à [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de soumettre ce règlement au ministre du Travail pour approbation gouvernementale et publication à la Gazette officielle du Québec.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-12-25

8.2.4. **Règlement sur les frais d'inscription, de déplacement et de séjour des programmes de formation concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement**

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte le texte définitif du Règlement sur les frais d'inscription, de déplacement et de séjour des programmes de formation concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement ;
- demande à [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de soumettre ce règlement au ministre du Travail pour approbation gouvernementale et publication à la Gazette officielle du Québec.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-13-25

8.2.5. **Résultats 2024 de l'exercice d'évaluation du conseil d'administration et des comités stratégiques**

[REDACTED] présente les résultats de l'évaluation du conseil d'administration et des comités stratégiques pour 2024. Elle rapporte que 47 aspects évalués sont conformes aux pratiques exemplaires et considérés comme des forces du CA. Elle nomme ensuite les aspects évalués qui laissent le plus de place à l'amélioration en expliquant que l'analyse des résultats tend à démontrer un bas niveau d'appréciation pour ces thèmes depuis 2022. Elle souligne que plusieurs actions ont été prises à cet égard dans les années passées. Il est donc proposé aux membres que ces actions soient maintenues et qu'une discussion soit entamée à cet égard.

Il est convenu que des réflexions soient amorcées sur la question afin de poursuivre la discussion au comité de gouvernance et d'éthique.

Le conseil d'administration prend des résultats de l'exercice d'évaluation du CA et de ses comités stratégiques pour l'année 2024.

8.2.6. Recours judiciaires d'intérêt

[REDACTED] présente un état de situation des dossiers judiciaires d'intérêt dans lesquels la Commission est partie. Le conseil d'administration prend acte des recours judiciaires d'intérêt.

8.2.7. Résultats du plan stratégique et de la déclaration de services au 31 décembre 2024

[REDACTED] présente les résultats 2024 du plan stratégique 2024-2027 et de la déclaration de services. Elle mentionne que dans les deux cas, 12 cibles sur 13 sont atteintes en 2024. Concernant le plan stratégique, elle explique que le taux moyen de prise en charge de la santé et la sécurité du travail est en amélioration comparativement en 2023, mais qu'il demeure nécessaire de poursuivre le renforcement de certains mécanismes de participation dans les milieux de travail. Elle mentionne par ailleurs, relativement au niveau de connaissance des droits et obligations en matière de travail, que les résultats varient en fonction de la loi.

Concernant la déclaration de services, [REDACTED] indique que des défis sont rencontrés quant au délai de réponse aux appels par le Centre de relation client qui se situe au-dessus de la cible. Elle mentionne que cela peut s'expliquer par la hausse des demandes de renseignements et de la durée moyenne des appels. Elle rappelle que l'indicateur à ce sujet a été révisé en 2025 afin de mieux refléter cette réalité.

Le conseil d'administration prend acte du tableau de suivi trimestriel « Planification stratégique et déclaration de services — Résultats préliminaires du 1er janvier au 31 décembre 2024 ».

8.2.8. Mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

[REDACTED] présente les faits saillants du tableau de bord de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Elle passe en revue les faits marquants de la période courante et poursuit avec les principales activités à venir pour le mois d'avril 2025. [REDACTED]

[REDACTED] elle explique que le développement des formations se poursuit et que différents scénarios ont été analysés afin d'ajuster les travaux en fonction de la date d'adoption de ce règlement.

[REDACTED]

Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation présenté sur la mise en œuvre de la LMRST.

8.3. Rapport du [REDACTED] du comité des ressources humaines et du budget – Séance du 20 mars 2025

[REDACTED] du comité des ressources humaines et du budget rapporte les faits saillants de la séance du 20 mars 2025. Il ajoute que tous les dossiers présentés pour recommandation ont fait l'objet d'une approbation de la recommandation par le comité.

8.3.1. Autorisation d'engagement financier supplémentaire : Prolongation du contrat pour les placements média « hors campagnes »

[REDACTED] rapporte qu'il a été précisé au comité que le regroupement d'achats du Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) est maître d'œuvre dans la gestion de ce contrat. Il ajoute que des mécanismes rigoureux sont mis en place pour garantir la conformité aux règles et que des questions sont posées par la Commission. Il souligne qu'à la demande du comité, des précisions ont été fournies par courriel sur les raisons pour lesquelles le contrat est prolongé par le CAG.

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] ainsi que du comité des ressources humaines et du budget, le conseil d'administration :

- autorise un engagement financier supplémentaire maximal de [REDACTED] \$ composé :
 - d'un montant de [REDACTED] \$ afin de permettre le paiement des placements média « hors campagnes » par l'entremise d'un regroupement d'achats du CAG, relativement à la prolongation du contrat pour une période de six mois, soit du 1^{er} avril au 30 septembre 2025;
 - d'un montant de [REDACTED] \$ afin de permettre, dans l'éventualité d'une seconde prolongation de contrat, le paiement des placements média « hors campagnes » par l'entremise d'un regroupement d'achats du CAG, pour une période supplémentaire de six mois du 1^{er} octobre 2025 au 31 mars 2026.
- autorise [REDACTED] à signer tout document afférent.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-14-25

8.3.2. Engagement financier pour les services de messagerie rapide

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED]
[REDACTED] ainsi que du comité des ressources humaines
et du budget, le conseil d'administration :

- autorise un engagement financier maximal de [REDACTED] dans le cadre d'un appel d'offres public effectué par le CAG pour les services de messagerie rapide - livraison le lendemain, afin de répondre aux besoins d'expédition de colis de certains bureaux de la CNESST, pour une période de cinq ans, débutant le 16 mai 2025 et se terminant le 15 mai 2030.
- autorise [REDACTED] à signer tout document afférent.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-15-25

8.3.3. Résultats finaux des frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs pour 2024

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Ainsi, le conseil d'administration prend acte des résultats finaux de la Commission des et du FSST des frais d'administration, des programmes de prévention et du financement des tribunaux administratifs pour 2024.

8.4. Rapport [REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles - Séance du 2 avril 2025

[REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles rapporte les faits saillants de la séance du 2 avril 2025 au fur et à mesure de la présentation des dossiers.

8.4.1. Projet LMRST: Registre des matières dangereuses (mesure 36)

[REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles rappelle la nouvelle obligation de l'employeur édictée par la LMRST de tenir un registre des contaminants et des matières dangereuses présents dans ses établissements. Elle décrit la solution technologique retenue afin de déployer cette mesure et de permettre à la Commission d'exercer un suivi de son application. Elle précise que la phase d'exécution du projet se déroulera jusqu'en juillet 2026. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED]
[REDACTED] ainsi que du comité sur les ressources informationnelles, le conseil d'administration :

- approuve le dossier d'affaires du projet Registre des matières dangereuses (mesure 36) découlant de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST);
- autorise la phase d'exécution du projet.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-16-25

8.5. Rapport [REDACTED] du comité de placement et de capitalisation - Séance du 3 avril 2025

[REDACTED] du comité de placement et de capitalisation rapporte les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 3 février 2025. Concernant le rapport de conformité du portefeuille du FSST au 31 décembre 2024, il rapporte que la situation est similaire au rapport de conformité présenté lors du comité de février dernier. Il ajoute que la permanence maintient une surveillance sur les dossiers de la société FNZ et d'Invenergy Renewables ainsi que sur la situation de non-conformité pour le portefeuille spécialisé Immeuble. Concernant les résultats annuels du fonds particulier du FSST au 31 décembre 2024, il rapporte un rendement de 9.8% du portefeuille du FSST à la CDPQ et mentionne que les rendements annualisés sur des périodes de 10 et 20 ans sont conformes aux attentes. Il ajoute de plus que la performance du marché immobilier est un élément sous surveillance qui sera notamment pris en considération lors de la révision de la politique de placement de la Commission en décembre prochain.

9. Dossiers (deuxième partie)

9.1. Portrait des décès – 2024

[REDACTED] présente les faits saillants du portrait des décès dus à une lésion professionnelle acceptées par la Commission en 2024. Il détaille notamment les données concernant les décès découlant d'un accident du travail en précisant les principales causes, l'âge au décès et les secteurs d'activités les plus touchés. Il poursuit en faisant état de la ventilation des décès à la suite d'une maladie professionnelle.

Aux termes des discussions, le conseil d'administration prend acte des résultats du portrait des décès 2024.

9.2. Campagne publicitaire jeunesse 2025

[REDACTED] présente la campagne publicitaire jeunesse 2025. Il explique que la campagne mettra l'accent sur la formation requise en début d'emploi et lors de l'exécution de nouvelles tâches. [REDACTED] présente ensuite le processus de création et la stratégie de placement. [REDACTED]

Le conseil d'administration prend acte de l'orientation préconisée pour la prochaine campagne jeunesse.

9.3. Campagne publicitaire construction 2025

[REDACTED] explique la portée de la campagne 2025 pour la construction. [REDACTED] présente ensuite le processus de création et la stratégie de placement. [REDACTED]

Le conseil d'administration prend acte de l'orientation préconisée pour la prochaine campagne ciblant le secteur de la construction.

9.4. Présentation des objectifs et thématiques des campagnes publicitaires de masse de la CNESST – Été/Automne 2025

[REDACTED] présente les orientations retenues pour les campagnes sur les normes du travail, sur la LMRST, sur l'équité salariale ainsi que pour la campagne sociétale en santé et sécurité du travail. Il explique ensuite la recommandation d'aborder les risques psychosociaux pour une troisième année. Il ajoute que plusieurs autres campagnes et de multiples stratégies sont déployées au courant de l'année relativement aux risques physiques.

Le conseil d'administration prend acte des orientations préconisées pour les campagnes publicitaires de masse dont la diffusion est prévue à l'été et à l'automne 2025.

10. Divers

Aucun.

11. Dépôt de documents

11.1. Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État – Liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus

Le conseil d'administration prend acte de la liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus conclus par la Commission pour la période du 22 janvier au 22 mars 2025.

11.2. Résultats de la CNESST au portrait personnalisé des activités contractuelles des organismes publics 2023-2024

Le conseil d'administration prend acte des résultats du portrait personnalisé des activités contractuelles de la CNESST pour la période 2023-2024.

11.3. Sommaire statistique 2024 des renoncations et des annulations d'intérêts, de pénalités et de frais exigibles des employeurs

Le conseil d'administration prend acte du sommaire statistique des renoncations et des annulations d'intérêts, de pénalités et de frais exigibles effectuées en 2024, conformément à l'article 323.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

11.4. Résultats annuels du portefeuille du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) au 31 décembre 2024

Le conseil d'administration prend acte des faits saillants des résultats du portefeuille réel du fonds particulier (portefeuille) du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) pour l'année 2024.

11.5. État de situation de la performance du portefeuille du Fonds de la santé et de la sécurité du travail au 14 mars 2025

Le conseil d'administration prend acte de l'évolution du rendement du portefeuille réel du fonds particulier (portefeuille) du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) au cours de la période allant du 1er janvier au 14 mars 2025.

11.6. Analyse d'occupation au siège social situé à D'Estimauville

Le conseil d'administration prend acte de l'état actuel d'occupation du siège social à D'Estimauville et des résultats d'une analyse préliminaire visant une projection pour libérer des espaces de travail en mode hybride dans un environnement de travail non assigné.

12. Huis clos

12.1. Huis clos en présence de tous les membres du conseil d'administration

Un huis clos est tenu en présence de tous les membres du conseil d'administration.

12.2. Huis clos sans la présence de

Un huis clos est tenu sans la présence de

13. Mot de la fin et levée de la séance

lève la séance à 14 h 18.

14. Prochaine séance – 15 mai 2025 à 8 h 30 par téléconférence TEAMS

Compte rendu des délibérations de la
séance du conseil d'administration
tenue par téléconférence TEAMS, le 20 février 2025

« Tel qu'adopté à sa réunion du 17 avril 2025 »

Présent-e-s :

Government	Percentage
Current government	85%
Previous government	15%

Government	Percentage
Current government	85%
Previous government	15%

Se sont excusés :

Invité-e-s :

Age Group	Percentage
18-29	~95%
30-39	~75%
40-49	~70%
50-59	~72%
60-69	~78%
70-79	~75%
80+	~60%
All respondents	~75%

Response	Percentage
Yes, the current system is the best way to run the country	55%
No, the current system is not the best way to run the country	45%

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1. Ouverture de la séance

[REDACTED] déclare la séance ouverte à 8 h 30. Elle souligne la présence de [REDACTED]

2. Approbation de l'ordre du jour

2.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé avec l'ajout d'un sujet, à la demande [REDACTED] concernant les mutuelles de prévention.

2.2. Déclaration de conflits d'intérêts

[REDACTED]

Les autres membres ne déclarent pas de conflits d'intérêts sur les sujets à l'ordre du jour de la présente séance.

3. Procès-verbal et suivis

3.1. Procès-verbal de la séance du 12 décembre 2024

Le procès-verbal de la séance du 12 décembre 2024 est adopté.

3.2. Tableau des suivis du conseil d'administration

Aucun suivi.

4. Nomination de membres aux comités stratégiques et aux comités-conseils

Aucune nomination pour la présente séance.

5. Rapport de la [REDACTED]

[REDACTED] fait rapport des différents projets et dossiers en cours au sein de l'organisation. Elle fait état de la performance notable de la Commission relativement au portrait personnalisé des activités contractuelles 2023-2024 ainsi qu'aux résultats 2023 de l'indice de performance de l'administration publique. Elle fait ensuite part des résultats satisfaisants du déploiement d'un projet-pilote visant la bonification de l'expérience client par l'utilisation d'une file d'attente virtuelle lors des appels téléphoniques. Elle revient également sur [REDACTED] rencontre [REDACTED] de la Société québécoise des infrastructures durant laquelle il a été question du plan d'optimisation des espaces de la Commission. Elle fait ensuite le point sur les actions entreprises par [REDACTED] relativement aux licenciements annoncés en janvier par l'entreprise Amazon en soulignant notamment le caractère confidentiel des plaintes et des enquêtes en matière de normes du travail déposées à la Commission.

[REDACTED] fait ensuite le suivi des demandes d'effectifs à temps complet (ETC) faites pour l'administration du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et pour la mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST). Elle fait également le suivi de la demande de dérogations faite au SCT en lien avec le gel de recrutement afin d'assurer la continuité des opérations de l'organisation. Elle passe ensuite en revue différents éléments d'intérêts concernant les communications réalisées durant le mois de janvier et des prochaines campagnes de communications et événements qui se dérouleront au courant des prochaines semaines. Elle conclut en annonçant le rendement estimé du portefeuille du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) en date du 31 décembre 2024 (+10%) et du 31 janvier 2025 (+1,7%).

[REDACTED] Le conseil d'administration prend acte du rapport [REDACTED]

6. Sujets d'intérêt de la santé publique concernant les milieux de travail

[REDACTED] présente un état de situation du contexte épidémiologique dans la population en général. Il fait part de l'évolution du nombre de contaminations liées à COVID-19, au virus respiratoire syncytial, à l'influenza ainsi qu'à la rougeole. Il rapporte par ailleurs les préoccupations découlant de l'émergence du virus H5N1 dans les milieux agricoles américains ainsi que des travaux sur la priorisation des campagnes vaccinales. Il mentionne pour finir les résultats récents d'une étude de santé publique concernant les risques psychosociaux dans les milieux scolaires.

[REDACTED] mentionne que la Commission entretient de bonnes relations avec le milieu agricole, notamment au niveau de la vice-présidence à la prévention. [REDACTED] aucun cas de contamination chez l'humain n'a été détecté au Québec à ce jour.

7. Dossiers (première partie)

7.1. État de situation du premier appel à projets du Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail

[redacted] présente les faits saillants concernant le premier appel à projets du PAFNT. Elle fait part des différentes actions réalisées et du portrait des demandes reçues. [redacted] poursuit en détaillant le processus d'analyse pour la sélection des projets ainsi qu'en présentant un bref portrait des projets subventionnés. [redacted]

Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation du PAFNT au terme de sa première année d'administration par la [redacted]

7.2. Portrait du traitement à la CNESST des situations de harcèlement et de violence au travail

[redacted] rappelle les discussions tenues au dernier conseil d'administration sur le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Elle invite [redacted] aux normes du travail, [redacted] à la prévention et [redacted] à l'indemnisation et à la réintégration au travail à présenter le portrait de ce traitement. [redacted] à l'indemnisation et à la réintégration au travail décrit le processus déployé pour le traitement diligent de ces réclamations. Il explique que les trois secteurs demeurent en communication constante à l'égard de ces dossiers afin de s'assurer de la cohérence de leur traitement au sein de la Commission.

La [redacted] fournit ensuite quelques données sur le nombre de dossiers conjoints traités en matière de harcèlement. [redacted]

[redacted] elle décrit le processus suivi lorsque la révision d'un dossier est demandée en matière des normes du travail. [redacted]

[redacted] explique que toutes les réclamations de cette nature sont suivies conjointement entre les secteurs et la Direction générale des affaires juridiques afin de s'assurer de la cohérence des actions déployées et des mécanismes sont en place pour s'assurer d'une communication fluide entre les secteurs.

[redacted] apporte des précisions sur le nombre de dossiers en matière de harcèlement psychologique ou sexuel traités en normes du travail et rappelle que ces dossiers concernent des travailleurs non syndiqués. [redacted] explique également que les inspecteurs en prévention-inspection traitent le volet harcèlement sans attendre qu'une plainte en la matière soit déposée lorsqu'ils constatent une telle situation dans le cadre de leurs interventions. Il explique que cela représente 55% des dossiers traités en prévention-inspection

en 2024. Il ajoute que la politique sera examinée par l'inspecteur suivant une identification des risques présents et des correctifs pourront être exigés le cas échéant.

Ainsi, le conseil d'administration prend acte de la vision d'ensemble des activités liées au traitement des situations de harcèlement et de violence au travail, découlant des diverses lois administrées par la CNESST.

8. Dossiers présentés aux comités stratégiques

8.1. Rapport du président du comité de gouvernance et d'éthique - Séance du 12 février 2025

[REDACTED] indique qu'il rapportera les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 12 février 2025 au fur et à mesure de la présentation des dossiers. Il ajoute que tous les dossiers présentés pour recommandation ont fait l'objet d'une approbation de la recommandation par le comité.

8.1.1. Modifications au Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail

[REDACTED]
[REDACTED] aux normes du travail présente les modifications suggérées au PAFNT. Elle explique que selon les constats tirés de la première année de déploiement du programme, il s'avère pertinent de clarifier certains éléments afin d'en faciliter la compréhension. Elle se dit par ailleurs satisfaite de la réponse obtenue des milieux suivant le déploiement du programme et souligne le travail de l'équipe responsable d'effectuer les analyses menant à la sélection des projets qui pourront être subventionnés.

Ainsi, le conseil d'administration adopte les modifications apportées au PAFNT eu égard aux critères d'admissibilité et de sélection.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-01-25

8.1.2. Règlement modifiant le Règlement sur les maladies professionnelles

[REDACTED] rapporte que les commentaires reçus lors de la publication du projet de règlement ont été analysés par la permanence et ont fait l'objet de discussion au comité-conseil sur le suivi des travaux réglementaires en matière de réparation (3.73). Il explique qu'à la lumière des commentaires reçus, aucune modification n'est proposée au projet de règlement. Il fait ensuite part d'une question posée par le comité sur la possibilité de contestations fondées sur une discrimination en fonction du type

de fonction occupée. Il rappelle, à cet égard, que les réclamations non couvertes par la présomption peuvent toujours être faites en vertu de l'article 30 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] à l'indemnisation et à la réintégration au travail ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- adopte le texte définitif du Règlement modifiant le Règlement sur les maladies professionnelles;
- demande à [REDACTED] de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de soumettre ce Règlement au ministre du Travail pour approbation gouvernementale et publication à la Gazette officielle du Québec.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-02-25

8.1.3. Bilan final des travaux réglementaires réalisés en 2024

[REDACTED] rapporte que bien que les indicateurs spécifiques sur le suivi des travaux réglementaires mis en place en raison de recommandations du Vérificateur général du Québec n'aient pas été reconduits au Plan stratégique 2024-2027, ceux-ci sont tout de même observés afin de suivre l'évolution de la planification des travaux. [REDACTED] présente ensuite les faits saillants du bilan final des travaux réglementaires réalisés en 2024. [REDACTED] du comité ajoute qu'aucune préoccupation majeure n'a été exprimée lors du comité.

Le conseil d'administration prend acte du bilan annuel des travaux réalisés en 2024 dans le cadre de la Planification des travaux réglementaires 2024-2027.

8.1.4. Planification des travaux réglementaires 2024-2027 amendée

[REDACTED] à la prévention rappelle que le 19 septembre dernier, le conseil d'administration a approuvé trois propositions de modifications à la Planification des travaux réglementaires 2024-2027 et a convenu que ces modifications seraient apportées à la planification en début 2025 en marge de la présentation du bilan final des travaux réglementaires 2024. Il fait ensuite part de certains ajustements et ajouts de sujets qu'il est également proposé d'apporter à la planification à la demande des comités-conseils, dont notamment, la suspension des travaux concernant l'encadrement des opérateurs de camions flèches. Il ajoute que le comité-conseil sur la coordination des travaux réglementaires en prévention et en réparation (3.75) recommande l'adoption des modifications proposées.

[REDACTED] mentionne que deux sujets de la planification ont été identifiés par la permanence comme pouvant susciter davantage de discussions dans le cadre des

travaux réglementaires, soit les travaux au regard de la violence à caractère sexuel (VCS) et les travaux touchant les troubles musculosquelettiques (TMS). Il ajoute que le volet formation est un des éléments de complexité relevé pour les travaux relatifs à la VCS. Il ajoute que des précisions ont également été données sur la suspension proposée relativement aux travaux visant l'encadrement des opérateurs de camion flèche.

Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] ainsi que du comité de gouvernance et d'éthique, le conseil d'administration :

- approuve la Planification des travaux réglementaires 2024-2027 amendée;
- approuve la suspension des travaux relatifs à l'encadrement des opérateurs de camion flèche.

Adoptée à l'unanimité. Résolution A-03-25

8.1.5. Plan de formation continue des membres du conseil d'administration (2025)

[REDACTED] présente le programme de formation continue des membres du conseil d'administration pour l'année 2024 qui s'appuie sur les résultats du sondage réalisé à l'automne dernier auprès des membres. Elle fait état des formations qui seront offertes notamment, par le Collège des administrateurs de sociétés et rappelle que la Commission continue d'offrir aux membres intéressés la certification en gouvernance de sociétés du Collège. Elle ajoute qu'une formation en matière d'audit sera également proposée à l'ensemble des membres du conseil d'administration et qu'un programme d'accueil sera mis en œuvre à l'attention des nouveaux administrateurs.

Le conseil d'administration prend acte du programme de formation continue pour 2025.

8.1.6. Mise en œuvre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

[REDACTED] du programme LMRST présente les faits saillants du tableau de bord de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail (LMRST). Il passe en revue les faits marquants de la période courante et poursuit avec les principales activités à venir pour le mois de février 2025. [REDACTED]

[REDACTED] il mentionne que le comité-conseil de révision du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (3.82) se réunit mensuellement.

[REDACTED] rapporte la préoccupation soulevée lors du comité sur les discussions en cours concernant la définition d'établissement et ajoute que la partie syndicale reviendra sur le sujet ultérieurement. Le conseil d'administration prend acte de l'état de situation présenté sur la mise en œuvre de la LMRST.

8.2. Rapport du [REDACTED] du comité de placement et de capitalisation - Séance du 3 février 2025

[REDACTED] du comité de placement et de capitalisation indique qu'il rapportera les faits saillants des dossiers présentés lors de la séance du 3 février 2025 au fur et à mesure de la présentation des dossiers. Concernant les dossiers qui ne sont pas au présent ordre du jour, il fait état du rapport de conformité du FSST au 30 septembre de même que du rendement cumulé du portefeuille du FSST estimé en date du 31 décembre. Il mentionne qu'un projet de lettre est en cours de rédaction relativement au désaccord de la Commission face à l'intention de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) de retirer l'outil de calibrage au sein du portefeuille spécialisé des Marchés boursiers à la fin de 2025. [REDACTED] apporte des précisions sur les éléments qui seront exprimés dans la lettre.

8.2.1. Modification de la politique de placement de la CNESST à l'égard du FSST

[REDACTED] fait état des modifications proposées à la politique de placement. Il explique qu'il s'agit de modifications mineures, principalement pour refléter les nouvelles hypothèses financières émises par la CDPQ. Il ajoute, pour ce qui est du calibrage, que la nécessité de réviser la politique sera examinée en fonction de la réponse de la CDPQ à la lettre qui leur sera transmise.

[REDACTED] rapporte les commentaires échangés avec la CDPQ lors du dernier comité de placement et de capitalisation à l'égard des enjeux actuels concernant les relations canado-américaines. Il ajoute que la CDPQ a effectué récemment des mouvements significatifs dans ces différents portefeuilles, notamment par la réduction de sa position sur les titres des grandes sociétés technologiques, mais que ces représentants ont assuré que les décisions de la CDPQ seraient toujours prises dans le meilleur intérêt de ses déposants.

Ainsi, sur la foi du mémoire de présentation et de la recommandation [REDACTED] [REDACTED] le conseil d'administration approuve la nouvelle version de la politique de placement de la Commission à l'égard du fonds particulier du Fonds de la santé et de la sécurité du travail à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Adopté à l'unanimité. Résolution A-04-25

8.3. Rapport de [REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles - Séance du 13 février 2025

[REDACTED] du comité sur les ressources informationnelles rapporte les faits saillants de la séance du 13 février 2025. Elle passe en revue les sujets présentés concernant le portrait de la main-d'œuvre en ressource informationnelle à la Commission en 2024, les résultats 2024 relatifs à ses services numériques, le bilan 2024 sur la sécurité de l'information, l'évolution de la stratégie de mise en œuvre du Plan de transformation numérique ainsi que le Plan Monarque concernant la transformation de la vice-présidence à la l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT).

[REDACTED]

[REDACTED] rappelle qu'une des priorités pour l'organisation tout au long du plan de transformation numérique de la Commission est de ne jamais mettre à risque la continuité des opérations et que le plan de transformation est basé sur une approche de livraison progressive. Il rapporte par ailleurs les différents éléments mis en place pour s'assurer de la transparence de l'information véhiculée aux instances de gouvernance et de la réussite de la transformation, notamment par la mise en place de principe de cogestion, de ne pas mettre le comité directeur des projets sous l'autorité des co-directeurs et de s'assurer de la présence de la direction générale des audits internes et des enquêtes au comité directeur des projets réalisés.

9. Dossiers

9.1. Campagne – Jour de deuil

[REDACTED] rappelle les objectifs de la campagne.
[REDACTED] poursuit en faisant état de la planification médiatique de la campagne. [REDACTED]
[REDACTED] précise que ce portrait sera présenté lors du prochain conseil d'administration le 17 avril.

Le conseil d'administration prend acte de l'orientation préconisée pour la prochaine campagne sur le Jour de deuil.

10. Divers

10.1. Mutuelle de prévention

[REDACTED]

[REDACTED], il précise le fonctionnement de ces mutuelles.

[REDACTED] indique qu'une note d'information est en cours d'élaboration par [REDACTED] afin de bien documenter le dossier à l'égard, notamment, de l'évolution de la gestion des mutuelles, de leur encadrement et sur des données statistiques les concernant. Elle mentionne que le dossier est également étudié au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. [REDACTED]

Ainsi, [REDACTED] conclut qu'un état de situation factuel et rigoureux tant qualitatif que quantitatif sera présenté en suivi au conseil d'administration sur cette question.

11. Dépôt de documents

11.1. Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État – Liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus

[REDACTED] des précisions sont données par [REDACTED] à la prévention sur le mandat confié à [REDACTED] pour l'accompagnement stratégique du [REDACTED] pour aider à définir la vision et le rôle du bureau de la transformation numérique à la vice-présidence à la prévention (VPP). [REDACTED] ajoute qu'il s'agit d'un mandat qui permettra de bien identifier les besoins spécifiques des équipes de la VPP en fonction des particularités de leur secteur d'activités. Elle indique qu'il s'agit du même type de stratégie qui a été déployée pour la transformation de la VPIRT.

Le conseil d'administration prend acte de la liste des contrats de service de 25 000 \$ et plus conclus par la Commission pour la période du 17 novembre 2024 au 21 janvier 2025.

11.2. Mise à jour de la liste des professionnels de la santé désignés par la CNESST

Le conseil d'administration prend acte de la liste modifiée des professionnels de la santé désignés aux fins de l'application de l'article 204 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) qui sera utilisée en 2025.

12. Huis clos

12.1. Huis clos en présence de tous les membres du conseil d'administration

Un huis clos est tenu en présence de tous les membres du conseil d'administration.

12.2. Huis clos sans la présence de [REDACTED]

Un huis clos est tenu sans la présence de [REDACTED]

13. Mot de la fin et levée de la séance

[REDACTED] lève la séance à 11 h 55.

14. Prochaine séance :

- Lac-à-l'épaule – 27 mars 2025 à 9 h en présentiel (endroit à déterminer)
- Conseil d'administration – 17 avril 2025 à 9 h en présentiel au centre administratif de Montréal

[REDACTED]

[REDACTED]



PAR COURRIEL

Québec, le 13 mars 2025

[Redacted]

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7

[Redacted]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
N/Dossier : 2024-0731-164

Madame [Redacted]

Le 7 février dernier, vous nous transmettiez des demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024, notamment pour la vice-présidence à l'administration et aux communications.

Après analyse de la demande, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour la vice-présidence à l'administration et aux communications à l'exception des emplois de rédacteur stratégique, de coordonnateur et conseiller expert en aménagement SAPI-2, de conseiller-adjoint aux directeurs de service de l'aménagement et des projets immobiliers SAPI-1 et de technicien en gestion intégrée de documents. À cet effet, l'information fournie en soutien à cette portion de la demande d'exemption ne permet pas, dans le contexte actuel, de démontrer que les postes sont essentiels à la poursuite des activités de l'organisation.

L'analyse concernant les autres emplois visés par votre demande du 7 février 2025 se poursuit et une réponse vous sera transmise dans les meilleurs délais.

Les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée et être effectués en respect des budgets alloués à votre organisation.

... 2

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, Madame [REDACTED], mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C. [REDACTED]

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

L'emploi d'instructeur en sauvetage minier demande des compétences spécifiques et particulières, dont une expérience dans les travaux miniers souterrains. Aucune formation académique spécifique n'existe dans le domaine du sauvetage minier. La CNESST doit donc recruter des personnes qui détiennent de l'expérience dans le secteur et qui sont principalement à l'emploi d'entreprises minières.

La formation d'un nouvel instructeur est d'une durée de six mois à un an pour l'acquisition des connaissances, selon l'expérience opérationnelle de la personne candidate. Considérant que l'emploi est unique dans la fonction publique, les différentes démarches réalisées dans le passé nous démontrent que l'affichage en affectation et mutation ne mène à aucune candidature détenant l'expertise.

La vacance de ce poste a comme conséquence de réduire considérablement la capacité de réponse sécuritaire des membres des équipes de sauvetages (premiers répondants) des sociétés minières, ce qui augmente le risque d'atteinte à la santé et à la sécurité du personnel œuvrant dans les mines, celui-ci étant déjà très élevé. La vacance d'un poste met également en péril la capacité de dispenser toute la formation, ce qui va à l'encontre des articles 17.01 à 21 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines, qui stipule entre autres qu'une équipe de sauveteurs doit recevoir au moins 6 périodes de formation en sauvetage minier par année.

Un manque de formation et des équipements mal entretenus pourraient donc mettre en péril la sécurité des travailleurs ainsi que celle des sauveteurs miniers.

Une rupture de service découlant de la vacance du poste pourrait engendrer des coûts humains et économiques ainsi que des enjeux politiques et médiatiques.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

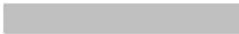
Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
Instructeur en sauvetage minier	240-10	2			Dès que possible	Poste vacant 2024. Départ 2025.

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE : 
NOM ET TITRE : 

2024-11-29
DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l’adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l’objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

PAR COURRIEL

Québec, le 29 novembre 2024

Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED],

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement la présente vise à présenter une demande d'exemption pour l'emploi d'instructeur en sauvetage minier.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

C. C.

p. j. Formulaire de demande d'exemption au gel de recrutement

PAR COURRIEL

Québec, le 7 février 2025

[REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED]

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement, la présente vise à formuler une demande d'exemption au gel de recrutement pour des emplois à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Vous trouverez ci-joint les formulaires provenant de divers secteurs de l'organisation et présentant les emplois devant être comblés de manière prioritaire afin de soutenir la mission de la CNESST, l'application des différentes lois, ainsi que d'offrir les services aux travailleuses, travailleurs et employeurs.

Par ailleurs, l'autorisation des demandes d'exemption au gel de recrutement ne compromettrait pas l'engagement de la CNESST à respecter la cible d'heures rémunérées qui lui a été octroyée.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
p. j. Formulaires de demande d'exemption au gel de recrutement

c. c. [REDACTED]

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

Le service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue (SPI-AT) effectue des démarches de recrutement afin de pourvoir des postes d'inspecteur (111) aux bureaux de Rouyn-Noranda ou de Val-d'Or. Afin d'assurer un service en matière de prévention et d'inspection aux divers milieux de travail de la région, le SPI-AT dispose de 14 postes d'inspecteur et 2 postes de chefs d'équipe. Actuellement, le service de la prévention-inspection de l'Abitibi-Témiscamingue a 6 postes vacants d'inspecteur à combler pour assurer la prestation de services efficacement. Il est impératif de combler les postes vacants afin de respecter nos engagements envers la clientèle. Dans cette vaste région où l'on retrouve de grandes entreprises du secteur minier ainsi qu'Hydro-Québec, la difficulté de combler a toujours été un enjeu important et l'arrivée du gel de recrutement ne fait qu'augmenter cette difficulté.

Le SPI-AT doit assurer la réalisation du Plan stratégique de la CNESST et de la Déclaration de service en atteignant les cibles opérationnelles fixées en prévention-inspection. Le manque d'effectifs fait en sorte qu'il devient difficile de respecter la programmation annuelle des interventions et d'optimiser la présence sur le terrain des inspecteurs. Nous sommes davantage en mode réactif plutôt que préventif. Les demandes urgentes sont priorisées. La diminution de la présence des inspecteurs dans les milieux de travail de la région a un impact sur le niveau de prise en charge de la santé et sécurité dans les milieux de travail. Nous devons répondre aux différentes demandes externes, et ce, dans un délai raisonnable. À la suite d'un accident grave ou mortel, nous devons nous déployer très rapidement pour intervenir puisque l'employeur doit maintenir la scène intacte. Le délai d'intervention peut donc avoir un impact sur ses activités et sa production. Nous avons l'obligation d'intervenir dans un délai de six heures à la suite d'un droit de refus. Nous devons également assurer une présence dans tous les milieux de travail, notamment sur les grands chantiers de construction de la région, afin de s'assurer du respect de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Avec un territoire couvrant l'Abitibi-Témiscamingue et le grand nord québécois, nous devons avoir la capacité de le desservir et respecter la Déclaration de service auprès de notre clientèle. Le secteur minier spécifique à notre région est exigeant en matière d'expertise technique et de présence sur le terrain. En effet, les risques spécifiques à ce secteur sont présents pour la santé et la sécurité des travailleurs et la présence de la CNESST dans ce secteur contribue à la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. En ce sens, des mines sont présentes sur l'ensemble du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec et au minimum, une visite par mois est requise pour chaque mine souterraine.

Par sa réalité géographique, aucun autre service en prévention-inspection n'est à proximité. Il est donc très difficile de recevoir du support provenant d'une autre région puisque l'emploi doit s'effectuer sur les lieux physiques. Le bureau régional le plus près (Gatineau) est à plus de quatre heures de route. Une rupture de services auprès des employeurs de la région pourrait avoir un impact sur la santé et sécurité des milieux de travail, engendrer des coûts humains et économiques élevés ainsi que multiplier les enjeux politiques et médiatiques.

Conformément aux dispositions possibles en matière de dotation, un affichage en affectation et mutation a été réalisé du 14 au 27 janvier 2025. Au total, une seule candidature hors région a été reçue. Comme la personne ne détenait aucune expérience de travail SST et ne répondait pas au profil recherché aucun poste d'inspecteur n'a été pourvu. Le processus de dotation n'a donc pas été concluant.

Pour la suite, un processus de sélection en promotion a été affiché du 3 au 14 février 2025. Bien que ce processus de dotation soit toujours en cours et que deux candidatures ont été retenues pour les étapes subséquentes du processus, cette démarche ne sera pas suffisante pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et doter tous les postes vacants.

La présente demande vise donc à respecter nos obligations envers les employeurs et la population et à diminuer la pression sur l'équipe actuellement réduite en permettant à la CNESST de pourvoir les emplois identifiés via un processus de sélection au recrutement.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
INSPECTEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	111	6			2025-05-05	

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

2025-03-28

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

PAR COURRIEL

Québec, le 28 mars 2025

[REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement débutant le 1^{er} novembre 2024

Madame [REDACTED]

Conformément aux modalités communiquées par le secrétariat du Conseil du trésor concernant le gel de recrutement, la présente vise à formuler une demande d'exemption au gel de recrutement pour des emplois d'inspecteurs en santé et sécurité du travail à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Vous trouverez joint à cette correspondance le formulaire de demande d'exemption ainsi qu'un complément d'information.

Par ailleurs, l'autorisation des demandes d'exemption au gel de recrutement ne compromet pas l'engagement de la CNESST à respecter la cible d'heures rémunérées qui lui a été octroyée.

Je vous prie d'agréer, Madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

p. j. Formulaire de demande d'exemption au gel de recrutement
 Complément d'information

c. c. [REDACTED]

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

Direction générale des relations clients

Dans sa Déclaration de services, la CNESST s'engage à répondre aux clients dans un délai de cinq minutes lorsqu'ils communiquent avec le Centre de relations clients (CRC) par téléphone. Les agent.e.s de relations clients (ARC) accompagnent les clients des secteurs des Normes du travail (NT), de l'Équité salariale (ÉS), de la Santé et de la Sécurité du travail (SST) ainsi que l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC). Le rôle de la Direction générale des relations clients (DGRC) est de transmettre à la clientèle de l'information de qualité et d'offrir un accompagnement et un soutien dans l'utilisation des services en ligne. La DGRC est la porte d'entrée principale aux services de la CNESST. Les ARC de la DGRC répondent spécifiquement à un secteur d'affaires et ils sont principalement embauchés de l'externe à la fonction publique.

Trois principaux facteurs ont un impact sur le niveau de service d'un centre de relations clients, soit le nombre de demandes de renseignements reçues, le temps moyen de traitement des appels (TMT) et le nombre d'agents disponibles en prise d'appels. Actuellement plusieurs de ces facteurs sont critiques, ce qui affecte l'engagement d'accessibilité du CRC qui ne peut être respecté. Cet enjeu d'accessibilité occasionne une frustration supplémentaire pour nos clientèles et une pression accrue sur les ARC.

- Aucune diminution des appels malgré la hausse de l'utilisation des services en ligne. On observe une certaine stabilité des demandes de renseignements reçues, à l'exception du secteur de l'IVAC qui est en très forte progression (+39%);
- Hausse du TMT qui se traduit par une moins grande capacité des ARC à traiter un volume d'appels équivalent (+7 % CNESST et + 8% IVAC). La bonification de l'offre de service du CRC jumelé à l'évolution des besoins de la clientèle a créé une augmentation du TMT des appels, qui a comme conséquence de réduire la capacité de la DGRC
- Le taux d'occupation des ARC du secteur SST et IVAC de la DGRC se situe à près de 96 % en 2024, alors qu'il devrait se situer près de 85 %. Un taux d'occupation élevé sur une longue période engendre à son tour d'autres effets négatifs qui génèrent une spirale négative : hausse du TMT des appels, dégradation des conditions d'exercices, hausse des absences à court et long terme, hausse des insatisfactions des clients et des micro-agressions, avec des délais de réponse plus longs, une hausse potentielle des plaintes et augmentation des départs.

La situation à la DGRC est actuellement très préoccupante. À titre d'exemple, le délai moyen d'attente afin de pouvoir parler à un ARC était de près de 18 minutes pour le secteur SST en décembre et de 20 minutes pour le secteur de l'IVAC. Depuis le début de janvier 2025, ces délais sont en forte hausse (24 minutes SST et 31 minutes IVAC) et la DGRC est en sous-effectifs disponibles afin de lui permettre de bien desservir sa clientèle, principalement pour le secteur SST, qui constitue environ 75 % des volumes des appels entrants, ainsi que pour le secteur de l'IVAC. La DGRC a 40 employés en absence invalidité, en congé de maternité ou parental et en congé sans solde, soit 18% de ses effectifs.

Bien que la DGRC ait procédé à des embauches au mois d'octobre 2024, il y a eu 11 départs depuis ce dernier processus d'embauche dont certains inattendus en début d'année. L'autorisation à la DGRC de procéder à l'embauche de 24 ARC supplémentaires au début 2025 permettrait d'améliorer l'accessibilité aux services pour les prochains mois, ce qui générerait un réel impact sur la qualité du service à la clientèle et sur la mobilisation du personnel. Tous les postes demandés sont des postes occasionnels. De plus, considérant que l'embauche serait en mars, la

consommation en ETC serait moindre. Il ne faut pas oublier qu'il existe un contexte de roulement de personnel au CRC qui est normal. Il y a toujours au minimum 25 ou 30 départs de ressources annuellement. Conséquemment, ces embauches ne représenteront pas un déficit en fin d'année.

De plus, pour le secteur IVAC, les besoins sont criants et la DGRC est à risque de perdre de plus en plus de ressources en raison de cette pression continue.

Direction générale des communications

En raison d'un départ [REDACTED] occasionnant une importante charge de travail reliée à la rédaction stratégique des contenus liés à la mission de la CNESST, du temps de formation et de familiarisation d'une ressource en rédaction stratégique, nous souhaitons renouveler le contrat occasionnel d'une rédactrice stratégique. Cela permettra à l'organisation d'éviter la rupture de service ainsi que la perte de connaissance et d'expertise de la ressource occasionnelle actuelle si elle devait quitter l'organisation à la fin de son contrat.

Direction générale de l'expertise de l'expertise immobilière et matérielle

Les services de l'aménagement et des projets immobiliers (SAPI-1 et SAPI-2), qui relève de la direction des ressources mobilières et immobilières (DRMI) où se retrouve également le Service de la sécurité et de la gestion des biens (SSGB), procurent à l'ensemble des employés de la CNESST et à la clientèle un environnement physique sain, fonctionnel et sécuritaire, permettant de soutenir ses activités dans la réalisation de la mission de la Commission. De plus, l'aménagement est au cœur de plusieurs changements majeurs et sans précédent organisationnel et/ou gouvernemental. Les enjeux sont nombreux : la mise en place de milieux de travail axés sur les activités (MTAA), le travail en mode hybride et des postes non assignés (dont l'impact est majeur sur la gestion des espaces et des environnements de travail), les accueils autonomes, la régionalisation et le changement de port d'attache, ainsi que la difficulté de recrutement des ressources externes. Ces enjeux apportent des défis d'envergure pour le SAPI-1 et le SAPI-2. Ainsi, un portefeuille de projets apporte une priorisation sur le déploiement des nouveaux environnements de travail à mettre en place au cours des prochaines années.

Le MTAA génère des économies à long terme, notamment en améliorant la gestion des espaces et des ressources. Cependant, le non-comblement de certains postes clés, tels que le **Coordonnateur et Conseiller expert en aménagement** et le **Conseiller-adjoint aux directeurs de service de l'aménagement et des projets immobiliers**, pourrait entraîner des retards dans la réalisation des projets. Ces postes sont essentiels pour assurer la bonne coordination, la qualité de l'exécution et le respect des délais des projets d'aménagement. L'absence de ces ressources pourrait également entraîner une dépendance accrue aux ressources externes, augmentant ainsi les coûts indirects. En outre, les retards dans la mise en œuvre des projets risqueraient de réduire les économies attendues du MTAA, entraînant des coûts supplémentaires pour la CNESST. Il est donc crucial de pourvoir ces postes rapidement afin de garantir la réussite des projets et de maximiser les bénéfices financiers et opérationnels du modèle.

Technicien en gestion intégrée de document : Ce poste régulier est vacant depuis plusieurs mois après affichage en affectation et mutation qui n'a pas donné de résultat. Ce poste nécessite de l'expérience en gestion intégrée des documents afin d'assurer une gestion efficace et conforme des documents au sein de l'organisation. Le non-comblement de ce poste peut avoir un impact direct sur les délais de réponses aux demandes de documents des citoyens. En effet, il peut entraîner des retards dans le traitement des demandes affectant ainsi la satisfaction des citoyens envers les services de la CNESST (ex : demandes nécessitant des documents pour des démarches administratives ou juridiques urgentes).

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
SECTEUR SST - PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (AGENT DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE)	249-10 (507-10)			24	2 GROUPES 2025-03-03/ 2025-03-17	
SECTEUR IVAC - PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (AGENT DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE)	249-10 (507-10)			6	2025-03-03	
RÉDACTRICE STRATÉGIQUE	104-00		1		2025-08-29	
COORDONNATEUR ET CONSEILLER EXPERT EN AMÉNAGEMENT SAPI-2	108.10			1	2025-03	
CONSEILLER-ADJOINT AUX DIRECTEUR(S) DE SERVICE DE L’AMÉNAGEMENT ET DES PROJETS IMMOBILIERS SAPI-1	108.00			1	2025-03	
TECHNICIEN EN GESTION INTÉGRÉE DE DOCUMENTS	217-10	1			2025-02	
Sous-total :		1	1	32		
TOTAL :			34			

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

Nom :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l'attention de [REDACTED] en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La vice-présidence aux finances (VPF) est essentielle pour la gestion des ressources financières de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), garantissant ainsi la stabilité et l'efficacité de nos opérations. Les emplois que nous souhaitons pourvoir sont cruciaux pour maintenir notre capacité à :

1. **Assurer une gestion financière rigoureuse** : La complexité croissante des tâches financières exige des compétences spécialisées pour garantir la conformité et l'optimisation de nos ressources.
2. **Soutenir les initiatives stratégiques** : La réussite de nos projets actuels et futurs repose sur l'expertise de notre équipe financière, indispensable pour respecter les délais et les budgets impartis.
3. **Maintenir la qualité des services** : La qualité des services offerts par la CNESST dépend d'une gestion financière solide, permettant de répondre efficacement aux besoins des citoyens et des entreprises.

Direction générale des opérations en financement (DGOF) :

Les emplois permettent ainsi d'assurer la continuité et l'efficacité de nos opérations, entre autres, dans les domaines de la cotisation, du recouvrement et de la vérification.

Cotisation : Le comblement de ces emplois est indispensable pour éviter des perturbations significatives de nos opérations, garantir une cotisation juste et équitable, et maintenir la cohérence et la performance organisationnelle. Les décisions prises par les personnes titulaires ont des répercussions directes sur la santé financière du régime, sur l'atteinte des objectifs de la CNESST et sur la performance organisationnelle. Ces emplois permettent de contribuer à l'équité du régime en s'assurant que les employeurs se conforment aux lois et règlements en matière de financement, et sont directement responsables de l'application de certaines lois et règlements relevant de la CNESST.

Recouvrement : Le comblement de ces emplois est essentiel pour atteindre les objectifs financiers de la CNESST, tels que définis dans notre planification stratégique. Les personnes titulaires jouent un rôle clé en récupérant les sommes dues par les employeurs, qui dépassent 200 millions de dollars annuellement. L'impact monétaire de certaines décisions de recouvrement peut être très important pour la Commission et/ou pour l'employeur. Les résultats du recouvrement influencent directement la dépense de mauvaises créances inscrites aux états financiers de la CNESST. De plus, les décisions en matière de recouvrement et les plaintes adressées à la Commission peuvent entraîner une publicité négative, affectant l'image de la CNESST.

Vérification : Les responsabilités associées à ces emplois sont cruciales pour rectifier les situations non conformes en matière de financement, assurant ainsi l'équité entre les employeurs. L'expertise des personnes titulaires renforce la crédibilité de la CNESST et encourage les employeurs à collaborer. Elles agissent comme témoins experts devant le Tribunal administratif du travail, influençant potentiellement la jurisprudence. Leurs actions et recommandations façonnent les politiques de financement de la CNESST, préservant ainsi l'image de la Commission.

Les démarches précédentes ont montré que l'affichage des emplois d'agent(e)s de financement ne suffit pas à répondre à la demande, prouvant ainsi que le bassin de candidatures n'est pas suffisant. La CNESST a dû recourir à des processus de sélection compensant le manque de scolarité par une expérience pertinente pour pourvoir ces emplois.

La demande de dérogation formulée par la DGOF de la VPF s'inscrit, d'une part, dans un contexte de départs à la retraite de ressources clés en matière de coordination et de réalisation de mandats stratégiques en financement de même qu'en matière de recouvrement des employeurs.

D'autre part, elle vise à régulariser des étudiants qui interviennent en matière de recouvrement des créances dues des employeurs.

Par ailleurs, elle contribuera à concrétiser les objectifs gouvernementaux et organisationnels suivants : nécessité et performance dans la délivrance des services publics (optimisation des processus, façons de faire, outils et systèmes), saine gestion budgétaire (dont le respect des heures autorisées octroyées), transformation numérique des organisations.

En complément, le contexte économique actuel se traduit par une augmentation notable des montants de radiations brutes des employeurs en recouvrement (80% d'augmentation par rapport à 2023), et aussi en ce qui a trait aux cas de faillites où la situation s'est énormément détériorée. Dans les circonstances, le personnel de la Direction du recouvrement des employeurs (DRE) a dû déployer des efforts supplémentaires voyant leur charge de travail bondir, et ce, sans compter les effets collatéraux des départs et absences prolongées de collègues. Retenons que la DGOF a notamment pour mission de gérer le risque financier de non-recouvrement des sommes dues par les employeurs de sorte à assurer une saine gestion du Fonds en santé et sécurité du travail. En moyenne, les actions menées annuellement par la DRE permettent d'encaisser plus de 160M\$ limitant ainsi les pertes financières pour la CNESST. Il importe aussi de préciser que la DRE n'a pas le contrôle sur le nombre d'employeurs qui aboutissent en recouvrement ce qui oblige une gestion agile selon les circonstances. À la DRE, face à des volumes importants à traiter (plus de 200 000 actions annuellement), le recours aux services des retraités constitue une pratique bien ancrée dans la gestion des créances dues par les employeurs.

Coordination et réalisation de mandats stratégiques en financement dont l'optimisation des processus en financement

Le coordonnateur du Bureau de coordination des mandats stratégiques en financement (BCMSF) quittera pour la retraite en mars 2025 après plus de 22 ans à la CNESST.

Bien que des actions de transfert de connaissances ont présentement cours, il n'en demeure pas moins que son départ occasionnera une perte importante d'expertises au sein de la DGOF considérant la diversité et la portée stratégique des mandats auxquels il est associé.

Qui plus est, le coordonnateur du BCMSF a appuyé depuis les dernières années (2014 à 2023) le directeur général de la DGOF dans la gestion de la Direction de l'optimisation des processus en financement (DOPF). Son appui s'est poursuivi, depuis octobre 2023, auprès de la directrice générale actuelle qui assumait, jusqu'à tout récemment, la fonction par intérim.

Ainsi, la présente demande de dérogation s'inscrit dans un souci de réduire au maximum la perte d'expertise et de connaissances quant aux mandats stratégiques et d'optimisation des processus en financement confiés à la DGOF.

Concrètement, les attributions qui seraient confiées à ce retraité, à titre d'occasionnel, se résument ainsi :

- Assurer un coaching auprès de la personne qui sera nommée, en 2025, coordonnatrice du BCMSF ainsi qu'auprès de la nouvelle directrice de la DOPF (nommée en novembre 2024)
- Compléter le transfert des connaissances auprès du personnel du BCMSF et de la DOPF
- Coordonner et contribuer à la concrétisation des plans directeurs opérationnels qui seront mis en œuvre au sein de la DGOF, et ce, dès février 2025. Les plans directeurs opérationnels poursuivent les objectifs gouvernementaux et organisationnels cités précédemment. Les trois directions opérationnelles sont visées par ce mandat : direction de la cotisation des employeurs, direction du recouvrement des employeurs et direction de la conformité et de la vérification des employeurs.

Recouvrement des employeurs

Traitement des dossiers d'employeurs en faillite

Comparativement à 2023 et 2022, le nombre de nouvelles faillites a augmenté de manière considérable, soit une augmentation respective de 109% et de 143% des cas de nouvelles faillites (2021 : 785 nouvelles faillites; 2022 : 730 nouvelles faillites; 2023; 1641 nouvelles faillites; 2024 : 1907 nouvelles faillites). La raison principale ayant causé cette augmentation est l'obligation pour les employeurs de rembourser la subvention fédérale reçue pendant la pandémie.

Malgré l'augmentation, le nombre d'agents assignés au traitement des faillites est demeuré à 3 agents dont une ayant quitté pour la retraite en juillet 2024 et une autre dont la retraite débutera en janvier 2025. Cette situation a amené des retards importants dans le traitement de ce type de dossiers. Les deux agentes remplaçantes n'en sont qu'à leur début en la matière (dont une en arrêt de travail).

La présente demande de dérogation vise donc à assurer le traitement des dossiers d'employeurs en faillite et ainsi résorber l'inventaire des faillites dont la valeur des créances s'élève actuellement à 6 millions \$. La retraitée visée pour laquelle nous souhaitons renouveler le contrat occasionnel compte 12 ans d'expérience en traitement des dossiers d'employeurs en faillite.

Traitement des dossiers en recouvrement

En matière de capacité, la DRE enregistre un déficit de 5 ressources au Service du recouvrement Est et 4 au Service du recouvrement Ouest, soit un total de 9 ressources considérant les départs observés dans les derniers mois de 2024 combinés à une absence pour une période indéterminée. [REDACTED]

Actuellement, la DRE bénéficie de l'expertise d'une retraitée [REDACTED] Il apparaît primordial de renouveler son contrat pour éviter de créer un nouveau manque à gagner considérant que le personnel de la DRE a dû augmenter en 2024 ses actions de recouvrement de plus de 11% et de 18% relativement au niveau de 2023 et 2022. Malgré cela, le niveau d'encaissement en 2024 a baissé respectivement de 5% et de 7% par rapport à 2023 et 2022.

La seconde demande de dérogation vise à embaucher l'agente [REDACTED] Ses connaissances, son savoir-être et sa grande autonomie lui permettent d'être plus efficace que la majorité des autres agents. Sans compter que sa présence est rassurante pour les agents moins expérimentés (coaching).

Actions de recouvrement de base

Le recours à des étudiants pour réaliser des activités de recouvrement de base constitue une pratique bien ancrée depuis plusieurs années à la Direction du recouvrement des employeurs. Cette pratique fait en sorte de repérer les talents et de les recruter, soit à titre d'occasionnels ou de permanents, une fois leurs études complétées. Actuellement, [REDACTED] étudiants, qui performant bien et qui ont été formés en matière de recouvrement au fil du temps, ont manifesté leur intérêt à poursuivre leur emploi lorsque leur parcours académique prendra fin [REDACTED]. Il s'agit là d'un actif à ne pas ignorer.

En conclusion, les retraitées se trouvent affectées à des responsabilités très ciblées (ex. : la gestion des faillites, charges spécifiques de dossiers en recouvrement selon des besoins établis) permettant ainsi au personnel de la DRE de se concentrer assidûment sur les activités de recouvrement de base (auxquelles les deux étudiants recrutés contribueraient) et de derniers recours de sorte à maximiser l'encaissement des sommes dues par les employeurs de même qu'à sécuriser les créances en ayant recours aux leviers légaux prévus à cet effet. La présente demande de dérogation s'inscrit dans un souci de résorption d'inventaire, de maximisation de l'encaissement des sommes dues par les employeurs en plus de limiter les impacts reliés à la perte d'expertise et de connaissances en matière de recouvrement.

Direction générale des placements et de l'expertise financière (DGPEF) :

La Direction générale des placements et de l'expertise financière a pour mission de recommander au vice-président aux finances de la CNESST, ainsi qu'à son comité de placement et de capitalisation (comité stratégique du conseil d'administration), les actions devant être prises relativement à la gestion du portefeuille de placement du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), 5ème plus grand déposant à la Caisse de dépôt et placement du Québec avec un actif de 20 milliards \$.

La DGPEF est une petite unité dotée de trois postes d'analyste en placement, dont un est actuellement vacant. Le profil requis pour occuper cette fonction, à savoir la détention d'une maîtrise en finance et du titre de CFA (*Chartered Financial Analyst*), ainsi que d'une expérience probante en matière de gestion de portefeuille institutionnel, est extrêmement rare au sein de la fonction publique québécoise.

En conséquence, la DGPEF doit se préparer à la nécessité d'un recrutement, afin de combler rapidement ce poste et maintenir ainsi son niveau de service en ce qui a trait à la gestion des placements du FSST, laquelle constitue une activité hautement stratégique pour la CNESST.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
Conseiller(ère) en encadrement et soutien aux opérations	105-10	0	0	1	2025-09	
Analyste expert en placement	105-10	1	0	0	2025-03	
Agent(e) de financement en recouvrement	264-10	0	1	3	2025-03 2025-09 2025-05	
Technicien(ne) en faillite	264-10	0	0	1	2025-02	
	Sous-total :	1	1	5		
	TOTAL :	7				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettant d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeuraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
AGENT(E) RECH. PLANIF. SOCIO.-ÉCONOMIQUE	105	10		2	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION. LA CNESST CHERCHE À COMBLER DES POSTES DE MÉDIATEUR-DÉCIDEUR, DE RÉVISEUR EXPERT, DE COORDONNATEURS ET DE CONSEILLER EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ANALYSTE INFORM. PROC. ADM.	108	1		0	2025-03-09 OU DÈS QUE POSSIBLE	LA PERSONNE OCCUPANT CET EMPLOI SERA EN SOUTIEN AU DIRECTEUR GÉNÉRAL AFIN DE PRODUIRE ET ANALYSER DES INFORMATIONS DE GESTION PERMETTANT LE SUIVI ET L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE. ÉGALEMENT, ELLE EST RESPONSABLE DE PILOTER DES PROJETS D'AMÉLIORATION CONTINUE VISANT À AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS ET LES RÉSULTATS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DE L'ORGANISATION. EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION (RÉVISEUR) ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉ LÉSIONNEL (CONSEILLER EN RÉADAPTATION) VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
MÉDECIN	120	7		3	2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LE VOLET ADMINISTRATIF EN MÉDECINE)
AGENT(E) DE BUREAU ET AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	506-30	15		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS) AINSI QUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	508-30	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

INFIRMIER(ÈRE)	226	1			2025-03-09	CE CORPS D’EMPLOI EST VISE À OFFRIR DU SOUTIEN MÉDICO-LÉGAL AUX ACTIVITÉS DE MISSION. AFFICHAGES DÉJÀ RÉALISÉS ANTÉRIEUREMENT EN MODE RECRUTEMENT, QUI N’ONT PAS DONNÉ DE RÉSULTATS EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	3			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PERSONNEL D’ENCADREMENT	630-04	1			2025-03-17	AFFICHAGE D’UN POSTE DE CADRE 4 EN AFFECTATION/MUTATION À VENIR, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L’EXTERNE S’AVÈRERA NÉCESSAIRE DANS LE CONTEXTE DU REGROUPEMENT DE LA FONCTION MÉDICALE.
PERSONNEL D’ENCADREMENT	630-02	1			2025-03-05	AFFICHAGE À VENIR D’UN POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL EN AFFECTATION\MUTATION ET PROMOTION, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L’EXTERNE S’AVÈRERA NÉCESSAIRE CONSIDÉRANT LE PROFIL RECHERCHÉ.
Sous-total :		90		27		
TOTAL :		117				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D’EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L’ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST).

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D’EXEMPTION

Mandat de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) :

La VPNT favorise par son action des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les travailleurs en conformité avec la Loi sur les normes du travail (LNT). Pour ce faire, elle :

- Informe et renseigne les travailleuses et travailleurs, ainsi que les employeurs sur leurs droits et obligations;
- Reçoit et traite les plaintes des travailleuses et travailleurs et, au besoin, les représente devant les tribunaux;
- Tente d'amener les travailleuses et travailleurs et les employeurs à s'entendre à la suite d'un différend;
- Reçoit et traite les demandes de permis d'agences de placement de personnel et d'agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET);
- Surveille l'application de la LNT et du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

La Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat

La Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat à la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) est notamment responsable de la reddition de comptes pour l'ensemble de la vice-présidence. La VPNT regroupe cinq unités administratives et constitue au total 307 employés. Par cette reddition de comptes, elle est en vigie par rapport à l'ensemble des indicateurs officiels de la vice-présidence et elle contribue à assurer le maintien de ses engagements et du niveau de service à la clientèle. Elle offre tous les outils et toutes les informations nécessaires à l'ensemble des gestionnaires de la VPNT afin de s'assurer que les clientèles soient répondues dans les délais conformément aux engagements publics de l'organisation.

Pour remplir son rôle, la direction doit compter sur des professionnels(elles) en mesure de réaliser des analyses statistiques (inventaire, délais de traitement, etc.), d'utiliser des systèmes informatiques précis et développer des rapports de données évolués. Elle doit aussi assurer un niveau de service efficace pour répondre aux besoins de l'organisation (demandes d'accès à l'information, demandes média, etc.), qui par ailleurs observent une tendance à la hausse dans les dernières années.

L'équipe responsable de la reddition de comptes est constituée de [REDACTED] personnes professionnelles dont l'une d'entre elles est [REDACTED]. Par ailleurs, pour effectuer ce remplacement, il est impossible de procéder à une offre d'affection, de mutation ou de promotion. Quant aux [REDACTED] autres personnes, elles ont démontré un intérêt pour de nouveaux défis professionnels à court terme. Afin de maintenir le niveau d'expertise requis à une saine de reddition de comptes de la VPNT et en assurer la relève, ainsi qu'à l'offre d'un niveau de service à la clientèle acceptable en la matière, il est souhaitable de combler le poste actuellement sans consommation supplémentaire d'ETC.

Le renouvellement du poste présenté dans le tableau suivant permettrait à la VPNT de disposer d'une ressource essentielle pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des employeurs et des travailleurs, en conformité avec la LNT, et d'éviter des bris de services.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l’emploi	Corps d’emplois	Nombre d’emplois réguliers	Nombre d’emplois occasionnels		Date d’embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l’emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
CONSEILLÈRE À LA REDDITION DE COMPTES	105			1	2025-03-15	REMPLACEMENT CONGÉ [REDACTED]
TOTAL :			1			

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de , en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à la transformation numérique (VPTN) a pour mandat de soutenir la mission de la CNESST et de contribuer à la réalisation de ses objectifs d'affaires, conformément à son plan stratégique et à ses politiques, dans le respect des orientations gouvernementales. Elle doit, en outre, fournir l'expertise, les stratégies, les modes d'action et les moyens lui permettant de répondre aux obligations qui lui sont assignées. En effet, les ressources informationnelles (RI) jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de la CNESST. En plus d'être un levier à l'évolution et à la transformation des services, les RI représentent une composante essentielle de la stratégie corporative visant à relever les défis que représentent l'accroissement de la productivité et l'amélioration des services à la clientèle.

Dans l'environnement d'affaires d'aujourd'hui, où l'usage des RI fait dorénavant partie du quotidien, celles-ci sont devenues un incontournable pour réaliser la transformation des organisations et de leurs processus de travail, pour simplifier leurs prestations des services, ainsi que pour améliorer l'efficacité globale des organisations; tout en devant composer avec une complexité additionnelle de réalisation et de mise en œuvre pour disposer de services moins coûteux, mais tout aussi performants. Avec la mise en œuvre du Plan de transformation numérique de la CNESST 2023-2027, la VPTN a donc entrepris un ambitieux chantier qui prend appui sur trois grandes ambitions d'affaires et qui mise sur des technologies modernes pour permettre à la CNESST d'offrir des services publics plus efficaces et simples à utiliser pour la population. Finalement, la présente demande de dérogation vise donc le comblement de postes réguliers et occasionnels à la VPTN afin d'assurer la continuité des projets stratégiques pour l'organisation.

Expertise rare et difficile à combler :

- Certains postes nécessitant une expertise de pointe (données, etc.)
- Pénurie de main-d'œuvre dans la spécialité (ex. : zvm – linux)

Rôle stratégique et crucial d'importance pour transformation numérique :

- Conseiller expert en gouvernance et gestion des données numériques, intégrateur en architecture d'information auprès de la VPTN.
- Soutien à la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et de processus pour la VPTN et les unités d'affaires.
- Charge de projet technologique
- Implication dans des dossiers stratégiques et gouvernementaux (ex. PTN, PIDE, nouveau modèle de classification des données, etc.).

Formation et rétention de la ressource :

- Ressource formée par la VPTN plusieurs années, motivée à continuer après l'obtention de leur diplôme.

Impact sur la satisfaction de la clientèle et sur le Plan stratégique :

- Crucial pour maintenir la satisfaction des employeurs et travailleurs utilisateurs des services en ligne via MonEspace CNESST.

- Aide à atteindre les objectifs du plan stratégique concernant les services en ligne.

Régularisation de poste :

- Conserver l'expertise afin d'assurer l'évolution des systèmes au central dans le cadre de différents projets (LMRSST, Monarque, PTN, Plateforme centrale, etc.)
- Pour sécuriser l'expertise et atténuer les risques de perte de cette ressource au profit d'autres organisations ou de départ à la retraite.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
ANALYSTE FONCTIONNEL	108-00	1			DÈS QUE POSSIBLE	La ressource est à l'emploi de la CNESST depuis [REDACTED] [REDACTED] Elle provient de la cohorte de formation au central qui a été dispensé par la VPTN. Elle agit maintenant comme analyste fonctionnel sur les systèmes de mission de la réparation sur la plateforme centrale et réalise très bien les mandats qui lui sont confiés. Cette personne comble un manque d'expertise dans les systèmes de la plateforme centrale. L'expertise en cette matière est rare et doit être développé à l'interne. Le personnel affecté à cette plateforme est vieillissant ce qui accentue la précarité de l'expertise. La ressource est donc une actrice importante pour les systèmes de la réparation et assure l'évolution de ceux-ci, tant pour les différents projets (LMRSST et autres) que pour les autres dossiers d'évolution. Dans un contexte de transformation numérique, cette ressource est importante pour les systèmes patrimoniaux de la réparation. Il serait souhaitable de régulariser cette ressource sur un poste régulier comme geste de rétention. Ainsi, nous venons sécuriser nos enjeux de précarité d'expertise au central et atténuons les risques de perdre cet équipier au profit d'autres organisations.

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EXPERT EN GESTION ET INTÉGRATION DE DONNÉES	108-10	1			DÈS QUE POSSIBLE	Ce poste nécessite une expertise spécialisée en gouvernance et gestion des données, essentielles pour la transformation numérique de la CNESST. La personne titulaire de l'emploi joue un rôle de conseiller stratégique et d'intégrateur, elle soutient la définition d'orientations, de stratégies, de visions cibles et de processus en matière de données pour l'organisation. Cette expertise pointue est rare et difficile à trouver, toutefois cruciale pour des dossiers stratégiques à portée organisationnelle et gouvernementale, comme la mise en place de la plateforme d'intégration des données d'entreprise, de projets du Plan de transformation numérique et la mise en place d'une gouvernance des données alignée avec les normes gouvernementales.
AGENTE OU AGENT AUX SERVICES EN LIGNE SÉCURISÉS	264-10	1			31 JANVIER 2025	Depuis 2023, le comblement de ce type d'emploi a nécessité un processus de recrutement pour chaque poste à combler. De plus, ce poste est crucial pour maintenir la satisfaction des employeurs et travailleurs utilisateurs de nos services en ligne disponibles via MonEspace CNESST et ainsi nous permettre d'atteindre les objectifs du plan stratégique en ce qui concerne les services en ligne.
CHARGÉ DE PROJET – SPÉCIALISÉ EN INFRASTRUCTURE	108-00	1			15 FÉVRIER 2025	Avec la rareté des ressources spécialisées dans ce domaine, le recrutement est essentiel. Lors des derniers affichages en affectation/mutation, nous n'avons pas été en mesure de pourvoir nos postes. Malgré de nombreux CV reçus, aucun ne répondait aux critères de l'emploi. Nos 3 dernières embauches de chargés de projet standard ont nécessité un affichage en recrutement. Bien que nous ayons un poste de disponible, nous devons faire appel à un fournisseur externe pour combler nos besoins en ressources humaines. Nous voulons miser davantage sur une équipe interne pour mener à bien les projets stratégiques de

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
						l'organisation, pour ainsi éviter la perte d'expertise lors des renouvellements de contrats. Nous avons également [REDACTED] [REDACTED] notre équipe interne est donc à risque.
SPÉCIALISTE LOGICIELS D'INFRASTRUCTURE LINUX PLATEFORME CENTRALE ET DISTRIBUÉE	108-00			1	28 AVRIL 2025	Le secteur de la plateforme centrale supportant les systèmes de mission de la réparation (ex. : spécialité ZVM – Linux) fait face à une pénurie de main-d'œuvre ayant cette expertise. Cette ressource, qui a rejoint l'équipe en [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] La VPTN a investi trois ans pour former une ressource précieuse, évitant ainsi des coûts supplémentaires liés à un nouveau transfert de connaissances. Désormais autonome et apportant une contribution significative, cette ressource est essentielle pour la VPTN, qui a un besoin crucial de son expertise pour mener à bien des projets complexes.
GESTIONNAIRE DE PROJETS - CHANTIER HORIZON DONNÉES	630-03	1			30 AVRIL 2025	Étant donné que la gestion des données est au cœur de la transformation numérique de la CNESST, le comblement de cet emploi est essentiel. L'enjeu est de trouver un candidat possédant ce type d'expertise pointue notamment sur la modernisation des environnements informationnels. Le bassin de candidats ayant ce champ d'expertise dans la fonction publique est très restreint, le recours au recrutement s'avère donc essentiel pour acquérir ce type d'expertise.
ANALYSTE EN DÉVELOPPEMENT	108-00	1			MARS 2025	La DGSM est responsable de l'entretien/évolution des voûtes documentaires sous WCC (produit du fournisseur Oracle) pour l'ensemble de l'organisation. Il y a plusieurs instances de ce

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
						produit, utilisées pour le dossier électronique de la réparation, celui pour les normes du travail ainsi qu'une voûte corporative générique pour des besoins divers. Présentement, deux (2) spécialistes internes dans des directions différentes de la DGSM ont les compétences requises pour répondre aux différents besoins des clients. [REDACTED] [REDACTED] À partir de cette date, une seule personne aura les compétences de pointe pour effectuer des ajouts/modifications dans le produit. Ceci constitue un risque majeur sur la continuité des services pour l'organisation. Par le passé, nous avons utilisé sans succès le processus de mutation afin de remédier à ce problème. L'utilisation de WCC au gouvernement du Québec n'est pas chose courante.
Sous-total :		6		1		
TOTAL :		7				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE : [REDACTED]

NOM ET TITRE : [REDACTED]

7 FÉVRIER 2025

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	[REDACTED]
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	[REDACTED]

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l'attention de [REDACTED], en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».



PAR COURRIEL

Québec, le 28 mars 2025

[Redacted]

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
Courriel: [Redacted]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
Dossiers : 2024-0731-164

Madame [Redacted]

Le 7 février dernier, vous me transmettiez des demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024. L'information manquante pour traiter cette demande a été transmise au Secrétariat du Conseil du trésor le 20 février 2025 afin de revoir à la baisse le nombre de postes demandés initialement.

Après analyse, pour la portion autre de votre demande que celle reliée à la vice-présidence à l'administration et aux communications, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée à l'exception des emplois de technicien en administration, d'agent de secrétariat, de conseiller expert en gestion et intégration de données, d'agent aux services en ligne sécurisés, de chargé de projet spécialisé en infrastructure, de spécialiste logiciel d'infrastructure Linux plateforme centrale et distribuée, de gestionnaire de projets (chantier Horizon données), d'analyste en développement, de conseiller à la reddition de comptes, de conseiller en encadrement et soutien aux opérations ainsi que d'analyste expert en placement. Concernant ces emplois, l'information fournie ne permet pas d'appuyer favorablement une telle autorisation.

Les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée et être effectués en respect des budgets alloués à votre organisation.

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

[REDACTED]
[REDACTED]

C. C. [REDACTED]



PAR COURRIEL

Québec, le 25 avril 2025

[REDACTED]
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7^e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

Objet : Demande d'exemption au gel de recrutement
Dossiers : 2024-0731-280

Madame [REDACTED]

Le 28 mars dernier, vous me transmettiez une demande d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024 pour votre organisation.

Après analyse, je vous informe qu'une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour votre demande telle que formulée. À cet effet, les recrutements visés par cette autorisation ne doivent entraîner aucun dépassement de la cible d'heures rémunérées octroyée.

Rappelons également que l'affectation, la mutation et la promotion ne sont pas visées par le gel et devraient être privilégiées au recrutement si votre demande concerne des emplois réguliers.

Je vous prie de recevoir, madame [REDACTED] mes salutations distinguées.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

C. C. [REDACTED]

[REDACTED]

De: [REDACTED]
Envoyé: 10 janvier 2025 09:00
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 27 janvier 2025
Pièces jointes: Formulaire Dérogation.docx

Bonjour,

Comme vous le savez, le Conseil du trésor a adopté des mesures concernant un gel de recrutement qui s'applique, entre autres, aux ministères et organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Ce gel concerne tout recrutement sur des emplois réguliers et occasionnels, incluant le renouvellement et les prolongations de contrats occasionnels depuis le 1^{er} novembre 2024.

Ainsi, tout recrutement doit faire l'objet d'une autorisation du secrétaire du Conseil du trésor (SCT) à la suite d'une demande de dérogation.

Afin de pouvoir répondre aux besoins organisationnels en 2025, il vous est demandé de remplir une demande de dérogation pour votre secteur, si cela est requis. La demande de dérogation (en pièce jointe) devra inclure :

- **Le contexte** justifiant la demande d'exemption en lien avec le contexte de votre secteur (par ex. : emplois de mission, bris de service potentiel engendrant des risques pour la population, emplois liés au financement du régime, emplois dont la vacance pourrait compromettre l'application des lois administrées par la CNESST, historique de difficultés à combler les emplois dans un secteur, domaines d'expertise unique, etc.)
- **La synthèse de la demande d'exemption :**
 - Titre de l'emploi (une ligne par titre d'emploi)
 - Corps d'emploi
 - Nombre d'emploi régulier à combler et/ou le nombre d'emplois occasionnels
 - La ou les dates d'embauche visées

Toutes les demandes de prolongation ou de renouvellement des occasionnels ayant déjà été soumises à la DGRH par DOT+, ne doivent pas être incluses dans cette cueillette.

ACTIONS ATTENDUES :

- Remplir le fichier de demande de dérogation
- Transmettre, au plus tard le 27 janvier 2025, votre fichier complété à [REDACTED] en me plaçant en copie svp.

Une fois l'ensemble des demandes reçues, une demande globale pour l'ensemble des besoins de l'organisation sera transmise au SCT.

Pour toutes demandes d'informations, vous pouvez contacter votre conseillère ou conseiller en gestion de la main-d'œuvre.

Merci beaucoup et bon vendredi,



Vice-présidence à l'administration et aux communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 7
Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 9 mai 2025 14:36
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: MISE À JOUR : Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

En plus des autorisations données le 25 avril dernier (voir courriel ci-bas), la DGRA pourra également [procéder à 2 titularisations d'AB](#).

À noter que pour le [poste AB occasionnel](#), [REDACTED] m'a informé que votre besoin de comblement ne serait pas avant la fin de l'automne. Ainsi, si une équipe avait un besoin immédiat de soutien dans les opérations, [cette autorisation pourrait être revue](#).

Voici un résumé des autorisations :

Type d'emploi	DGRA
AI occasionnel	
AI régulier	
CR occasionnel (111)	
CR régulier (111)	9
AB occasionnel	1
AB régulier	2

Je demeure disponible,

Merci et bon weekend !



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 25 avril 2025 14:12
À : [REDACTED]
Cc : [REDACTED]
Objet : Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGRA :

Nominations temporaires du personnel occasionnel déjà en place pour les postes réguliers suivants :

- 9 postes de réviseurs (111)

Recrutement de personnel occasionnel à l'externe de la fonction publique

- 1 poste d'agent de bureau

Type d'emploi	DGRA
AI occasionnel	
AI régulier	
CR occasionnel (111)	
111 régulier	9
AB occasionnel	1

Nous vous remercions d'ajouter [redacted] comme approbateur et [redacted] et moi comme collaboratrices, aux demandes DOT+.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s [redacted] est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[redacted]
[redacted]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 20 février 2025 09:41
À: [REDACTED]
Objet: RE: Demande de dérogation - Complément d'info
Pièces jointes: Demande_Derogation_ComplementsInformation_Agent de secrétariat.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Agent d'indemnisation.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Conseiller en réadaptation.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Médecin.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Réviseur.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Tech en admin.validé.docx;
Demande_Derogation_ComplementsInformation_Agent de bureau.validé.docx;
Formulaire_Dérogation_VPIRT_2025-02-20.docx

Bonjour [REDACTED],

Voici les fiches que nous visons à soumettre au SCT afin de répondre à la demande de complément d'information.

Considérant les affichages en affectation/mutation en cours, les besoins de la VPIRT ont été revus.

Voici les postes pour lesquels un complément d'information sera transmis :

- Agent d'indemnisation : 24 postes réguliers et 9 occasionnels
- Conseiller en réadaptation : 18 rég. et 10 occ
- Réviseur : 9 réguliers
- Agent de bureau : 6 rég et 3 occ.
- Médecin : 3 rég.
- Agent de secrétariat : 1 rég.
- Technicien en administration : 1 rég.

Ainsi au lieu de 117 postes, le total est maintenant de 84 postes à combler.

Le tableau de demande de dérogation initial (fichier Formulaire_Dérogation_VPIRT_2025-02-20) a été revu selon les modifications.

Je proposerais de transmettre au SCT l'information que tous les complements de postes le seront en respect de l'enveloppe budgétaire et ETC.

Je demeure disponible pour tout complément qui pourrait s'avérer nécessaire.

Merci pour ton soutien dans ce processus,

Bonne journée.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]

Envoyé : 13 février 2025 12:51

À : [REDACTED]

Objet : Demande de dérogation - Complément d'info

Allo,

Tel que discuté, voici les formulaires concernant le complément d'info suite à la demande de dérogation.

J'ai sorti les tâches pour la majorité des emplois (il manque cadre 4, coordonnateur. Réviseur expert, ca dit 105, mais je vois 111 et je trouve seulement chef d'équipe)

J'ai sorti les démarches d'affichage. Elles datent généralement de loin. On peut penser que le SCT va dire de faire des tentatives avant de demander des ajouts. Surtout que la plupart ont été comblés.

Pour le reste, comme ce sont des demandes regroupées, il est parfois difficile de séparer les postes en occasionnel et régulier selon l'emploi (exemple : les 105, les 111, les 506) ils ont plusieurs emplois différents, mais on doit les séparer en régulier et occasionnel.

Délai : Le SCT nous donnent seulement 2 jours ouvrables. Pour notre part, on pense envoyer le tout lundi.



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction de la gestion des talents
Direction générale des ressources humaines
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 1er étage secteur 6
Québec (Québec) G1J 0H7
418 266-4720, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 506-30 Agent de bureau

Nombre de postes concernés : 9

Statut d'emploi : 6 Régulier et 3 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous l'autorité de la directrice ou du directeur de service, l'agent de bureau réalise des activités du processus d'admissibilité de la DGAR en soutien aux agents d'indemnisation. Il assure l'inscription de nouvelles réclamations et le traitement d'appels téléphoniques dans certains cas où l'information est manquante au moment de l'ouverture. Il assure la documentation d'éléments factuels concernant la réclamation, dont notamment l'inscription de diagnostics dans les outils prévus à cette fin. Les attributions sont les suivantes : • Créer le dossier travailleur au système informatique et créer un événement au système, si applicable ; • Ouvrir la réclamation ; • Prendre connaissance de tous les documents au dossier • Vérifier si toutes les informations nécessaires au traitement de la réclamation sont présentes au dossier • Ouvrir l'outil de recherche d'information et identifier les informations manquantes à documenter ; • Procéder à la recherche des informations manquantes afin de compléter l'outil de gestion de la décision et consigner la démarche ; • Saisir les diagnostics émis par les professionnels de la santé au système ; • Automatiser la décision si applicable. Autrement, assigner le dossier au bon segment opérationnel à l'aide de l'arbre décisionnel et compléter la fiche de suivi ; • Réaliser toutes autres tâches : • Recherche d'employeurs dans les systèmes ; • Vérifications auprès de la RAMQ et de Services Canada ; • Corriger des erreurs d'appariement ; • Préparer les copies de dossier et les demandes de révision ; • Inscriptions au système de changements d'adresse et de dépôt directs ; • Assurer une présence à l'accueil du point de service ; • Effectuer les retours de courrier ; • Venir en aide à d'autres segments opérationnels tel les frais, la surdité professionnelle, le PMSD et la codification.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• L'ouverture et la recherche d'information sont l'étape initiale de toutes réclamations de la clientèle au secteur SST de la CNESST, soit 150 000 réclamations par année font l'objet du travail des ressources d'agent de bureau en place. • Nécessité de fidéliser la main-d'œuvre dans un contexte de difficulté de recrutement et afin de conserver l'expertise • Retard dans le remboursement des frais destinés aux travailleurs, fournisseurs et établissements de santé



	• Augmentation du délai pour l'appariement ou le classement des documents dans le dossier électronique occasionnant des délais pour le traitement des demandes des clients dans les charges de travail • Difficulté de respecter l'application de pension alimentaire à la suite d'un jugement; • Temps de réponse accru auprès de la clientèle lors d'appel téléphonique ; • Retard dans l'ouverture des demandes de révisions (impact sur les délais de traitements); • Retard dans la transmission des demandes de copies de dossiers au TAT et auprès de la clientèle.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	• Assure un soutien administratif aux agents d'indemnisation et aux conseillers en réadaptation en les dégageant de certaines tâches administratives. • Contribue aux engagements de la CNESST quant à la qualité des services. • Communication directe auprès de la clientèle (travailleurs, employeurs et leurs représentants) • Assure tout le travail administratif en amont des demandes de révision (impact direct sur la clientèle) • Assure le suivi auprès du TAT (impact direct sur les délais au TAT)
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Impact sur les délais en lien avec le paiement des indemnités et des frais pour la clientèle compte tenu des délais d'admissibilité • Surcharge de travail/épuisement • Perte de mobilisation • Qualité du traitement • Augmentation des délais de traitement des demandes de révision
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	Direction générale de l'admissibilité des réclamations : Responsable de l'ouverture et priorisation des réclamations, analyse des réclamations et traitement de l'admissibilité de celles-ci. • L'équipe est composée de : • 35 agents de bureau • 20 agents d'indemnisation • 6 conseillers en indemnisation • 3 directrices de service Pour la Direction générale de la révision administrative : Responsable de traiter les demandes de révision de la clientèle. • 1 DG • 2 Directrices • 6 Directeurs de services • 1 coordonnatrice • 1 cheffe d'équipe • 17 agents de soutien administratif (agent de bureau) Direction des activités spécialisées : Responsable du traitement de dossiers et du paiement des frais à la clientèle. • 27 agents de bureau • 5 agents d'indemnisation • 4 chefs d'équipe • 1 directrice de service



Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• Volonté de titulariser 3 personnes occupant déjà un poste occasionnel sur les postes réguliers laissés vacants à la suite de divers départs, pour la Direction générale de l'admissibilité des réclamations. • Volonté de combler 3 postes réguliers avec un processus de recrutement à l'externe de la fonction publique, pour la Direction générale de la révision administrative. • Nécessité de combler 3 postes occasionnels laissés vacants à la suite de nomination temporaires antérieur au gel d'embauche, pour la Direction des activités spécialisées.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Aucune démarche effectuée à ce moment en raison de la volonté de fidéliser le personnel considérant la difficulté de recruter et la volonté de maintien de l'expertise. Également, pour les postes où le souhait est d'aller en recrutement, aucune démarche n'a été effectué considérant l'expérience en dotation démontre que ces ressources proviennent de l'externe de la fonction publique.
Pistes d'optimisation réalisées	• Temps supplémentaire effectué pour offrir le service à la clientèle; • Redistribution des tâches • Aide demandée inter-équipe • Délestage d'autres activités réalisées par des agents de bureau



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 506-30 Agent de secrétariat

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur de la réintégration au travail, la personne titulaire de l'emploi doit : • S'assurer de la réception, répartition et préparation des envois de courrier (interne et externe) • recevoir les rapports et effectuer la saisie de données; • faire les réservations de salle, d'hébergement et de transport pour l'équipe de gestion; • fournir une assistance dans la rédaction de documents, lettres et communiqués; • transcrire et mettre en page divers documents; • répondre et acheminer les appels téléphoniques; • effectuer les commandes de matériel de bureau /Maintenir l'inventaire des fournitures. • collaborer avec la technicienne en administration dans les tâches d'accueil du personnel, inventaire informatique et autres tâches; • Préparer des commandes à l'interne et auprès des fournisseurs externes et réceptionner celles-ci. • Distribuer des fournitures de bureau sur demande du personnel. • Entretenir (de base) des imprimantes (remplacement des bouteilles d'encre, des tambours et kit de maintenance). • Suivre l'attribution des rangements et casiers (MTAA) • Voir aux communications de l'établissement (Canal Teams, courriel, production de bulletin d'information, exercice d'évacuation) • CSS (suivi des DSI, MAJ des trousse de 1ers soins, liste de secouristes et inscription aux formations de secouristes) • Communiquer avec le propriétaire de l'immeuble en cas de bris ou incident • Attribuer les vignettes de stationnements et en faire le suivi • Accompagner le représentant de la compagnie de récupération des documents confidentiels (Shred-It) sur les étages. • Diverses demandes de service de la part du personnel.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Transformation du bureau de Longueuil en MTAA, où 450 employés convergeront vers cet établissement, à titre de port d'attache. Un besoin de soutien au responsable d'établissement est présent considérant le nombre d'utilisateurs (450).



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Bonifier l'expérience employé et soutenir le responsable d'établissement dans l'accomplissement de son rôle.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	Surcharge des responsables d'établissement et du personnel en place.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	L'agent(e) de secrétariat intègre l'équipe de secrétariat de la Direction générale de la réintégration au travail Sud (DGRTS). La DGRTS est constituée de 1 DG, 2 DRT, 10 DS et actuellement 6 agentes de secrétariat.
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Volonté de combler le poste régulier avec un recrutement à l'externe de la fonction publique. Le poste a été laissé vacant à la suite d'un départ en novembre 2024.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Aucune démarche réalisée considérant que l'expérience de dotation démontre que ces postes sont habituellement comblés à l'externe de la fonction publique et difficulté de le combler en affectation/mutation.
Pistes d'optimisation réalisées	Surcharge du responsable d'établissement qui s'occupe de tâches administratives actuellement.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 508-30 Agent d'indemnisation

Nombre de postes concernés : 33

Statut d'emploi : 24 Réguliers et 9 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur de service, la ou le titulaire de l'emploi contribue à la réintégration au travail de personnes qui ont subi un accident de travail. Elle établit dès la réception du dossier un portrait global de la situation et réévalue continuellement le niveau de service à offrir au travailleur. À cet effet, elle doit : • évaluer les besoins du travailleur; • élaborer une stratégie d'intervention en fonction des objectifs et des résultats à atteindre; • s'assurer de la conformité du traitement du dossier et du respect des procédures en vigueur; • obtenir et traiter l'information médicale requise; • documenter la démarche client au dossier; • mettre le travailleur et l'employeur en action et mobiliser les partenaires dans la recherche de solutions; • axer ses interventions sur la capacité de travail; • assurer la coordination entre le plan de traitement et la démarche de retour au travail; • déterminer une solution durable de retour au travail chez l'employeur; • travailler en étroite collaboration avec les conseillers en réadaptation.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La vice-présidence souhaite poursuivre l'offre de service aux travailleuses et travailleurs accidentés du travail et aux employeurs du Québec. • Au 31 août 2024, le nombre de lésions professionnelles en attente d'admissibilité +14,6 % par rapport à la même période de 2023; • Hausse moyenne de 13,4 jours du délai d'admissibilité des lésions professionnelles, à 58,9 jours, composée principalement des augmentations de 45,3 jours pour les surdités et de 3,9 jours pour les accidents; • Une augmentation à l'égard du nombre de travailleuses et travailleurs en recherche d'une solution de retour en emploi et de la durée de leur arrêt de travail; • Hausse de la durée moyenne d'incapacité de 7,2 jours; • Hausse des coûts imputés au Fonds de santé et sécurité du travail.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Les agents d'indemnisation sont des acteurs importants pour promouvoir les bénéfices des solutions temporaires de retour en emploi qui sont reconnues pour favoriser un retour prompt et durable. À titre d'exemple, l'assignation temporaire d'un travail à une travailleuse ou un travailleur constitue une mesure généralement gagnante pour le travailleur et l'employeur qui bénéficient notamment d'avantages financiers (meilleur revenu pour le travailleur et réduction des coûts pour l'employeur).
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Augmentation des délais de traitement des demandes • Augmentation des plaintes, intervention du Protecteur du citoyen • Surcharge de travail • Épuisement des ressources • Baisse de la mobilisation • Enjeu de rétention de personnel • Impact sur la qualité du traitement
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	• Agents d'indemnisation • Conseillers en réadaptation • Directeur de service
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• 24 postes réguliers à combler avec la titularisation du personnel occasionnel en place • 9 postes occasionnels à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage aff-mut janvier et février 2025. Toutefois l'expérience de dotation démontre qu'il est difficile de combler les besoins d'agent d'indemnisation au sein de la fonction publique et que ces postes sont habituellement comblés via un recrutement à l'externe.
Pistes d'optimisation réalisées	• Heures supplémentaires • Ajustements de pratiques administratives • Répartition des charges de travail entre les intervenants en poste • Prise en charge des dossiers par les supérieurs (conseillers en indemnisation)



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 111-00 Conseiller en réadaptation

Nombre de postes concernés : 28

Statut d'emploi : 18 Régulier et 10 occasionnel

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur du service, la personne titulaire de l'emploi doit intervenir dans les dossiers des travailleurs. À cet effet, elle doit : • Évaluer les besoins du travailleur afin d'élaborer un plan d'action en fonction des enjeux au dossier et favorisant un prompt retour sur le marché du travail; • Élaborer une stratégie d'intervention en fonction des objectifs et des résultats à atteindre; • Mettre en place des plans d'action axés sur le retour au travail et en assurer le suivi; • Mobiliser le travailleur et les partenaires internes et externes ainsi que les ressources dans la recherche de solutions; • Axer les interventions sur la capacité de travail et l'employabilité du travailleur; • Mettre en place différentes mesures de réadaptation (physique, sociales ou professionnelles) selon les besoins du travailleur; • Déterminer une solution durable de retour au travail; • Assurer une gestion de dossier de qualité; • Préparer (dans un contexte légal avec l'avocat régional) les dossiers dans lesquels la Commission doit être représentée devant les paliers d'appel; • Participer à des projets ou des comités de travail régionaux touchant des problématiques de réparation
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	La vice-présidence souhaite poursuivre l'offre de service aux travailleuses et travailleurs accidentés du travail et aux employeurs du Québec. • Au 31 août 2024, le nombre de lésions professionnelles en attente d'admissibilité +14,6 % par rapport à la même période de 2023; • Hausse moyenne de 13,4 jours du délai d'admissibilité des lésions professionnelles, à 58,9 jours, composée principalement des augmentations de 45,3 jours pour les surdités et de 3,9 jours pour les accidents; • Une augmentation à l'égard du nombre de travailleuses et travailleurs en recherche d'une solution de retour en emploi et de la durée de leur arrêt de travail; • Hausse de la durée moyenne d'incapacité de 7,2 jours; • Hausse des coûts imputés au Fonds de santé et sécurité du travail.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	Le conseiller en réadaptation est un acteur clé pour promouvoir et négocier des solutions temporaires de retour en emploi auprès de la travailleuse ou du travailleur, de l'employeur et du médecin. Les travailleuses et les travailleurs en arrêt de travail nécessitent un l'accompagnement personnalisé d'un conseiller en réadaptation qui peut notamment déterminer des mesures temporaires pour favoriser un retour en emploi durable et permettre de compenser les impacts dus à la lésion
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Surcharge de travail • Baisse de la mobilisation • Augmentation des délais de traitement • Impact sur la qualité de traitement et du service (hausse des plaintes et d'intervention du Protecteur du citoyen)
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	• Agents d'indemnisation • Conseillers en réadaptation • Directeur de services
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	• 16 postes réguliers à combler avec la titularisation du personnel occasionnel en place • 2 postes réguliers à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique • 10 postes occasionnels à combler avec le recrutement à l'externe de la fonction publique
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage aff-mut janvier et février 2025. L'expérience de dotation démontre une difficulté de combler ces emplois en affectation/mutation. Ces postes sont habituellement comblés par le recrutement externe à la fonction publique.
Pistes d'optimisation réalisées	• Temps supplémentaire effectué dans les charges de travail afin d'offrir le service à la clientèle; • Répartition des charges de travail entre les intervenants; • Demandes de soutien redirigées vers une unité centrale.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 120 - Médecin

Nombre de postes concernés : 3

Statut d'emploi : Réguliers

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité de la directrice de la réintégration au travail, la personne titulaire de l'emploi doit : • Conseiller les intervenants de la Commission sur l'aspect médical des lésions professionnelles dans une perspective de maintien en emploi et d'un retour en emploi durable. • Compléter au besoin, avec le médecin traitant, le dossier médical nécessaire à la prise de décision et au retour au travail des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. • Assurer la qualité du suivi médical en appréciant l'information médicale contenue aux dossiers des travailleurs. • Participer à des activités visant à informer et à sensibiliser le milieu médical régional, particulièrement les médecins qui ont charge des travailleurs, sur l'environnement de la CNESST, ses façons de faire, les différents mécanismes d'application de la loi et les orientations de la Commission. • Collaborer à l'élaboration de la stratégie de gestion des cas à risque de chronicité en participant à l'identification de facteurs de risque et à la réévaluation du risque aux différentes étapes du plan d'action au dossier. • Recommander le recours par la Commission à un professionnel de la santé désigné dans le suivi médical du dossier, valider le rapport obtenu de ce dernier et faire les recommandations appropriées aux intervenants. • Recommander, le cas échéant, le recours au Bureau d'évaluation médicale dans le suivi médical du dossier, valider l'avis obtenu et faire aux intervenants les recommandations appropriées. • Supporter les intervenants de la direction générale en émettant une opinion sur les limitations fonctionnelles prévisibles et sur la capacité du travailleur à reprendre son emploi. Au besoin, se rendre sur les lieux du travail du travailleur afin d'examiner le poste de travail. • Valider le rapport d'évaluation médicale reçu du médecin traitant quant aux limitations fonctionnelles décrites et s'assurer de la conformité du bilan des séquelles permanentes avec le règlement sur le barème des dommages corporels. • Conseiller la directrice régionale sur toute problématique médicale interne ou externe.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• L'intervention d'un médecin est essentielle dans le soutien aux intervenants sur la problématique des lésions professionnelles; • La hausse du nombre des lésions professionnelles nécessite un effectif de médecins plus important; • Difficulté de recrutement de médecins.



Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	- Assurer la cohérence et la rigueur dans l'interprétation des politiques de la CNESST et leur application; - Exercer un rôle d'expert-conseil auprès des unités centrales et du Comité de direction de la Commission et des directions générales opérationnelles sur toute question de nature médicale offrant un service direct à la clientèle (Intervenants en région, professionnels de santé qui a charge, professionnels désignés); - Sensibiliser le milieu médical régional, particulièrement les professionnels de santé qui ont charge des travailleurs, sur l'environnement de la CNESST, ses façons de faire, les différents mécanismes d'application de la loi et les orientations de la Commission; - Travaux réglementaires prévus/en cours et nécessité de mettre à jour les différents outils concernant le cadre normatif dans les temps impartis.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	- Risque d'augmentation des délais pour les consultations et avis médicaux, contact avec les professionnels de la santé qui ont charge ce qui impacterait le service direct à la clientèle vulnérable ainsi que le retour au travail et/ou risques de chronicité; - Perte d'expertise surtout si les postes ne peuvent être doublés avant le départ; - Depuis les 6 derniers mois il y a une augmentation de 88% des intrants au bureau médical d'admissibilité (342 activités en attentes) et de 23 % des intrants au bureau médical général (2751 activités en attentes). Les délais de traitement de certaines activités dépassent le 100 jours, ce qui peut avoir un impact sur la durée de versement des indemnités de remplacement de revenu;
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 3 cadres 3, 1 cadre 4, 13 coordonnateurs, 120 employés Catégories d'emploi: médecin (120-05 et 120-01), coordonnateurs (105-10), professionnels (105-00)
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Comblement de 3 postes réguliers de médecin via un affichage à l'externe de la fonction publique considérant la difficulté de combler ces emplois en affectation/mutation
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en recrutement au mois d'août 2024 ayant résulté en un comblement de 3 postes.
Pistes d'optimisation réalisées	- Redistribution des tâches / mandat sur les charges de travail existantes; - Un regroupement de la fonction médicale a été entamée en 2024. L'ensemble des médecins de la réparation seront regroupés dans une même direction d'ici mars 2025. Des gains significatifs sont escomptés. En effet, la DGIR englobera alors toute l'expertise médico-administrative. Une partie de la marge dégagée sera consacrée à la bonification des échanges avec le réseau de la santé, dans un objectif de favoriser des retours au travail prompts et durables.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 111-00 Réviseur

Nombre de postes concernés : 9

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité du directeur ou de la directrice du service, effectuer la révision administrative d'une décision rendue par la CNESST, en matière de santé et de sécurité du travail à la suite d'une demande de révision faite par le travailleur ou l'employeur. Plus précisément, la personne titulaire de l'emploi devra : • Procéder à une analyse rigoureuse et ciblée du dossier et de l'application des dispositions spécifiques et pertinentes; • Recueillir les informations auprès des clients et discuter des raisons motivant leur demande de révision; • Améliorer pour nos clientèles, la compréhension du dossier, de différents points de vue ainsi que des lois, règlements, politiques et orientations en vigueur; • Proposer une solution alternative menant au règlement de certaines situations litigieuses; • Rédiger une décision simple, claire, concise et accessible pour le client.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	• Hausse marquée des intrants à la Direction générale de la révision administrative en 2024 par rapport à 2023 (+7,5%); • Augmentation des dossiers complexes nécessitant une plus longue analyse (caractère psychologique, violence à caractère sexuelle, etc); • Délai légal de 90 jours pour traiter une demande de révision depuis le 6 avril 2023; • Le délai entre le dépôt de la demande de révision et la décision rendue a augmenté de 49 à 64,5 jours entre 2022 et 2024; • Équipe de réviseurs est passée de 158 ressources en 2021 à 99 ressources en janvier 2025; • Difficulté de recrutement exclusif au sein de l'appareil gouvernemental considérant l'obligation de détenir un BAC pour occuper la fonction de réviseur.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	• Service à la clientèle direct aux travailleurs et employeurs du Québec
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Hausse des délais pour rendre les décisions; • Possible diminution de temps disponible pour l'accompagnement de la clientèle en raison de l'augmentation des charges de travail (expérience client diminué);



	Possible incapacité d'atteindre la cible de formation de 4,25 jours afin de prioriser la capacité des équipes à traiter les demandes de révision dans les délais prescrits par la loi;
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 2 Directrices, 6 directeurs de services, 10 chefs d'équipes, 99 réviseurs Catégorie d'emploi : professionnel (111.00 attaché ou attachée d'administration)
Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	Volonté de titulariser 9 personnes occupant déjà un emploi occasionnel de réviseur via les 9 postes réguliers laissés vacants suite à des départs.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage en recrutement en mai 2024 avec comblement des postes.
Pistes d'optimisation réalisées	- Réalisation d'activités de mission en temps supplémentaires pour contrôler la hausse des inventaires; - Soutien offert par des chefs d'équipes aux opérations afin de stabiliser et/ou diminuer les inventaires de demandes de révisions; - Délestage de certaines réunions et formations afin d'optimiser le temps de travail des réviseurs.



DEMANDE DE DÉROGATION EN SITUATION DE GEL D'EMBAUCHE

Compléments d'information

Vice-présidence : à l'indemnisation et à la réintégration au travail

Corps et titre d'emploi visé : 264-10 Technicien en administration

Nombre de postes concernés : 1

Statut d'emploi : Régulier

Catégorie d'information	Précisions additionnelles
Description des principales attributions	Sous la responsabilité de la directrice générale, la personne titulaire de l'emploi agit à titre de répondante régionale et est responsable de l'administration de la direction (ressources matérielles, informatiques, financières ainsi que le support à la gestion des ressources humaines). Plus spécifiquement, elle doit : • s'occuper des demandes d'accès informatiques et de l'équipement informatique; • faire les changements d'appareils multifonctions; • assurer le suivi des paiements en lien avec l'établissement et les employés ainsi que les demandes de personnel; • accueillir les nouveaux employés et les informer sur le fonctionnement général de bureau; • répondre aux diverses demandes du personnel sur les différents sujets qui lui sont attribués; • supporter l'équipe de gestion pour divers besoins administratifs.
Démonstration du caractère vulnérable et essentiel de l'emploi (de l'absolue nécessité de son comblement)	Technicien en administration est un poste clé pour une bonne gestion des besoins administratifs d'une direction et assurer un soutien quotidien aux employés. Restructuration de la direction générale (regroupement de la fonction médicale) et hausse du nombre d'employés et donc des besoins de soutien à la gestion.
Lien de l'emploi avec la mission et les orientations prioritaires de l'organisation et/ou du gouvernement	La personne titulaire de l'emploi offre un Service à la clientèle direct aux employés de la direction.
Impact de la vacance de l'emploi sur la population et/ou sur l'organisation	• Redistribution des tâches et des charges de travail existantes ce qui augmente le risque d'épuisement des ressources en place; • Possibilité de retard dans le traitement des besoins administratifs de la direction tel que les demandes de remboursements, les inscriptions aux formations, etc.
Constitution de l'équipe dans laquelle s'insère la/les ressource(s) (nombre, catégorie d'emploi et contexte de l'équipe de travail en place)	1 DG, 3 cadres de niveau 3, 1 cadre de niveau 4, 13 coordonnateurs, 120 employés Catégories d'emploi: Technicien (ne) en administration (264-10), coordonnateurs (105-10), professionnels (105-00), médecins (120-01 et 120-05).



Nature de l'embauche (nécessaire à la suite d'un départ ou constitue un ajout)	1 poste régulier à combler avec le recrutement d'une étudiante ou d'un étudiant déjà en place.
Présentation des démarches de dotation effectuées avant de présenter la demande (requis pour les emplois réguliers uniquement)	Affichage affectation-mutation-promotion en janvier 2022, pas de candidature concluante. L'expérience démontre que ce type d'emploi est habituellement comblé par du recrutement externe.
Pistes d'optimisation réalisées	Redistribution des tâches aux ressources déjà en place et embauche d'étudiants.



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettant d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeuraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
AGENT(E) RECH. PLANIF. SOCIO-ÉCONOMIQUE	105	10		2	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION. LA CNESST CHERCHE À COMBLER DES POSTES DE MÉDIATEUR-DÉCIDEUR, DE RÉVISEUR EXPERT, DE COORDONNATEURS ET DE CONSEILLER EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE 1 DE MOINS CAR LA DGRTM N'A PLUS DE BESOIN DE MÉDIATEUR-DEC (AFFICHER EN AFFECT MUT)
ANALYSTE INFORM. PROC. ADM.	108	1		0	2025-03-09 OU DÈS QUE POSSIBLE	LA PERSONNE OCCUPANT CET EMPLOI SERA EN SOUTIEN AU DIRECTEUR GÉNÉRAL AFIN DE PRODUIRE ET ANALYSER DES INFORMATIONS DE GESTION PERMETTANT LE SUIVI ET L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE. ÉGALEMENT, ELLE EST RESPONSABLE DE PILOTER DES PROJETS D'AMÉLIORATION CONTINUE VISANT À AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS ET LES RÉSULTATS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DE L'ORGANISATION. EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION (RÉVISEUR) ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉ LÉSIONNEL (CONSEILLER EN RÉADAPTATION) VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
MÉDECIN	120	7 3		3	2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL. BESOIN REVU POUR 3 POSTES RÉGULIERS AU LIEU DE 7 VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LE VOLET ADMINISTRATIF EN MÉDECINE
AGENT(E) DE BUREAU ET AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	506-30	15 7		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS) AINSI QUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION. BESOIN REVU POUR 7 POSTES RÉGULIERS AU LIEU DE 15 MAINTIEN DU BESOIN DE 3 POSTES OCCASIONNELS

						VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	508-30	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
INFIRMIER(ÈRE)	226	1			2025-03-09	CE CORPS D'EMPLOI EST VISE À OFFRIR DU SOUTIEN MÉDICO-LÉGAL AUX ACTIVITÉS DE MISSION. AFFICHAGES DÉJÀ RÉALISÉS ANTÉRIEUREMENT EN MODE RECRUTEMENT, QUI N'ONT PAS DONNÉ DE RÉSULTATS EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	3 1			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES. VOLONTÉ DE RÉGULARISER DES OCCASIONNELS EN PLACE (RÉGULIER) EXPERTISE PEU PRÉSENTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE BESOIN REVU POUR 1 POSTE RÉGULIER AU LIEU DE 3
PERSONNEL D'ENCADREMENT	630-04	1			2025-03-17	AFFICHAGE D'UN POSTE DE CADRE 4 EN AFFECTATION/MUTATION À VENIR, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L'EXTERNE S'AVÉRERA NÉCESSAIRE DANS LE CONTEXTE DU REGROUPEMENT DE LA FONCTION MÉDICALE.
PERSONNEL D'ENCADREMENT	630-02	1			2025-03-05	AFFICHAGE À VENIR D'UN POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL EN AFFECTATION\MUTATION ET PROMOTION, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L'EXTERNE S'AVÉRERA NÉCESSAIRE CONSIDÉRANT LE PROFIL RECHERCHÉ.
Sous-total :		90 62		27 22		
TOTAL :		447 84				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :

TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l'analyse de votre demande.

Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l'attention de en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

documents_suivi_accès

De: [redacted]
Envoyé: 25 avril 2025 14:50
À: [redacted]
Cc: [redacted]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [redacted],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGCSO :

Recrutement de personnel occasionnel à l'externe de la fonction publique :
- 2 postes d'agent de bureau

Type d'emploi	DGCSO
AB occasionnel	2

Nous vous remercions d'ajouter [redacted] comme approbateur et [redacted] et moi comme collaboratrices, aux demandes DOT+.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s [redacted] est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[redacted]
[redacted]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 14:12
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGRA :

Nominations temporaires du personnel occasionnel déjà en place pour les postes réguliers suivants :

- 9 postes de réviseurs (111)

Recrutement de personnel occasionnel à l'externe de la fonction publique

- 1 poste d'agent de bureau

Type d'emploi	DGRA
AI occasionnel	
AI régulier	
CR occasionnel (111)	
111 régulier	9
AB occasionnel	1

Nous vous remercions d'ajouter [REDACTED] comme approbateur et [REDACTED] et moi comme collaboratrices, aux demandes DOT+.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s [REDACTED] est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 13:53
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations
Pièces jointes: Dotations à la DGRTCNE

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise et à la lumière des demandes ayant été formulées par la DGRTCNE, [REDACTED] a pris la décision de vous autoriser des embauches de personnel occasionnel additionnel afin de compenser les 2 postes de psychoéducatrices, ainsi que le poste de médecin et secrétaire transféré à la DGER.

Avec cette initiative, [REDACTED] considère avoir respecté l'entente convenue.

Ajout de personnel occasionnel provenant de l'externe de la FP :

- 2 postes d'agent d'indemnisation
- 3 postes de conseiller en réadaptation

Nominations temporaires pour les postes réguliers suivants :

- 3 postes d'agent d'indemnisation
- 2 postes de conseillers en réadaptation

Type d'emploi	DGRTCNE
AI occasionnel	2
AI régulier	3
CR occasionnel (111)	3
CR régulier (111)	2

Je demeure disponible pour tout complément d'information,

Merci et bon après-midi.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 27 février 2025 13:03
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Dotations à la DGRTCNE

Bonjour [REDACTED],

En suivi de nos différents échanges des dernières semaines, et maintenant que nos affichages d'AI et de CR potentiels arrivent à terme, je souhaite valider l'orientation partagée avec toi relativement aux dotations à conduire dans ma DG :

- 1) Nous pouvons aller de l'avant avec 7 dotations (AI et CR), en affectation / mutation ou promotion, considérant la consommation d'ETC (hrs rémunérées) évaluée par la VPIRT en début d'année, et dans l'attente de projections plus précises à venir lorsque les outils de la DGGBC seront rendus disponibles dans les prochaines semaines.
- 2) Ces 7 dotations s'appuient sur une demande de pouvoir conserver et transformer 2 postes vacants permanents (1 Md spécialiste et 1 secrétaire) prévus initialement être transférés à la DGIR dans le cadre du regroupement des activités médicales.
- 3) Ces dotations s'appuient également sur le fait d'obtenir 2 postes additionnels en compensation du transfert, à venir, à la DGIR, des 2 conseillères en psychoéducation œuvrant actuellement dans notre DG, dans le cadre du projet pilot d'accueil de stagiaires en psychoéducation.

Ainsi, dans l'attente d'une confirmation éventuelle des éléments 2 et 3, sous cette forme ou sous une autre forme à convenir, nous prévoyons aller de l'avant pour 7 dotations, en transformant certains de nos postes vacants à l'interne, afin de doter les postes d'AI et de CR nécessaires.

Est-ce ok pour toi ?

Merci à l'avance et bon pm !

[REDACTED]



[REDACTED]
[REDACTED]
Direction générale de la réintégration au travail – Capitale Nationale et Est
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
425, rue du Pont, 5e étage
Québec (Québec) G1K 9K5
418 266-4000, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 10:40
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGRTCO :

Ajout de personnel occasionnel provenant de l'externe de la FP :

- 2 postes d'agent d'indemnisation
- 2 postes de conseiller en réadaptation

Nominations temporaires pour les postes réguliers suivants :

- 7 postes d'agent d'indemnisation

Type d'emploi	DGRTCO
AI occasionnel	2
AI régulier	7
CR occasionnel (111)	2
CR régulier (111)	

Il est visé de maximiser le recrutement des occasionnels pour la cohorte de formation à venir en juillet. Nous vous remercions d'ajouter [REDACTED] comme approbateur et [REDACTED] et moi comme collaboratrices.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s [REDACTED] est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 10:47
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGRTM :

Ajout de personnel occasionnel provenant de l'externe de la FP :

- 1 poste d'agent d'indemnisation
- 1 poste de conseiller en réadaptation

Nominations temporaires pour les postes réguliers suivants :

- 4 postes d'agent d'indemnisation
- 5 postes de conseillers en réadaptation

Type d'emploi	DGRTM
AI occasionnel	1
AI régulier	4
CR occasionnel (111)	1
CR régulier (111)	5

Il est visé de maximiser le recrutement des occasionnels pour la cohorte de formation à venir en juillet. Nous vous remercions d'ajouter [REDACTED] comme approbateur et [REDACTED] et moi comme collaboratrices.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s [REDACTED] est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 10:06
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED],

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGRTS :

Ajouts de personnel occasionnel provenant de l'externe de la FP :

- 4 postes d'agent d'indemnisation
- 4 postes de conseiller en réadaptation

Nominations temporaires pour les postes réguliers suivants :

- 1 poste AI
- 4 postes de CR ou corps d'emploi 111

Type d'emploi	DGRTS
AI occasionnel	4
AI régulier	1
CR occasionnel (111)	4
CR régulier (111)	4

Il est visé de maximiser le recrutement des occasionnel pour la cohorte de formation à venir en juillet.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca



Envoyé : 9 janvier 2025 12:03

À: _____

Responsibility	Percentage
Current government	85%
Opposition	15%

Response	Percentage
Yes, the current system is the best way to run the country	65%
No, the current system is not the best way to run the country	35%

Cc : [REDACTED]

Response	Percentage
Yes, the current system is the best way to run the country	75%
No, the current system is not the best way to run the country	25%

Response	Percentage
Yes, the current system is the best way to run the country	85%
No, the current system is not the best way to run the country	15%

Objet : Gel du recrutement - Demande de dérogation pour l'année 2025 - Échéance : 27 janvier 2025

Bonjour,

Comme vous le savez, le Conseil du trésor a adopté des mesures concernant un gel de recrutement qui s'applique, entre autres, aux ministères et organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Ce gel concerne tout recrutement sur des emplois réguliers et occasionnels, incluant le renouvellement et les prolongations de contrats occasionnels depuis le 1^{er} novembre 2024.

Ainsi, tout recrutement doit faire l'objet d'une autorisation du secrétaire du Conseil du trésor (SCT) à la suite d'une demande de dérogation.

Afin de pouvoir répondre aux besoins organisationnels en 2025, il vous est demandé de remplir une demande de dérogation pour votre vice-présidence. La demande de dérogation (en pièce jointe) devra inclure :

- **Le contexte** justifiant la demande d'exemption en lien avec le contexte de votre secteur (par ex. : emplois de mission, bris de service potentiel engendrant des risques pour la population, emplois liés au financement du régime, emplois dont la vacance pourrait compromettre l'application des lois administrées par la CNESST, historique de difficultés à combler les emplois dans un secteur, domaines d'expertise unique, etc.)
- **La synthèse de la demande d'exemption :**
 - Titre de l'emploi (une ligne par titre d'emploi)
 - Corps d'emploi
 - Nombre d'emploi régulier à combler et/ou le nombre d'emplois occasionnels
 - La ou les dates d'embauche visées

Toutes les demandes de prolongation ou de renouvellement des occasionnels ayant déjà été soumises à la DGRH par DOT+, ne doivent pas être incluses dans cette cueillette.

ACTIONS ATTENDUES :

- Remplir le fichier de demande de dérogation
- Transmettre, au plus tard le 27 janvier 2025, votre fichier complété à votre conseillère ou votre conseiller en gestion de main-d'œuvre en plaçant [REDACTED] en CC

Une fois l'ensemble des demandes reçues, une demande globale pour l'ensemble des besoins de l'organisation sera transmise au SCT.

Pour toutes demandes d'informations, vos collaborateurs peuvent contacter leur conseillère ou conseiller en gestion de la main-d'œuvre.

Cordialement,



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'administration et aux communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettent d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeureraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
AGENT(E) RECH. PLANIF. SOCIO.-ÉCONOMIQUE	105	10		2	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION. LA CNESST CHERCHE À COMBLER DES POSTES DE MÉDIATEUR-DÉCIDEUR, DE RÉVISEUR EXPERT, DE COORDONNATEURS ET DE CONSEILLER EN RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT.
ANALYSTE INFORM. PROC. ADM.	108	1		0	2025-03-09 OU DÈS QUE POSSIBLE	LA PERSONNE OCCUPANT CET EMPLOI SERA EN SOUTIEN AU DIRECTEUR GÉNÉRAL AFIN DE PRODUIRE ET ANALYSER DES INFORMATIONS DE GESTION PERMETTANT LE SUIVI ET L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE. ÉGALEMENT, ELLE EST RESPONSABLE DE PILOTER DES PROJETS D'AMÉLIORATION CONTINUE VISANT À AMÉLIORER LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS ET LES RÉSULTATS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ET DE L'ORGANISATION.
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉLÉSIONNEL.
MÉDECIN	120	7		3	2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL.
AGENT(E) DE BUREAU	200	8		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS).
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	207	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL.
AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	221	7			2025-03-09 OU DÈS QUE POSSIBLE	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION.
INFIRMIER(ÈRE)	226	1			2025-03-09	CE CORPS D'EMPLOI EST VISÉ À OFFRIR DU SOUTIEN MÉDICO-LÉGAL AUX ACTIVITÉS DE MISSION.
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	3			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES.
PERSONNEL D'ENCADREMENT	630-04	1			2025-03-17	AFFICHAGE D'UN POSTE DE CADRE 4 EN AFFECTATION À VENIR, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L'EXTERNE S'AVÈRERA NÉCESSAIRE DANS LE CONTEXTE DU REGROUPEMENT DE LA FONCTION MÉDICALE.
PERSONNEL D'ENCADREMENT	630-02	1			2025-03-05	AFFICHAGE À VENIR D'UN POSTE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL EN AFFECTATION\MUTATION ET PROMOTION, MAIS SI LE PROCESSUS EST INFRUCTUEUX, UN AFFICHAGE À L'EXTERNE S'AVÈRERA NÉCESSAIRE CONSIDÉRANT LE PROFIL RECHERCHÉ.

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de [REDACTED] en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 10:57
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: TR: Suivi de l'autorisation du SCT aux dérogations

Bonjour [REDACTED]

À la suite de la réponse du SCT à la demande de dérogation ayant été transmise, voici les autorisations pour la DGAR :

Nominations temporaires du personnel occasionnel déjà en place pour les postes réguliers suivants :

- 6 postes d'agent d'indemnisation
- 3 postes d'agent de bureau

Type d'emploi	DGAR
AI occasionnel	
AI régulier	6
CR occasionnel (111)	
CR régulier (111)	
AB occasionnel	
AB régulier	3

Nous vous remercions d'ajouter [REDACTED] comme approbateur et [REDACTED] et moi comme collaboratrices, aux demandes DOT+.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.

p.s Votre conseiller en GMO est en cc du présent courriel afin de faire un suivi des dérogations autorisées par le SCT.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 31 mars 2025 16:42
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: VPIRT - Demande d'exemption au gel de recrutement
Pièces jointes: Formulaire_Dérogation_VPIRT_VF.docx

Indicateur de suivi: Assurer un suivi
État de l'indicateur: Avec indicateur

Bonjour,

En février dernier ont été présentées au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) certaines demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024.

Le tableau des demandes formulées par votre vice-présidence est joint au présent courriel.

Après analyse des demandes de la CNESST, une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour votre vice-présidence pour les emplois suivants :

- Attachés d'administration
- Médecins
- Agents de bureau
- Agents d'indemnisation

Les emplois soulignés en rouge dans le tableau n'ont pas été exemptés des mesures de gel par le SCT.

Je vous invite à discuter des options possibles pour le comblement de ces emplois avec votre conseillère ou conseillers en gestion de main-d'œuvre.

Salutations,



Direction générale des ressources humaines
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 1er étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022





DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettant d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeuraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION (RÉVISEUR) ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉ LÉSIONNEL (CONSEILLER EN RÉADAPTATION)
MÉDECIN	120	3			2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL.
AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	506-30	1			2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS) AINSI QUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION.
AGENT(E) DE BUREAU	506-30	6		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	508-30	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL.
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	1			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES.
Sous-total :		62		22		
TOTAL :		84				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».

documents_suivi_accès

De: [REDACTED]
Envoyé: 25 avril 2025 14:06
À: [REDACTED]
Objet: VPIRT - Demande d'exemption au gel de recrutement
Pièces jointes: Formulaire_Dérogation_VPIRT_VF.docx; Dérogations VPIRT par DG-approuvéVP.xlsx

Bonjour [REDACTED],

Voici le détail des autorisations données par le BVPIRT à chacune des DG.
Chaque DG a reçu un courriel l'information de l'autorisation et le conseiller en GMO a été placé en copie conforme.

Le document est confidentiel et réservé à votre usage, uniquement. Ainsi, les informations sur les autorisations données aux autres DG ne doivent pas être communiquées.

Dans le cas où il y aurait modification des autorisations, je vous tiendrais informé.

Je demeure disponible pour tout complément,

Merci et bonne journée.



[REDACTED]
[REDACTED]
Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
2, Complexe Desjardins, Tour Est, 25e étage
Montréal (Québec) H5B 1H1
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

De : [REDACTED]
Envoyé : 31 mars 2025 16:42
À : [REDACTED]
Cc : [REDACTED]
[REDACTED]
Objet : VPIRT - Demande d'exemption au gel de recrutement

Bonjour,

En février dernier ont été présentées au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) certaines demandes d'exemption au gel de recrutement ayant débuté le 1^{er} novembre 2024.

Le tableau des demandes formulées par votre vice-présidence est joint au présent courriel.

Après analyse des demandes de la CNESST, une exemption des mesures prévues au gel de recrutement est autorisée pour votre vice-présidence pour les emplois suivants :

- Attachés d'administration
- Médecins
- Agents de bureau
- Agents d'indemnisation

Les emplois soulignés en rouge dans le tableau n'ont pas été exemptés des mesures de gel par le SCT.

Je vous invite à discuter des options possibles pour le comblement de ces emplois avec votre conseillère ou conseillers en gestion de main-d'œuvre.

Salutations,



Direction générale des ressources humaines
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 1er étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



Type d'emploi	DGRTCO	DGRTM	DGRTS	DGRTCNE	DGAR	DGER	DGRA	DGCSO	TOTAL	Autorisé par SCT	SOLDE à utiliser
AI occasionnel	2	1	4	2					9	9	0
AI régulier	7	4	1	3	6				21	24	3
CR occasionnel (111)	2	1	4	3					10	10	0
CR régulier (111)		5	4	2			9		20	27	7
AB occasionnel							1	2	3	3	0
AB régulier					3				3	6	3
Médecin						3			3	3	0



DEMANDE D'EXEMPTION AU GEL DE RECRUTEMENT DÉBUTANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2024

MINISTÈRE OU ORGANISME : COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNESST)

1) CONTEXTE JUSTIFIANT LA DEMANDE D'EXEMPTION

La Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) est au cœur de la réalisation de la mission de la CNESST qui est de promouvoir les droits et les obligations en matière de travail ainsi que d'en assurer le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. La VPIRT assure l'ensemble des mesures d'indemnisation et de réintégration au travail pour les personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. La VPIRT est composée d'emplois de mission, qui sont répartis dans plusieurs régions du Québec, permettant d'assurer les nouveaux services permanents ajoutés dans le cadre de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) sanctionnée le 6 octobre 2021 :

- En matière d'accès au régime de santé et sécurité du travail, la couverture a été élargie pour les clientèles des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants en stage d'observation et à l'admissibilité de nouvelles maladies professionnelles reconnues.
- En matière de services de soutien au retour au travail des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle, il s'agit notamment de mesures de réadaptation accordées avant la consolidation d'une lésion, de services de soutien à la recherche d'emploi, à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur et à l'accompagnement de la clientèle expérimentée dans leur réintégration en emploi.

Également, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, a modifié la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) élargissant ainsi sa portée :

- La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence, ou la CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.

Ainsi, le comblement des postes vacants à la VPIRT permettrait à la CNESST de disposer des ressources essentielles pour maintenir l'offre de service associée à l'accompagnement des milieux de travail en lien avec les mesures introduites par la LMRSST et la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Par ailleurs, la CNESST doit s'assurer d'avoir les effectifs nécessaires pour répondre aux ajouts de services non prévus initialement ainsi qu'à l'augmentation de certaines volumétries. En effet, depuis ces élargissements à la LATMP, la CNESST doit composer avec une croissance des réclamations et des demandes de la clientèle qui résulte notamment d'une croissance démographique, de l'effervescence du monde du travail, de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de besoins soutenus d'accompagnement de la clientèle immigrante. Ces ajouts aux services récurrents conférés initialement par la LATMP et le non-remplacement des postes de mission, placent la CNESST dans une situation précaire quant à sa capacité à respecter ses engagements envers la clientèle.

C'est dans ce contexte que la CNESST dépose la présente demande de comblement de postes réguliers et occasionnels au sein de la VPIRT. Dans le cas où les postes identifiés ci-dessous demeureraient vacants, ceci pourrait entraîner un bris de service aux personnes victimes d'accidents de travail. Le non-remplacement de ces postes de mission entraînerait des impacts sur l'accompagnement aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, à la mise en place d'une assignation temporaire, l'efficacité opérationnelle, la satisfaction et l'expérience client. La fidélisation des talents étant une priorité pour la CNESST, les postes réguliers vacants seraient d'abord pourvus par le personnel occasionnel en place. Ainsi, l'autorisation de la présente demande d'exemption favoriserait la mobilisation du personnel de la CNESST qui est appelé à soutenir les personnes victimes d'accidents du travail.

2) SYNTHÈSE DE LA DEMANDE D’EXEMPTION

Titre de l'emploi	Corps d'emplois	Nombre d'emplois réguliers	Nombre d'emplois occasionnels		Date d'embauche visée	Motifs ou précisions par rapport à l'emploi/aux emplois
			Renouvellement et prolongation	Nouvelle embauche		
ATTACHÉ(E) D'ADMINISTRATION	111	27		10	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RÉVISION (RÉVISEUR) ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DANS LA MISE EN PLACE D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET LA RÉINTÉGRATION À LEUR EMPLOI PRÉ LÉSIONNEL (CONSEILLER EN RÉADAPTATION)
MÉDECIN	120	3			2025-04-01	LES MÉDECINS PERMETTENT DE SOUTENIR LES ACTIVITÉS MÉDICO-LÉGALES DANS LE CADRE DU SUIVI DES DOSSIERS DES PERSONNES VICTIMES D'ACCIDENT DE TRAVAIL.
AGENT(E) DE SECRÉTARIAT	506-30	1			2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'UN EMPLOI DE MISSION PERMETTANT LE PAIEMENT DE FRAIS TRAVAILLEURS ET AUTRES (FOURNISSEURS) AINSI QUE DE SOUTIEN AUX ACTIVITÉS DE MISSION.
AGENT(E) DE BUREAU	506-30	6		3	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	
AGENT(E) D'INDEMNISATION (AGENT DE PRESTATIONS SOCIALES)	508-30	24		9	2025-03-03 OU DÈS QUE POSSIBLE	IL S'AGIT D'EMPLOIS DE MISSION. LES AGENTS DE PRESTATIONS SOCIALES ONT POUR RESPONSABILITÉS D'ANALYSER, DE TRAITER LES DEMANDES DE RÉCLAMATIONS ET D'AUTORISER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS DU TRAVAIL.
TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION	264	1			2025-03-03	PERSONNEL DE SOUTIEN AUX DIVERSES ACTIVITÉS RH ET REDDITION DE COMPTES.
Sous-total :		62		22		
TOTAL :		84				

AUTORISATION ET APPROBATION DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D’ORGANISME

SIGNATURE :

NOM ET TITRE :

DATE

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA DEMANDE

NOM :	
TÉLÉPHONE :	
COURRIEL :	

Joindre à votre envoi toute documentation pertinente à l’analyse de votre demande.
Transmettre votre demande à l'adresse exemption.gel@sct.gouv.qc.ca à l’attention de en indiquant dans l'objet le nom de votre organisation suivi des lettres « FP ».