

# Rapport sur les résultats ministériels 2021–2022

**Centre canadien d'hygiène et de  
sécurité au travail**

---

L'honorable Seamus O'Regan Jr.  
Ministre du Travail

---

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représentée par la ministre du Travail, 2022

Numéro de catalogue CC271-8F-PDF

ISSN 2561-0821

Le présent document est disponible sur le site Web du Centre canadien d'hygiène  
et de sécurité au travail à <http://www.cchst.ca>.

Le présent document est disponible en médias substitués sur demande.

---

---

## Table des matières

De la part du ministre .....	1
De la part de l'administrateur général.....	3
Coup d'œil sur les résultats.....	5
Résultats : ce que nous avons accompli .....	7
Responsabilité essentielle .....	7
Services internes .....	16
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines ....	19
Dépenses réelles .....	19
Ressources humaines réelles .....	20
Dépenses par crédit voté .....	21
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	21
États financiers et faits saillants des états financiers .....	21
Renseignements ministériels .....	27
Profil organisationnel .....	27
Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons .....	27
Contexte opérationnel.....	27
Cadre de présentation de rapports .....	28
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	29
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	29
Dépenses fiscales fédérales .....	29
Coordonnées de l'organisation.....	29
Annexe : définitions .....	31
Notes en fin d'ouvrage .....	35

---



## De la part du ministre

Les travailleurs canadiens ont droit à un environnement de travail sain, respectueux et sûr. Cependant, ils méritent aussi de se sentir heureux, valorisés et épanouis au travail. Chaque année, le gouvernement s'efforce de faire plus, et de faire mieux, pour ces travailleurs et leur famille.



La pandémie de COVID-19 a créé du stress et de l'incertitude pour beaucoup d'entre nous, mais le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a été et continue d'être là pour appuyer les milieux de travail canadiens. Par ses travaux relatifs à la sécurité, au stress et à l'anxiété ainsi qu'à la prise en charge du personnel de la santé et du personnel paramédical, le CCHST a su innover et a facilité l'adaptation de nos vies en fonction de la pandémie. Grâce aux conseils du CCHST et de l'Agence de la santé publique du Canada, nous avons pu aller au travail, réintégrer nos communautés et nous doter des connaissances requises pour assurer la sécurité de chacun. Des ressources et des outils précieux, comme des cours en ligne, des infographies et des fiches de conseils, nous ont aidés à aborder des questions importantes, comme les plans de vaccination, les modèles de travail hybrides, la déconnexion du travail et la promotion de milieux de travail propices à la santé mentale.

Depuis l'adoption du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, nous avons travaillé en étroite collaboration avec le CCHST pour élaborer des ressources qui aident les employeurs et les employés à comprendre leur rôle dans la prévention du harcèlement et de la violence. Nous avons également consulté les employeurs sous réglementation fédérale et les représentants syndicaux pour publier en ligne une liste d'enquêteurs professionnels qualifiés auxquels il est possible de faire appel pour enquêter sur toutes les formes de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et y remédier. Je tiens à remercier le CCHST de continuer à gérer cet outil et à l'offrir sur son site Web.

En ces temps difficiles, notre gouvernement est déterminé à soutenir et à guider les milieux de travail dans ce monde en pleine mutation. Je me réjouis à la perspective de poursuivre notre travail avec le CCHST afin de créer des lieux de travail sûrs et compatissants, et de soutenir le bien-être physique et mental des travailleurs au Canada pour que tous puissent s'épanouir.

**L'honorable Seamus O'Regan Jr.**

Ministre du Travail



## De la part de l'administrateur général

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les résultats ministériels de l'exercice financier 2021-2022* du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).



Au cours de l'année écoulée, la pandémie de COVID-19 est demeurée à l'avant-plan pour l'ensemble des Canadiens, alors que d'un bout à l'autre du pays les lieux de travail ont dû composer avec des défis particuliers, et ce, à différents stades de la pandémie. Pour aider les milieux de travail, nous dépendions de notre réseau de partenaires et d'intervenants comme fondement à notre travail et aux soutiens que nous pouvions fournir aux travailleurs au Canada.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec l'Agence de la santé publique du Canada pour mettre au point des cours, des outils et d'autres ressources accompagnés de conseils sur la réalisation d'évaluations des risques, la façon d'aider les responsables des milieux de travail à gérer un retour en toute sécurité et la conception de lieux de travail hybride pour ceux qui prévoient une combinaison de travail à distance et de retour sur le lieu de travail.

Nous avons élargi la portée de cette orientation importante grâce à la création de l'application mobile Sécurité au travail du CCHST qui donne un accès à nos ressources gratuites sur la COVID-19 dans les régions éloignées où il peut être difficile, voire impossible, de se connecter à Internet.

Nous avons collaboré et établi des partenariats avec des organismes de partout au pays pour diffuser des messages de prévention en plus de créer des cours et des documents d'orientation qui abordent des sujets préoccupants, notamment la consommation de substances et d'opioïdes, le harcèlement et la violence en milieu de travail, la santé mentale et les maladies professionnelles.

En outre, afin d'appuyer les efforts déployés par les milieux de travail pour créer des environnements exempts de harcèlement et de violence, le CCHST a élaboré de nouvelles ressources et organisé des ateliers virtuels pour présenter des mesures de prévention ainsi que les devoirs et les responsabilités de l'employeur, notamment ceux prévus au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du gouvernement fédéral, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Cette année, nous nous sommes également employés à renforcer les relations avec les communautés autochtones, en apprenant comment nous pouvons mieux les servir et les soutenir, qu'il s'agisse de personnaliser nos cours en ligne, de coanimer des tables rondes ou encore d'offrir des conseils sur l'élaboration de programmes de prévention du harcèlement et de la violence.

Nous avons à cœur de remplir notre mandat, qui consiste à offrir aux responsables des milieux de travail et aux travailleurs du Canada des renseignements et des outils qui rendront leur travail physiquement et mentalement sûr, et nous sommes impatients de nous associer à nos intervenants pour instaurer des milieux de travail sains et respectueux pour tous.

**Anne Tennier, ing., CEP**  
Présidente et première dirigeante



## Aperçu des résultats

**À combien se chiffrent  
les fonds utilisés?**

**13 093 032 \$**

**Dépenses réelles**

**Qui était concerné?**

**106,2**

**ETP réels**

### Aperçu de nos résultats

**Portée :** Cette année, 11,3 millions de personnes ont visité le **site Web** du CCHST pour obtenir de l'information sur la santé et la sécurité 14,7 millions de fois. Pour aider à mesurer les retombées du site Web, un sondage sur l'utilisation a été mené tout au long de l'année. Sur les 26 663 répondants de cette année, 86 % ont indiqué que l'information était facilement accessible et 81 % ont déclaré qu'ils utiliseraient les renseignements tirés du site Web pour apporter des changements à leur milieu de travail. Les utilisateurs, au nombre de 10,3 millions, ont consulté 13 millions de fois les fiches d'information **Réponses SST** en ligne, tandis que l'**application mobile** a été téléchargée 6 156 fois. Le service **Infoligne sécurité**, un service confidentiel et individuel, a répondu à 6 751 demandes de renseignements reçues de travailleurs au Canada qui souhaitaient obtenir des conseils et des directives. Les utilisateurs ont été sondés sur la qualité et l'efficacité du service; selon les résultats obtenus, 60 % ont indiqué que les renseignements reçus pourraient donner lieu à des changements immédiats ou futurs dans leur milieu de travail.

**Partenariats et collaborations :** Le CCHST a poursuivi son partenariat avec l'Agence de la santé publique du Canada et d'autres intervenants pour mettre au point des cours et des ressources liés à la COVID-19 accompagnés de conseils sur la réalisation d'évaluations des risques, le retour au travail en toute sécurité et la conception de lieux de travail hybride pour ceux qui prévoient une combinaison de travail à distance et de retour sur le lieu de travail. En outre, le CCHST tient à jour sur son site Web une **liste d'enquêteurs** professionnels qualifiés pour appuyer l'administration du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*. Le CCHST s'est associé aux **Centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario (CSTO)** et au **Centre de recherche sur le cancer professionnel (CRCP)** pour créer des outils de sensibilisation aux maladies professionnelles.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints du CCHST, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.



---

## Résultats : ce que nous avons accompli

### Responsabilité essentielle

#### Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail

##### Description

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a pour objet de faciliter l'accès à des renseignements fiables sur la santé et la sécurité au travail afin d'aider les travailleurs au Canada à être en sécurité au travail et d'appuyer les employeurs, les groupes syndicaux et les gouvernements dans leurs efforts visant à créer des milieux de travail sains et sécuritaires. En tant qu'organisme national, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail fournit des renseignements impartiaux au moyen de divers produits et services bilingues gratuits ou payants, selon le cas. Les travailleurs et les employeurs au Canada ont accès à un service d'information personnalisé gratuit et confidentiel sur l'hygiène et la sécurité, dispensé par téléphone, par courriel, par télécopieur, par courrier postal ou en personne. De plus, une vaste gamme de ressources en ligne et de documents imprimés sont disponibles pour répondre aux besoins d'information sur la santé et la sécurité des travailleurs et des milieux de travail. Ces produits et services sont financés par le recouvrement des coûts, des contributions du gouvernement du Canada et des contributions financières d'autres intervenants.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail recueille, évalue, crée et publie des documents d'information qui font autorité en matière de santé et de sécurité au travail au profit de la population active du Canada. Cette information est utilisée pour les activités d'éducation et de formation, la recherche, l'élaboration de politiques et de pratiques exemplaires, l'amélioration des programmes de santé et de sécurité, la conformité aux exigences et divers usages personnels. Lorsque les produits ou services du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail sont fournis à des intervenants comme des particuliers, des groupes ou des organisations au Canada et à l'étranger et qu'ils comportent des avantages auxquels le contribuable moyen n'a pas accès, ces produits ou services sont intégrés au programme de recouvrement des coûts, et des frais d'utilisation sont imposés.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail promeut et facilite la consultation et la collaboration entre les administrations fédérales, provinciales et territoriales, ainsi que la participation de travailleurs, d'employeurs et d'autres intervenants, pour l'établissement et le maintien de normes élevées et mise en œuvre d'initiatives sur l'hygiène et la sécurité au travail adaptées au contexte canadien. L'échange des ressources conduit à l'élaboration coordonnée et mutuellement bénéfique de programmes, de produits et de services uniques. Les projets entrepris en collaboration sont habituellement soutenus par une combinaison d'appuis financiers et non financiers aux programmes provenant de partenaires et d'intervenants et assurent l'avancement d'initiatives relatives à la santé et à la sécurité.

## Résultats

Pendant l'exercice 2021-2022, le CCHST a axé ses efforts sur les trois priorités et résultats ministériels des secteurs définis dans le plan stratégique :

1. Offrir un accès facile à des services et à des renseignements sur la santé et la sécurité au travail du CCHST;
2. Par la mise en place d'initiatives de collaboration avec les travailleurs, les employeurs ou les gouvernements au sujet des enjeux émergents de l'hygiène et de la sécurité au travail et à l'intention des secteurs prioritaires, utiliser les résultats en matière de connaissances au profit des Canadiens et des travailleurs partout au Canada;
3. Offrir aux Canadiens et aux travailleurs au Canada un répertoire national des données, des normes, des statistiques et des outils d'information clés sur l'hygiène et la sécurité au travail qui améliore la diffusion des renseignements relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail.

Le CCHST a entrepris diverses initiatives liées au plan stratégique, plus précisément pour nos secteurs prioritaires, en fournissant des renseignements ainsi que des ressources, y compris des ressources éducatives, en ce qui a trait à la pandémie de COVID-19, à la violence et au harcèlement en milieu de travail, à la santé mentale et aux maladies professionnelles.

- Pour aider les milieux de travail à surmonter les défis liés à la **COVID-19**, le CCHST a continué à élaborer des cours, des vidéos, des balados, des articles et des infographies sur la réalisation d'évaluations des risques, le retour au travail en toute sécurité pendant la pandémie et la conception d'un lieu de travail hybride pour ceux qui prévoient une combinaison de travail à distance et de retour sur le lieu de travail. Le CCHST a maintenu son partenariat avec l'**Agence de la santé publique du Canada** pour élaborer des fiches-conseils sur la COVID-19 pour les milieux de travail, les professions à risque élevé, les industries et les services essentiels. Cette année, nous avons doublé notre collection à plus de 115 fiches-conseils. L'utilisation de ces ressources a été importante : 225 014 fiches-conseils ont été consultées, bien au-delà des 40 000 consultations de l'an dernier. En octobre 2021, le CCHST a lancé l'**application CCHST – Sécurité au travail** qui accueille la collection complète comprenant plus de 120 ressources sur la COVID-19. L'application a été téléchargée 3 000 fois depuis son lancement.
- Le **site Web du CCHST** est un carrefour bilingue où l'on trouve tous les produits, services, bases de données et ressources liés à la santé et à la sécurité élaborés par le CCHST. Le CCHST continue de travailler à la modernisation de la fonction de recherche du site Web pour permettre d'améliorer l'accessibilité à nos conseils. Le contenu téléchargeable a été examiné et mis à jour de façon à ce qu'il respecte les lignes directrices en matière d'accessibilité.
- Cette année, 11,3 millions de personnes ont visité le site Web pour obtenir de l'information sur la santé et la sécurité 14,7 millions de fois. De ce nombre, 31,3 % provenaient du Canada.

Pour aider à mesurer les retombées du site Web, un sondage sur l'utilisation a été mené tout au long de l'année. Sur les 26 663 répondants, 86 % ont indiqué que l'information était facilement accessible et 81 % ont déclaré qu'ils utiliseraient les renseignements tirés du site Web pour apporter des changements à leur milieu de travail.

- La collection de fiches d'information **Réponses SST** en ligne (et dans la version mobile) aide les professionnels de la santé et de la sécurité, les consultants et le public à comprendre les problèmes de sécurité complexes. Cette année, 10,3 millions d'utilisateurs ont consulté la collection de fiches d'information 13 millions de fois sur le site Web du CCHST; 30,5 % de ces utilisateurs provenaient du Canada. De plus, l'application mobile a été téléchargée 6 156 fois.
- Le service **Infoligne sécurité**, un service gratuit et confidentiel de personne à personne, met les utilisateurs en contact avec une équipe de spécialistes techniques en santé et sécurité au travail. L'équipe a répondu à 6 751 demandes de renseignements provenant d'employeurs (47,6 %), suivis de travailleurs (25,7 %), du grand public (11,5 %), de gouvernements (10 %) et d'étudiants (5,2 %). Un sondage a été réalisé auprès des utilisateurs de ce service afin d'évaluer la qualité et l'efficacité du service. Les résultats ont révélé que 82 % des utilisateurs étaient très satisfaits de l'information reçue, et 60 % ont indiqué qu'ils utiliseraient l'information reçue pour apporter des changements immédiats ou futurs dans leur milieu de travail.

**Santé mentale :** Le CCHST continue d'aider les organisations à favoriser un milieu de travail mentalement sain, en offrant une vaste gamme de ressources qui comprend des fiches d'information, des sites Web, des cours en ligne et des applications élaborés en partenariat avec des organisations crédibles et des chefs de file de l'industrie de partout au Canada.

- **Cours en ligne.** Cette année, le CCHST a élaboré une série de cours sur la santé mentale pour aider les organisations à sensibiliser les employés et à reconnaître l'importance de la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Les cours *Santé et sécurité psychologiques pour les employeurs* et *Santé et sécurité psychologiques pour les travailleurs* s'appuient sur les apprentissages réalisés dans le cadre des cours d'introduction (*La sensibilisation à la santé et à la sécurité psychologiques* et *Réduire la stigmatisation de la maladie mentale en milieu de travail*) pour permettre aux participants de mieux comprendre les rôles et les facteurs associés à la création d'un milieu de travail psychologiquement sûr.
- **Outil d'évaluation du leader psychologiquement sécuritaire.** Nous avons collaboré avec la compagnie d'assurance Canada-Vie pour rétablir et améliorer l'outil d'évaluation du leader psychologiquement sécuritaire, qui permet aux particuliers et aux organisations de déterminer et de renforcer leurs stratégies de leadership en matière de santé et de sécurité psychologiques. Nous continuons de fournir un soutien technique pour cet outil.

**Prévention du harcèlement et de la violence :** Afin d'aider les organisations à créer des environnements exempts de harcèlement et de violence, le CCHST a mis au point des ressources qui décrivent leurs responsabilités et leurs fonctions particulières ainsi que des mesures préventives.

- **Série de webinaires : Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.** Le CCHST a présenté un webinaire gratuit en deux parties, intitulé Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, pour aider les lieux de travail relevant de la compétence fédérale à gérer les cas de harcèlement et de violence ainsi qu'à élaborer des politiques en la matière. La série de webinaires a porté sur le règlement fédéral pris en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* et chaque séance comportait une présentation ainsi qu'une période de questions. Les séances en anglais ont été présentées en direct et les séances en français ont été préenregistrées. Les webinaires ont eu lieu les 9 et 10 mars 2022, et 155 personnes y ont participé.
- **Liste d'enquêteurs.** Le Programme du travail a établi, en consultation avec un groupe tripartite d'experts composé d'employeurs sous réglementation fédérale et de représentants syndicaux, une liste d'enquêteurs professionnels qualifiés pour appuyer l'administration du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le CCHST continue de tenir à jour la liste sur son site Web afin qu'elle soit facilement accessible aux organisations et aux personnes de partout au Canada qui pourraient devoir enquêter sur des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail et y remédier afin de se conformer au règlement. À l'heure actuelle, la liste contient les noms de 75 enquêteurs en prévention du harcèlement et de la violence répartis dans tout le Canada.
- **Campagne dans les médias sociaux de prévention du harcèlement et de la violence :** Le CCHST a mené une campagne payante dans les médias sociaux visant à accroître la sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence. La campagne s'adressait aux décideurs pouvant contribuer à la création de milieux de travail psychologiquement sûrs. La campagne, qui a eu lieu sur les pages LinkedIn du CCHST, en français et en anglais, a généré 357 891 impressions, 212 417 visionnements de vidéos et 942 consultations de notre site Web.

**Maladies professionnelles :** Le partenariat avec les Centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario (CSTO) et le Centre de recherche sur le cancer professionnel (CRCP) a permis au CCHST de créer des outils et des ressources qui favorisent une meilleure connaissance des maladies professionnelles dans les milieux de travail au Canada et qui contribuent à les prévenir.

- Le CCHST a collaboré avec le CRCP pour lancer en novembre 2020 le site Web **Statistiques de l'Ontario sur les maladies professionnelles**. Cette année, neuf pages sur les secteurs ont été ajoutées ainsi que quatre pages sur l'exposition présentant des données exhaustives et des infographies à l'appui. Le projet de deux ans a été achevé en

mars 2022, et sa promotion se prolongera dans l'année à venir. Le CCHST continue de mettre à jour, d'héberger et d'entretenir le site.

- Le site Web **Prévenir les maladies professionnelles** est le fruit d'une collaboration entre le CSTO et le CCHST. Il offre aux employeurs, aux superviseurs, aux praticiens de la santé et de la sécurité et aux travailleurs des conseils sur la façon de prévenir les maladies professionnelles. Le CCHST héberge et tient à jour le site Web et a continué de travailler avec le sous-comité en vue d'ajouter des ressources à l'outil et de promouvoir la prévention des maladies professionnelles.

**Facultés affaiblies au travail :** Le CCHST a continué de jouer un rôle de premier plan dans le dossier des facultés affaiblies en milieu de travail, en mettant l'accent sur les facultés affaiblies attribuables à la consommation d'opioïdes. De nouvelles ressources ont été mises au point pour aider les employeurs et leurs travailleurs à s'informer sur les opioïdes, leur utilisation prévue, la façon de gérer les facultés affaiblies et la façon de réagir aux signes d'intoxication.

- **Cours en ligne : Opioïdes.** Pour aider les milieux de travail à prendre les mesures nécessaires pour s'attaquer à l'affaiblissement des facultés, le CCHST a publié deux cours en ligne. Intitulés *Opioïdes : Ce que les employeurs doivent savoir* et *Opioïdes : Ce que les travailleurs doivent savoir*, ces cours expliquent les conséquences de la consommation d'opioïdes en milieu de travail, la façon de lutter contre la consommation de substances au moyen de politiques et les mesures à prendre lorsqu'un cas de facultés affaiblies est constaté. Les cours expliquent également comment répondre aux préoccupations sans jugement, propos ou comportement stigmatisant, et présentent les façons dont chacun peut offrir un soutien adéquat en milieu de travail.
- **Cours en ligne : Consommation de substances.** Le CCHST a lancé le cours *Consommation de substances en milieu de travail : Lutter contre la stigmatisation* pour aider les milieux de travail à mieux comprendre l'incidence de la stigmatisation des personnes qui consomment des substances et à y réagir. Le cours fournit de l'information sur ce qu'est la consommation de substances et sur la façon de soutenir les personnes touchées sans utiliser de langage stigmatisant.

### **Analyse comparative entre les sexes plus**

Le CCHST reconnaît l'importance de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et elle est déterminée à ce que divers groupes de travailleurs au Canada profitent de nos politiques et de nos programmes liés à l'ACS Plus.

L'équipe de direction du CCHST s'assure que les politiques et les programmes en matière d'ACS Plus sont intégrés aux processus décisionnels ministériels en exigeant que le CCHST évalue les répercussions potentielles des produits et des services qu'il crée pour appuyer toutes les populations du Canada.

Au cours de l'exercice 2021-2022, le CCHST :

- a décerné la première bourse d'études Chad Bradley, remise annuellement pour encourager les femmes à poursuivre des études postsecondaires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail afin d'atteindre une plus grande égalité entre les sexes et un meilleur équilibre dans le domaine;
- a animé des ateliers et des exposés virtuels pour aider les milieux de travail à intégrer des renseignements sur la santé et la sécurité psychologiques à leurs programmes de sécurité en mettant l'accent sur la santé mentale et les programmes de harcèlement et de violence, plus précisément dans les milieux de travail où le risque est élevé, comme le domaine des soins de santé et l'agriculture;
- En août 2021, trois groupes de réflexion sur les besoins de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence ont été animés pour les participants de la Première Nation Fort William;
- a continué d'ajouter du contenu pour promouvoir et surveiller l'utilisation du [portail Web sur le genre, le travail et la santé](#)<sup>i</sup>, qui fournit les ressources d'information les plus à jour et pertinentes pour aider les employeurs à comprendre l'incidence des différences physiques et des facteurs psychosociaux sur le taux de blessures et de maladies chez les hommes, les femmes et les personnes non binaires qui occupent le même emploi. Ce répertoire en ligne fournit également aux décideurs et aux employeurs des outils et des recherches pour les aider à intégrer les considérations liées au genre dans leurs programmes de santé et de sécurité;
- a continué de veiller à ce que toutes les publications de produits et services diffusées par le CCHST soient rédigées en langage clair, soient accessibles et comprennent des images représentant la diversité;
- a, conjointement avec le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children de l'Université Western, offert à l'ensemble du personnel du CCHST une formation intitulée Répondre à la violence conjugale en milieu de travail;
- a recueilli des renseignements relatifs à l'ACS Plus concernant le sondage sur le bulletin d'information Le rapport sur la santé et la sécurité.

### **Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable**

Les activités et les initiatives du CCHST soutiennent les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, par exemple, la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, en protégeant les droits du travail et en faisant la promotion d'environnements



de travail sécuritaires pour tous les travailleurs, et en faisant la promotion d'un environnement de travail responsable et inclusif à tous les niveaux.

Même si le CCHST est lié par la *Loi fédérale sur le développement durable*<sup>ii</sup>, il n'est pas tenu d'élaborer une Stratégie ministérielle de développement durable (SMDD) détaillée. Néanmoins, le CCHST souscrit aux principes de la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) en se conformant à la *Politique d'achats écologiques*<sup>iii</sup>.

La *Politique d'achats écologiques* appuie les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour promouvoir la gérance de l'environnement. Conformément aux objectifs de la politique, le CCHST appuie le développement durable en intégrant les facteurs de rendement environnemental au processus décisionnel en matière d'achats, au moyen des mesures décrites dans les objectifs d'« écologisation du gouvernement » de la SFDD de 2019 à 2022.

## Expérimentation

En raison de la petite taille de notre ministère, le CCHST n'a ni la capacité ni les ressources pour entreprendre cette initiative.

## Résultats atteints

Le tableau suivant montre, pour Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
Les Canadiens et les travailleurs au Canada peuvent facilement avoir accès à des services et à des renseignements sur la santé et la sécurité au travail du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	Nombre d'activités et de possibilités d'apprentissage relatives aux enjeux émergents d'hygiène et de sécurité au travail et aux secteurs prioritaires	De 100 à 140 activités d'apprentissage sur les enjeux émergents de l'hygiène et de la sécurité au travail ou destinées à des secteurs prioritaires	mars 2022	Non disponible <sup>i</sup>	125	116
	Le nombre total d'impressions, dans les médias sociaux, portant sur les enjeux émergents de l'hygiène et de la	Jusqu'à 3 000 000 impressions dans les médias sociaux	mars 2022	2 474 648	2 925 959	5 450 000 <sup>ii</sup>

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
	sécurité au travail pour lesquelles le CCHST est cité comme source					
	Pourcentage d'utilisateurs du site internet du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ayant indiqué que l'information était facilement accessible	Entre 75 % et 90 %	mars 2022	85 %	86 %	86 %
Offrir aux Canadiens et aux travailleurs au Canada un répertoire national des données, des normes, des statistiques et des outils d'information clés sur l'hygiène et la sécurité au travail	Nombre d'ensembles de dossiers relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail mis à la disposition des Canadiens et des travailleurs au Canada par l'intermédiaire de répertoires	Un à trois nouveaux ensembles de dossiers par an	mars 2022	Non disponible <sup>I</sup>	1	1
qui améliore la diffusion des renseignements relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail	Nombre de nouveaux outils qui sont mis à la disposition des travailleurs au Canada, qui abordent les enjeux émergents d'hygiène et de sécurité au travail et qui sont destinés aux secteurs prioritaires	De 20 à 30 nouveaux outils par an	mars 2022	Non disponible <sup>I</sup>	79 <sup>III</sup>	39 <sup>III</sup>
	Nombre de fois que les utilisateurs ont accédé au répertoire en ligne gratuit de données sur l'hygiène et la sécurité au travail du CCHST ou ont utilisé ses services de	De 1 900 000 à 2 300 000	mars 2022	Non disponible <sup>I</sup>	4 000 000 <sup>IV</sup>	3 380 000 <sup>IV</sup>

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
	soutien personnalisé					
Par la mise en place d'initiatives collaboratives avec les travailleurs, les employeurs ou les gouvernements au sujet des enjeux émergents de l'hygiène et de la sécurité au travail et à l'intention des secteurs prioritaires, les résultats en matière de connaissances sont mis à profit pour les Canadiens et les travailleurs partout au Canada	Nombre de nouveaux projets collaboratifs mis en place selon une perspective tripartite au sujet des enjeux émergents de l'hygiène et de la sécurité au travail et à l'intention des secteurs prioritaires, où les résultats en matière de connaissances peuvent être utilisés à l'échelle du Canada	Jusqu'à 6 nouvelles initiatives par année	mars 2022	Non disponible <sup>I</sup>	5	8 <sup>V</sup>

<sup>I</sup>. À compter de l'exercice 2020-2021, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a mis en œuvre de nouveaux résultats et de nouveaux indicateurs ministériels afin de s'harmoniser avec l'extension de ses initiatives stratégiques à titre de chef de file national en matière de santé et de sécurité au travail.

<sup>II</sup>. Les impressions sur les médias sociaux étaient beaucoup élevées en raison du placement de publicités payantes dans les médias sociaux visant à promouvoir des pratiques de travail sécuritaires.

<sup>III</sup>. En raison de la pandémie de COVID-19, de nouveaux outils et de nouvelles ressources ont été élaborés pour soutenir les travailleurs et les entreprises au Canada.

<sup>IV</sup>. La pandémie de COVID-19 a augmenté la demande de renseignements crédibles en matière de santé et de sécurité et, par conséquent, augmenté le nombre de consultations de nos fiches d'information en ligne et leur utilisation.

<sup>V</sup>. Les collaborations avec Santé Canada ont donné lieu à plusieurs nouvelles initiatives, notamment des arbres décisionnels de classes de la santé, un guide technique sur la qualité de l'air intérieur, ainsi qu'un guide d'atténuation des risques et une notation des limites d'exposition en milieu de travail (LEMT).

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du CCHST figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>IV</sup>.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail, les dépenses budgétaires de 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
9 336 865	9 336 865	14 245 466	8 613 556	(723 309)

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du CCHST figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>v</sup>.

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
86	80,2	(5,8)

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du CCHST figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>vi</sup>.

## Services internes

### Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

- ▶ services de gestion des acquisitions;
- ▶ services de communication;

- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services des technologies de l'information;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services de gestion des biens immobiliers.

### Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2021-2022, ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) * 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
5 483 556	5 483 556	8 907 608	4 479 476	(1 004 080)

Les dépenses réelles au cours de l'exercice 2021-2022 ont été inférieures aux prévisions. Les coûts pour le personnel, les services professionnels, et les déplacements ont été plus faibles que ce qui avait été prévu.

### Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
29	26	(3)

Les départs à la retraite ainsi que les retards dans l'embauche de remplaçants ont entraîné un nombre d'ETP inférieur aux prévisions.

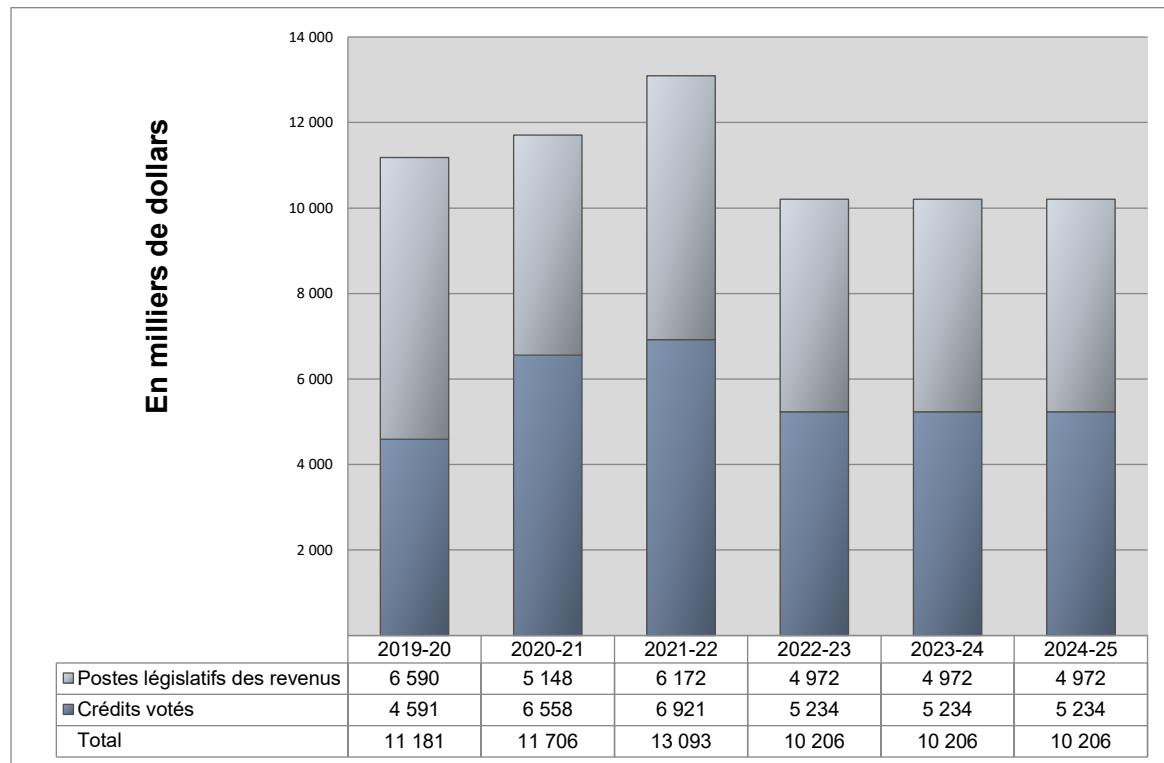


## Dépenses et ressources humaines

### Dépenses

#### Dépenses de 2019-2020 à 2024-2025

Le graphique suivant présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



Les dépenses totales déclarées de 2019-2020 à 2021-2022 comprennent tous les crédits parlementaires et toutes les sources de revenus, y compris le budget principal des dépenses, le recouvrement des coûts et l'utilisation des revenus disponibles en vertu de l'alinéa 6(1)g) de la *Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail CCHST* (Loi sur le CCHST).

Les dépenses prévues pour les exercices 2022-2023 à 2024-2025 comprennent les autorisations approuvées dans le Budget principal des dépenses de 2021-2022. Elles ne comprennent pas l'utilisation des revenus disponibles du CCHST, les revenus disponibles étant seulement déclarés lorsqu'il y a décaissement approuvé des fonds au cours de l'exercice.

## Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes du CCHST.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022
Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail	9 336 865	9 336 865	6 429 591	6 429 591	14 245 466	6 953 799	7 577 114	8 613 556
Services internes	5 483 556	5 483 556	3 776 109	3 776 109	8 907 608	4 227 191	4 128 539	4 479 476
<b>Total</b>	<b>14 820 421</b>	<b>14 820 421</b>	<b>10 205 700</b>	<b>10 205 700</b>	<b>23 153 074</b>	<b>11 180 990</b>	<b>11 705 653</b>	<b>13 093 032</b>

Le total des autorisations pouvant être utilisées pour l'exercice 2021-2022 indiqué dans le tableau ci-dessus représente les crédits parlementaires et les sources de revenus prévus, y compris le Budget principal des dépenses, le Budget supplémentaire des dépenses, les recouvrements et l'utilisation des recettes en espèces, conformément à l'alinéa 6(1)g) de la *Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail*.

Les dépenses réelles pour l'exercice 2021-2022 étaient de 11,7 % inférieures au plan et de 11,9 % supérieures à celles de l'exercice précédent. Des dépenses supplémentaires ont été nécessaires pour appuyer la lutte du gouvernement contre la pandémie de COVID-19 et pour appuyer la reprise des activités. Une transformation des ressources de technologie de l'information était également nécessaire pour faciliter le passage progressif à un environnement de travail à distance et limiter le risque de menaces à la cybersécurité. Le personnel actuel a été redéployé vers ces efforts et ses rôles ont été comblés dans la mesure du possible. Les retards dans l'embauche ont mené à une diminution des dépenses.

## Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes du CCHST.



## Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail	62,3	70,8	86	80,2	75,5	75,5
Services internes	21	26,8	29	26	31	31
<b>Total</b>	<b>83,3</b>	<b>97,6</b>	<b>115</b>	<b>106,2</b>	<b>106,5</b>	<b>106,5</b>

### Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives du CCHST, consultez les [Comptes publics du Canada 2021](#)<sup>vii</sup>.

### Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses du CCHST avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>viii</sup>.

### États financiers et faits saillants des états financiers

#### États financiers

Les états financiers (non audités) du CCHST pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 sont affichés sur [le site Web ministériel](#)<sup>ix</sup>.

**Faits saillants des états financiers****État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 (en dollars)**

Renseignements financiers	Résultats prévus 2021-2022	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2020-2021	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats prévus de 2021-2022)	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats réels de 2020-2021)
Total des charges	14 944 102	14 590 070	13 177 926	(354 032)	1 412 144
Total des recettes	6 252 286	6 976 998	6 442 648	724 712	534 350
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts*	8 691 816	7 613 072	6 735 278	(1 078 444)	877 794

\* Le coût de fonctionnement net comprend les dépenses des revenus en espèces en vertu de l'alinéa 6(1)g) de la Loi sur le CCHST.

Au cours de l'exercice 2021-2022, le coût de fonctionnement net a augmenté par rapport à l'exercice précédent (+13 %). Les activités liées à l'élaboration des ressources de reprise d'activités se sont intensifiées au cours l'exercice 2021-2022 pour soutenir la lutte du gouvernement contre la pandémie de COVID-19. Ces mesures ont entraîné une augmentation des revenus liés au recouvrement des coûts et une hausse des dépenses.

Les revenus liés au recouvrement des coûts devaient diminuer en fonction de la demande décroissante de certains produits. Cependant, la demande pour ces produits n'a pas chuté aussi rapidement que prévu. Il y a également eu du retard dans certains projets dont les revenus ont été reportés de l'exercice 2020-2021 à l'exercice 2021-2022. Le résultat a été une hausse globale des revenus de 8,3 %.

Les dépenses de fonctionnement ont été plus faibles que ce qui avait été planifié. Le CCHST avait accru les dépenses prévues afin de financer la lutte gouvernementale contre la pandémie de COVID-19. L'embauche de spécialistes additionnels de la santé et de la sécurité et de nouveaux membres de soutien avait été prévue à l'appui de ces efforts. Les pénuries sur le marché du travail ont empêché le CCHST de faire des embauches pour tous les postes prévus. De plus, des services professionnels avaient été planifiés là où le besoin était proportionnel. Enfin, en raison de l'incertitude découlant de la pandémie de COVID-19, les dépenses de voyage qui avaient été prévues n'ont pas été faites.

## État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2022 (en dollars)

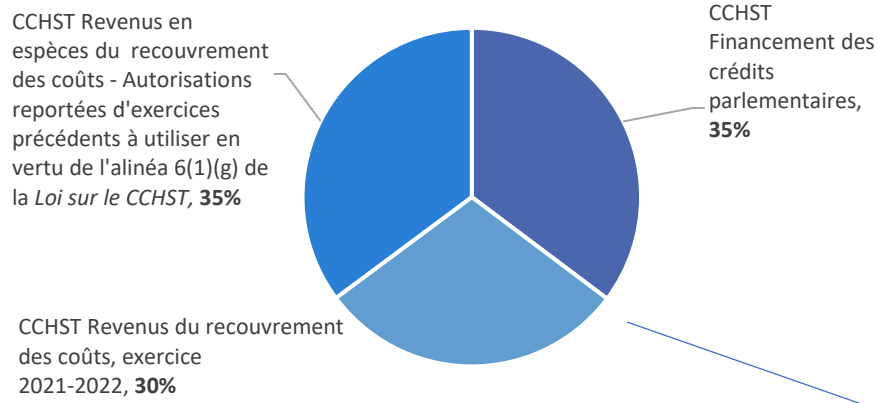
Renseignements financiers	2021-2022	2020-2021	Écart (2021-2022 moins 2020-2021)
Total du passif net	3 776 745	3 900 017	(123 272)
Total des actifs financiers nets	2 330 280	2 209 184	121 096
Dette nette du ministère	(1 446 465)	(1 690 833)	244 368
Total des actifs non financiers	471 366	380 881	90 485
Situation financière nette du ministère	(975 099)	(1 309 952)	334 853

Le total des passifs du CCHST, qui s'élève à 3,777 millions de dollars, comprend 1,834 million de dollars en comptes créditeurs et en charges à payer, 891 000 \$ en revenus reportés provenant du recouvrement de coûts et 932 000 \$ en rémunération et en avantages sociaux reportés. L'écart de 123 000 \$ est lié à une diminution de 219 000 \$ en revenus reportés provenant du recouvrement de coûts et à une réduction de 44 000 \$ en indemnités de départ différées. Ces diminutions ont été partiellement compensées par une augmentation de 80 000 \$ en indemnités de vacances et en congés compensatoires différés, une augmentation de 54 000 \$ en comptes créditeurs et en charges à payer, et une augmentation de 5 000 \$ en dons différés.

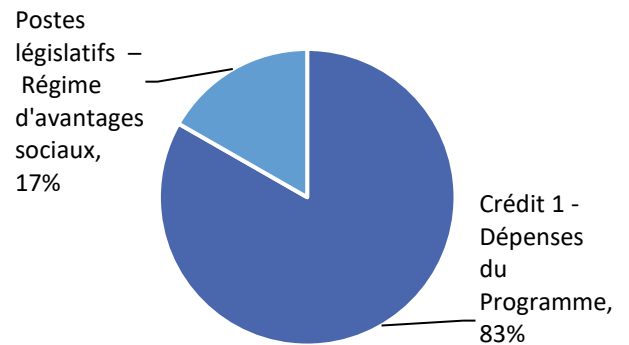
Le total des actifs non financiers du CCHST, qui s'élève à 471 000 \$, comprend 328 000 \$ d'immobilisations corporelles.

L'augmentation de 335 000 \$ de la situation financière nette du Ministère, soit la différence entre le total des actifs non financiers et la dette nette du Ministère, est principalement attribuable à la baisse des revenus reportés et à la diminution des indemnités de départ versées aux employés.

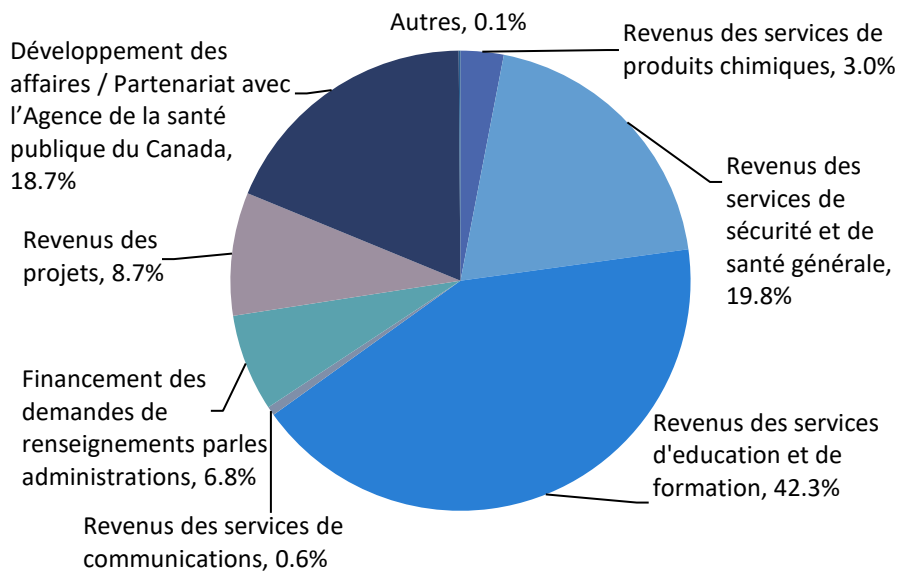
### CCHST - Total des revenus de recouvrement des coûts et des crédits parlementaires

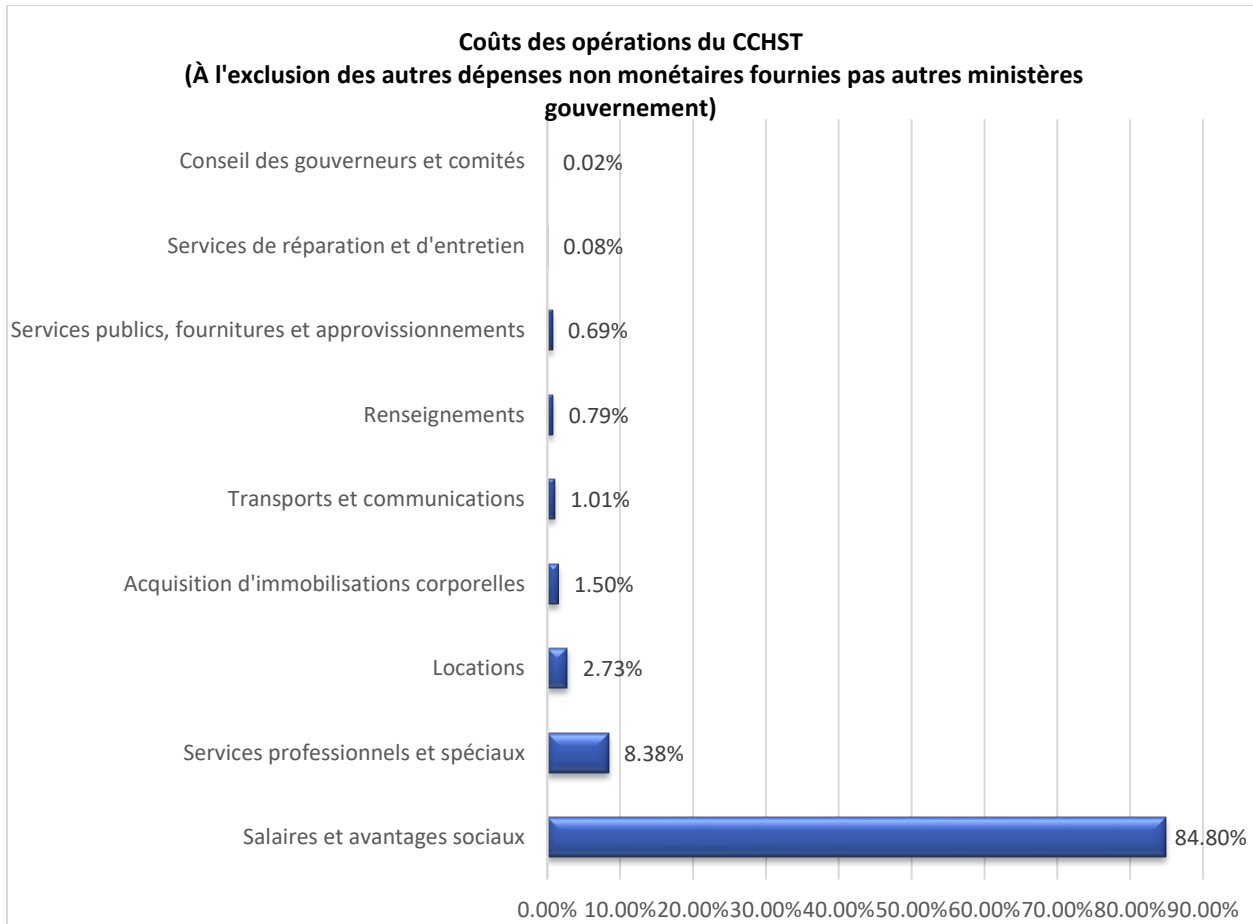


### CCHST Financement des crédits parlementaires



### CCHST Revenus du recouvrement des coûts, exercice 2021-2022







## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle** : L'honorable Seamus O'Regan Jr., Ministre du Travail

**Administrateur général** : Anne Tennier, ing. CEP, Présidente et chef de la direction

**Portefeuille ministériel** : Programme du travail

**Instrument habilitant** : [\*Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail\*](#)<sup>x</sup>

**Année de constitution ou de création** : 1978

### Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web du CCHST](#)<sup>xi</sup>.

### Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web du CCHST](#)<sup>xii</sup>.

## Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du CCHST de 2021-2022 sont présentés ci-dessous.

<b>Cadre ministériel des résultats</b>	<b>Responsabilité essentielle :</b> <b>Ressource nationale en matière de santé et de sécurité au travail</b>		<b>Services internes</b>
	<p><b>Résultat ministériel : Les Canadiens et les travailleurs au Canada peuvent facilement avoir accès à des services et à des renseignements sur la santé et la sécurité au travail du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail</b></p>	<p><b>Indicateur : Nombre d'activités et de possibilités d'apprentissage relatives aux enjeux émergents d'hygiène et de sécurité au travail et aux secteurs prioritaires</b></p>	
		<p><b>Indicateur : Le nombre total d'impressions, dans les médias sociaux, portant sur les enjeux émergents de l'hygiène et de la sécurité au travail pour lesquelles le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est cité comme source</b></p>	
		<p><b>Indicateur : Pourcentage d'utilisateurs du site Internet du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ayant indiqué que l'information était facilement accessible</b></p>	
<p><b>Résultat ministériel : Offrir aux Canadiens et aux travailleurs au Canada un répertoire national des données, des normes, des statistiques et des outils d'information clés sur l'hygiène et la sécurité au travail qui améliore la diffusion des renseignements relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail</b></p>	<p><b>Indicateur : Nombre d'ensembles de dossiers relatifs à l'hygiène et la sécurité au travail mis à la disposition des Canadiens et des travailleurs au Canada par l'intermédiaire de répertoires</b></p>		
	<p><b>Indicateur : Nombre de nouveaux outils qui sont mis à la disposition des travailleurs au Canada, qui abordent les enjeux émergents d'hygiène et de sécurité au travail et qui sont destinés aux secteurs prioritaires</b></p>		
	<p><b>Indicateur : Nombre de fois que les utilisateurs ont accédé au répertoire en ligne gratuit de données sur l'hygiène et la sécurité au travail du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ou ont utilisé ses services de soutien personnalisé</b></p>		
<b>Répertoire de programme</b>	<b>Programme :</b> <b>Services et renseignements sur la santé et la sécurité au travail</b>		<b>Services internes</b>



## Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du CCHST figurent dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xiii</sup>

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont affichés sur le [site Web du CCHST](#)<sup>xiv</sup>

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable/Rapports sur les achats écologiques
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xv</sup>. Ce rapport donne aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

## Coordonnées de l'organisation

### Adresse postale :

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
135 rue Hunter est  
Hamilton ON L8N 1M5

**Numéro de téléphone :** 905-572-2981; 1-800-668-4284 (Canada et États-Unis)

**Télécopieur :** 905-572-2206

**Adresse de courriel :** [ResultsReporting@ccohs.ca](mailto:ResultsReporting@ccohs.ca)

**Sites Web :** [www.cchst.ca](http://www.cchst.ca)



## Annexe. Définitions

### **analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) (*gender-based analysis plus [GBA Plus]*)**

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

### **Cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)**

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

### **cible (*target*)**

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

### **crédit (*appropriation*)**

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

### **dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*)**

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; paiements à des sociétés d'État.

### **dépenses législatives (*statutory expenditures*)**

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

### **dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*)**

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

### **dépenses prévues (*planned spending*)**

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

**dépenses votées** (*voted expenditures*)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement au moyen d'une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

**équivalent temps plein** (*full-time equivalent*)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

**expérimentation** (*experimentation*)

Réalisation d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'orienter la prise de décisions fondée sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens, et à prendre connaissance de ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

**indicateur de rendement** (*performance indicator*)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

**indicateur de résultat ministériel** (*departmental result indicator*)

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale** (*horizontal initiative*)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

**plan** (*plan*)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

**Plan ministériel** (*Departmental Plan*)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

**priorité ministérielle** (*departmental priority*)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

**priorités pangouvernementales** (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022, thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2020 (c'est-à-dire protéger les Canadiens de la COVID-19; aider les Canadiens durant la pandémie; rebâtir en mieux : une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; le pays pour lequel nous menons ce combat).

**production de rapports sur le rendement** (*performance reporting*)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

**programme** (*program*)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de service.

**Rapport sur les résultats ministériels** (*Departmental Results Report*)

Rapport qui présente les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le Plan ministériel correspondant.

**rendement** (*performance*)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

**répertoire des programmes** (*program Inventory*)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

**responsabilité essentielle** (*core responsibility*)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

**résultat** (*result*)

Conséquence attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

**résultat ministériel** (*departmental result*)

Conséquence ou résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

## Notes de fin de rapport

---

- i Site Web Genre, travail et santé, <https://www.cchst.ca/genderhealth>
- ii *Loi fédérale sur le développement durable*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-8.6/index.html>
- iii Politique d'achats écologiques, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32573>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- viii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix Site Web de Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>
- x Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-13/>
- xi Site Web de Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>
- xii Site Web de Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>
- xiii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiv Site Web de Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, <http://www.cchst.ca/ccohs/reports.html>
- xv Rapport sur les dépenses fiscales fédérales,  
<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>