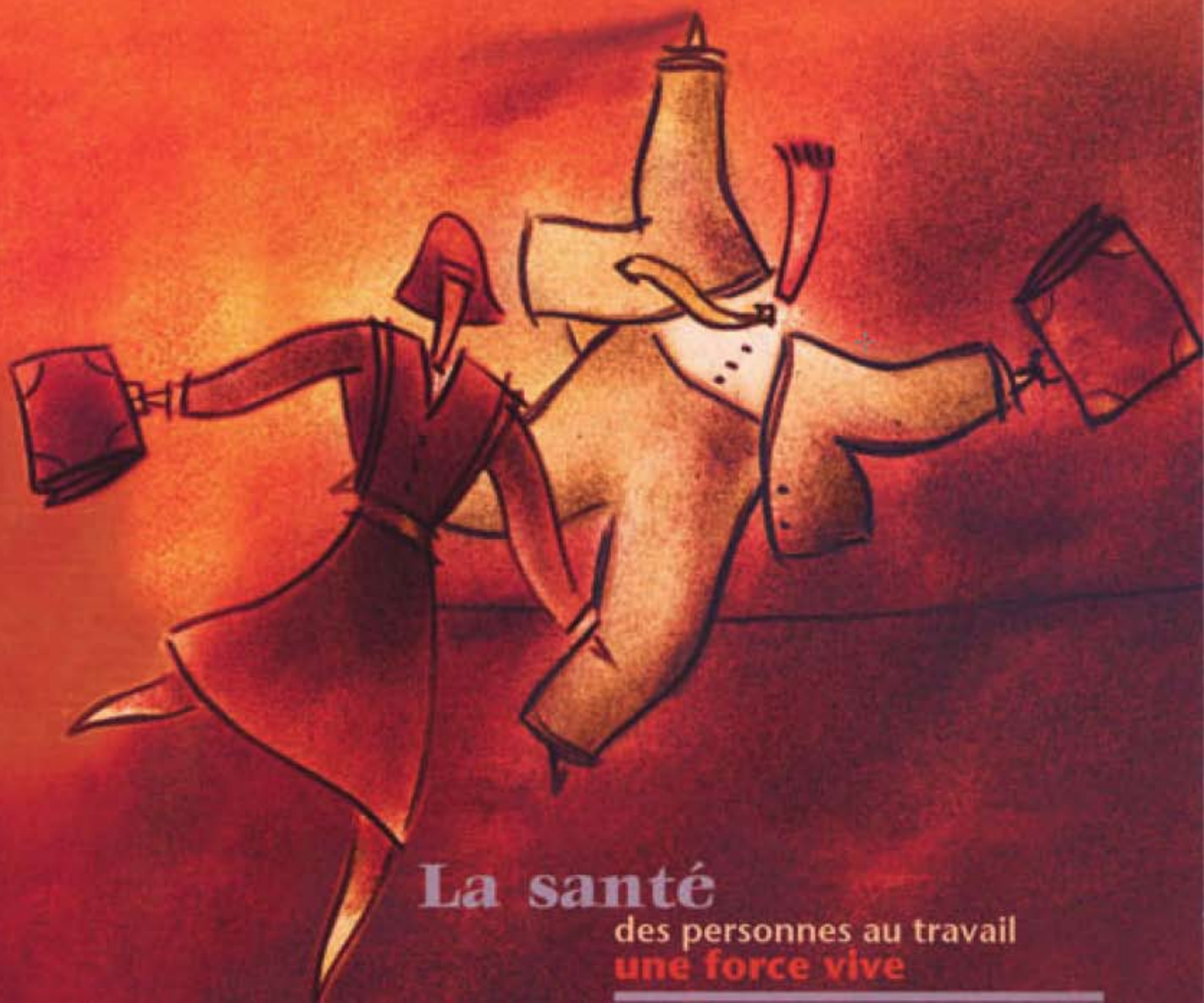


Guide pour l'application du suivi de gestion prévu à la politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise



La santé

des personnes au travail
une force vive

INFORMATION DE GESTION

GUIDE POUR L'APPLICATION DU SUIVI DE GESTION PRÉVU À LA POLITIQUE CONCERNANT LA SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Mise à jour : Mars 2008

Ce document a été préparé par Serge Fortin, Lucie Roy, Yvan Savard et Louise Bernier de la Direction de la santé des personnes et des organisations du Secrétariat du Conseil du trésor, et la collaboration de diverses autres personnes, des ministères et des organismes.

Révision linguistique : Diane Lambert Tésolin
Édition : Direction des Communications

Table des matières

1. PRÉAMBULE	5
2. LES VARIABLES COMMUNES	7
Nombre d'heures travaillées (NHT).....	7
C (constante égale à 1 million d'heures travaillées)	7
La période de référence	7
3. ABSENCES POUR MOTIFS DE SANTÉ	9
3.1 Les indicateurs de gestion pour motifs de santé.....	9
4. SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	13
4.1 Les variables utilisées	13
4.1.1 Nomenclature des variables utilisées à partir du 1 ^{er} janvier 2001	13
4.1.2 Description des variables.....	14
4.2. Les indicateurs de gestion	16
4.2.1 L'indicateur de fréquence	17
4.2.2 Les indicateurs de gravité.....	18
5. PROGRAMMES D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS (PAE)	23
5.1 Mise en contexte	23
5.2 Description des clientèles	23
5.3 Description des services.....	24
5.4 Les variables utilisées	25
5.4.1 Nomenclature des variables utilisées à partir du 1 ^{er} janvier 2001.....	25
5.4.2 Description des variables.....	26
5.5 Les indicateurs de gestion du programme d'aide aux employées et employés.....	27
5.5.1 L'indice d'aide aux employées et employés (IAE).....	27
5.5.2 L'indice de programme d'aide aux employées et employés (IPAE).....	28
6. BILAN	29
6.1 Éléments de contexte et objectifs visés par le bilan.....	29
6.2 Le bilan des moyens : paramètres à prendre en considération	29
6.3 Modalités de fonctionnement.....	31
7. ANNEXES	35
Annexe 1 A	35
Indicateurs de gestion en santé et sécurité du travail.....	35
Annexe 1 B	36
Indicateurs de gestion du programme d'aide aux employées et employés.....	36
Annexe 2	37
Nomenclature des codes d'absence qui sont exclus du calcul de la variable NHT (nombre d'heures travaillées).....	37
Annexe 3	39
Procédure de commande d'une liste (COLIS)	39
Annexe 4	46
Notes complémentaires.....	46
Annexe 5	49
Notes complémentaires concernant le programme d'aide aux employées et employés et donnant lieu à des consultations individuelles.....	49
Annexe 6	52
Notes complémentaires concernant le programme d'aide aux employées et employés et donnant lieu à des interventions de groupe.....	52

1. Préambule

La gestion du dossier de la santé, qu'il s'agisse des absences pour motifs de santé, de la santé et de la sécurité du travail ou du programme d'aide aux employées et employés, comme tous les aspects de la gestion, requiert la collecte et l'analyse de l'information afin, notamment, d'être en mesure d'évaluer le rendement de l'organisation. Un suivi annuel de la gestion permet, tant aux ministères et organismes qu'aux organismes centraux (dont le Secrétariat du Conseil du trésor), d'évaluer la situation et d'entrevoir, le cas échéant, les tendances qui se dessinent.

Malgré les nombreuses limites que représentent la définition des variables, la qualité de l'information traitée ou l'interprétation des résultats, l'utilisation des données statistiques permet à une organisation de déterminer si les absences pour motifs de santé sont, toutes proportions gardées, trop élevées ou graves, et d'apprécier leur évolution à cet égard. Dans les faits, les diverses statistiques découlant de l'analyse des absences sont des constats rétrospectifs plutôt que des indications de ce qui pourrait se produire dans le ministère ou l'organisme. Dans une autre perspective, elles permettent d'établir en partie le diagnostic des problèmes en matière de santé et de sécurité, ainsi que les priorités d'action.

Dans une démarche préventive, l'établissement des priorités d'intervention peut se faire selon deux axes : la priorité des problèmes et les populations à risque. Dans le cas des populations à risque, il s'agit de trouver les réponses à un certain nombre de questions pour cerner, entre autres éléments, les unités administratives, les tâches, les postes, les classes d'emplois où surviennent des accidents en plus grand nombre ou de nature plus grave qu'ailleurs.

À cette fin, les données qui découlent des indicateurs de fréquence et de gravité ainsi que de l'achalandage des programmes d'aide aux employées et employés prennent tout leur sens si elles sont utilisées non seulement pour l'ensemble du ministère ou de l'organisme, mais également par unité administrative, par équipe de travail, ou encore par poste de travail, selon ce que l'on cherche à faire ressortir.

Depuis le 1^{er} janvier 1993, en application de l'énoncé de politique gouvernementale concernant la gestion de la santé et de la sécurité du travail dans le secteur de l'administration provinciale (C.T. 180808 du 30 juin 1992), les ministères et organismes avaient l'obligation de produire un suivi annuel de gestion. Au 1^{er} mai de chaque année, pour l'année civile précédente, chaque ministère et organisme a fourni au Secrétariat du Conseil du trésor l'évaluation du rendement de son organisation en matière de santé et de sécurité du travail et à l'égard de l'achalandage des programmes d'aide aux employées et employés, selon les indicateurs déterminés par le C.T. 184131 du 16 novembre 1993.

Au début de 1997 et, plus récemment, à l'automne 2000 et à l'hiver 2002, divers groupes de travail composés de représentantes et de représentants des ministères et organismes, comme du Secrétariat du Conseil du trésor, se sont penchés sur les indicateurs existants et ont étudié la pertinence d'en prévoir d'autres dans la perspective d'un nouvel énoncé de politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique qui a été adopté le 19 juin 2001 (C.T. 196633).

Les consensus intervenus avec les ministères et organismes portent sur la nature des indicateurs maintenus ou retenus suivants, ainsi

et sur la façon de les apprécier :

- la gravité des absences pour motifs de santé ;
- la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- l'achalandage des programmes d'aide aux employées et employés sur le plan de l'aide individuelle et sur celui des interventions de groupe.

Il a été convenu avec les ministères et organismes d'utiliser le NHT¹ et l'année civile comme éléments de référence, afin d'établir les différents indicateurs quantitatifs prévus au suivi de gestion à la politique concernant la santé des personnes au travail. Cela permet de maintenir une cohérence, peu importe les indicateurs considérés. Il est néanmoins essentiel de demeurer constant au fil des ans pour ce qui est des paramètres de calcul.

Le présent document vise d'abord à préciser les paramètres pour le calcul des indicateurs déterminés par le C.T. 196633 de, telle sorte que la collecte des données nécessaires à la production des indicateurs de gestion soit uniforme.

[Pour faciliter la compréhension des personnes du milieu, certains termes ont été retenus dans le présent texte, même s'ils ne correspondent pas à leur définition réelle, respectant en cela les termes de la Loi et le vocabulaire en usage.]

Certaines variables sont communes dans les formules de calcul de plusieurs indicateurs. Ce

¹ NHT : Nombre d'heures travaillées

2. Les variables communes

sont le NHT (nombre d'heures travaillées), la constante C et la période de référence.

Nombre d'heures travaillées (NHT)

La variable « nombre d'heures travaillées » vise à déterminer de façon aussi précise que possible le nombre total d'heures travaillées par le personnel dans un ministère ou un organisme.

Elle sert de dénominateur commun dans le calcul des indicateurs suivants : les indicateurs de gravité concernant les absences pour motifs de santé, les indicateurs de fréquence et de gravité associés à l'exposition à un risque pour la santé et la sécurité et l'indicateur du nombre de personnes différentes ayant eu recours individuellement aux services de PAE. Elle permet aussi de faire une comparaison objective du comportement des ministères et des organismes entre eux, peu importe la taille de l'organisation.

Il est à noter qu'en plus des heures normales de travail, les heures supplémentaires sont prises en compte dans le calcul du NHT, mais non les heures d'absence. Pour une meilleure compréhension de la composition de cette variable, on trouve à l'annexe 2 la nomenclature des codes d'absence du système de paie SAGIP qui ne sont pas pris en compte dans le calcul proprement dit.

La variable NHT est calculée par le Secrétariat du Conseil du trésor qui achemine les données aux ministères et organismes une fois l'an. Cependant, des données trimestrielles peuvent être produites à la demande.

C (constante égale à 1 million d'heures travaillées)

On utilise la constante C pour convertir le résultat du calcul d'un indicateur en une donnée qui est plus facilement interprétable. Cela permet notamment de comparer le rendement des organismes d'état avec le rendement d'entreprises privées. La valeur de 1 000 000 d'heures travaillées est toujours attribuée à cette constante.

La période de référence

Les données sont présentées sur la base de l'année civile. Les différents indicateurs pour motifs de santé, en matière de santé et de sécurité du travail, de même que la participation aux programmes d'aide aux employées et employés sont présentés sur cette base.

3. Absences pour motifs de santé

Les absences pour motifs de santé sont consignées sous divers codes :

- 120 Maladie (P1)
- 242 Invalidité à la suite d'un accident d'automobile (P1)
- 270 Délai de carence
- 486 Maladie, congé pour événements familiaux ou parentaux
- 710 Complication ou danger d'interruption de grossesse (P1)
- 712 Interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement (P1)
- 714 Visite chez un professionnel ou une professionnelle de la santé pour grossesse (P1)
- 240 Accident de travail et maladie professionnelle
- 246 Assurance traitement (P2)
- 746 Complication ou danger d'interruption de grossesse (P2)
- 747 Interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement (P2)
- 752 Visite chez un professionnel ou une professionnelle de la santé pour grossesse (P2)
- 248 Assurance traitement (P3)
- 750 Interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement (P3)

L'analyse des données révèle que le volume d'absences pour chacun des codes n'est pas d'égale importance. La somme des absences pour les codes 120, 240, 246 et 248 représente plus de 98 % de l'ensemble des absences pour motifs de santé. En conséquence, les indicateurs de gestion pour motifs de santé sont calculés en fonction de ces quatre

types d'absence. Aussi, compte tenu que les absences associées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (code 240) font l'objet d'un traitement particulier dans le prochain chapitre, les indicateurs retenus spécifiquement à l'égard des absences pour motifs de santé sont les absences motivées par les codes 120 (Maladies, P1), 246 (Assurance traitement, P2) et 248 (Assurance traitement, P3).

3.1 Les indicateurs de gestion pour motifs de santé

Les indicateurs retenus ne portent que sur la gravité. Malgré un volume d'absences important enregistré sous le code 120, toute absence, ne serait-ce que d'une demi-journée serait considérée comme un « événement d'absence » dans le calcul et, de ce fait, hausserait exagérément le résultat du calcul de la fréquence. Des résultats de cet ordre ne sont d'aucune utilité dans une perspective de prévention. Pour cette raison, il est convenu de ne pas présenter d'indicateur de fréquence et de se limiter aux indicateurs de gravité.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Taux d'absentéisme-maladie (P1)
- Taux d'absentéisme-maladie (P2)
- Taux d'absentéisme-maladie (P3)
- Taux d'absentéisme-maladie (P1, P2 et P3)

- Jours moyens perdus par travailleur (P1)
- Jours moyens perdus par travailleur (P2)
- Jours moyens perdus par travailleur (P3)
- Jours moyens perdus par travailleur (P1, P2 et P3)

Les variables utilisées pour le calcul de ces indicateurs sont les suivantes :

- APA1 : Année-personne d'absence (P1)
- APA2 : Année-personne d'absence (P2)
- APA3 : Année-personne d'absence (P3)
- APAT : Année-personne d'absence total (P1, P2 et P3)
- APLE : Année-personne en lien d'emploi

L'APLE tient compte des personnes admissibles aux prestations d'assurance traitement. Par exemple, les occasionnels de plus d'un an ou de moins d'un an qui ont la protection d'assurance traitement.

Les taux d'absentéisme-maladie se calcule comme suit :

$$TAMP1 = \frac{APA1}{APLE} \times 100$$

- où TAMP1 = Taux d'absentéisme-maladie (P1)
- APA1 = Année-personne d'absence (P1)
- APLE = Année-personne en lien d'emploi
- C = Constante égale à 100

$$TAMP2 = \frac{APA2}{APLE} \times 100$$

- où TAMP2 = Taux d'absentéisme-maladie (P2)
- APA2 = Année-personne d'absence (P2)
- APLE = Année-personne en lien d'emploi
- C = Constante égale à 100

$$TAMP3 = \frac{APA3}{APLE} \times 100$$

- où TAMP3 = Taux d'absentéisme-maladie (P3)
- APA3 = Année-personne d'absence (P3)
- APLE = Année-personne en lien d'emploi
- C = Constante égale à 100

$$TTAM = \frac{(APA1 + APA2 + APA3)}{APLE} \times 100$$

- où TTAM = Taux total d'absentéisme-maladie (P1, P2, P3)
- APA1 = Année-personne d'absence (P1)
- APA2 = Année-personne d'absence (P2)
- APA3 = Année-personne d'absence (P3)
- APLE = Année-personne en lien d'emploi
- C = Constante égale à 100

Les jours moyens perdus par travailleur se calculent comme suit :

Les jours moyens perdus par travailleur sont calculés à partir du taux d'absentéisme-maladie multiplié par 260,9 divisé par 100, et ce, pour P1, P2, P3 et le total des prestations.

L'ensemble des données nécessaires au calcul du taux de gravité est disponible dans le système automatisé de gestion des informations sur le personnel (SAGIP). Les calculs sont effectués par le Secrétariat du Conseil du trésor et les résultats sont inclus dans le Suivi de gestion présenté conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise.

4. Santé et sécurité du travail

4.1 Les variables utilisées

4.1.1 Nomenclature des variables utilisées à partir du 1^{er} janvier 2001

ADR
ou
RTR
transmis
à la
CSST²

NA :	Nombre de cas d'accident du travail, de rechute, de récurrence, d'aggravation et de maladie professionnelle avec ou sans absence
NFA :	Nombre de nouveaux faits accidentels
NRRA :	Nombre de rechutes, de récurrences et d'aggravations
NMPA :	Nombre de maladies professionnelles avec absence
NMPSA :	Nombre de maladies professionnelles sans absence
NHP :	Nombre d'heures perdues pour cause d'accident du travail, de rechute, de récurrence, d'aggravation et de maladie professionnelle
NGHP:	Nombre global d'heures perdues pour cause d'accident du travail, de rechute, de récurrence, d'aggravation et de maladie professionnelle

NDAT : Nombre de dossiers d'assignation temporaire

NHAT : Nombre d'heures d'assignation temporaire

Décès : Nombre de décès

NHT : Nombre d'heures travaillées

C : Constante égale à 1 000 000 d'heures travaillées

Les variables de base NA, NHP, NGHP, décès, NHT, et C sont restées identiques depuis le début de leur comptabilisation, soit en 1993. La variable NA, considérée comme trop englobante, est maintenant décomposée dans ses quatre parties constituantes. Les ministères et organismes doivent donc fournir les données sur la base des quatre variables NFA, NRRA, NMPA et NMPSA.

Deux nouvelles variables concernant l'assignation temporaire se sont toutefois ajoutées et doivent être prises en considération : le nombre de dossiers d'assignation temporaire (NDAT) et le nombre d'heures d'assignation temporaire (NHAT).

² Les annotations ADR et RTR signifient : « Avis de l'employeur et demande de remboursement » et « Réclamation du travailleur ». Une attention particulière doit être portée au calcul du nombre d'ADR et de RTR qui a été transmis à la CSST afin d'éviter de calculer à la fois un ADR et une RTR pour le même événement.

4.1.2 Description des variables

Les indicateurs de gestion en santé et sécurité du travail sont comptabilisés depuis 1993. Au fil des ans, les ministères et organismes ont constaté l'importance de détailler certaines variables, d'en éliminer et d'en créer de nouvelles. Le consensus, auquel les ministères et organismes sont arrivés concernant la révision des indicateurs de gestion et des paramètres pris en compte pour leur calcul, a donné lieu à des changements qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2001, à l'égard des variables mentionnées ci-après. Pour plus de précision, vous pouvez consulter l'annexe 4 qui présente des notes complémentaires.

NA ou nombre de cas d'accident du travail, de rechute, de récurrence, d'aggravation et de maladie professionnelle avec ou sans absence

La variable NA représente le nombre de cas d'accident du travail, de rechute, de récurrence, d'aggravation et de maladie professionnelle avec ou sans absence, survenus au cours d'une même année civile. Il s'agit des événements ou des dossiers pour lesquels un formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) ou Réclamation du travailleur (RTR) a été transmis à la CSST.

Pour l'ADR comme pour la RTR, les données sont comptabilisées ou non selon la décision prise par la CSST en date du 31 décembre de l'année de référence. Ainsi, pour un dossier accepté par la CSST au 31 décembre, mais contesté par l'employeur, un cas est compté, même si le résultat de la contestation n'est pas connu. À l'opposé, un dossier refusé par la CSST à cette date, mais contesté par le travailleur, ne doit pas être comptabilisé.

En référence à l'article 60 de la LATMP³, la variable NA inclut tous les cas pour lesquels l'absence a dépassé la journée de l'événement. Le code associé à cette variable, dans le sys-

tème de paie SAGIP, est le 240. À ces cas, il faut ajouter les dossiers de maladie professionnelle pour lesquels un ADR ou une RTR ont été remplis. Ces données peuvent facilement être obtenues en utilisant le formulaire COLIS (commande d'une liste) auprès de votre service de la paie (voir annexe 3).

Les variables composant le NA sont les suivantes :

- les nouveaux faits accidentels (NFA) ;
- le nombre de rechutes, de récurrences et d'aggravations (NRRA) ;
- le nombre de maladies professionnelles avec absence (NMPA) ;
- le nombre de maladies professionnelles sans absence (NMPSA).

Depuis 1993, le calcul de la variable NA englobait la somme des nouveaux faits accidentels, le nombre de rechutes, de récurrences et d'aggravations ainsi que les cas de maladie professionnelle avec ou sans absence. Cette façon de faire, sans être inefficace, comporte des lacunes quand il s'agit d'analyser les données dans un ministère ou organisme afin d'établir des moyens de prévention, en particulier à l'égard des nouveaux faits accidentels survenus au cours de l'année de référence.

Ces nouveaux faits accidentels font généralement l'objet d'une enquête qui permet de comprendre les divers facteurs, qui auront contribué à la survenue de cet accident, et de prendre les mesures correctives pour éviter que cela ne se reproduise.

Il en va autrement des rechutes, récurrences et aggravations qui, bien qu'elles découlent souvent d'un événement fortuit dont il faut se soucier en matière de prévention, ont généralement pour conséquence la réapparition d'une lésion, initialement consolidée. En effet, une personne ayant subi une lésion peut avoir développé une vulnérabilité (fragilité) qui se manifeste lorsqu'elle est exposée à cer-

³ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

taines situations qui ne représentent que peu de risque pour une autre personne.

Les maladies professionnelles, bien qu'elles présentent des analogies avec les faits accidentels en ce qui a trait à la prévention, n'en sont pas moins distinctes. L'émergence d'une maladie professionnelle, qui entraîne ou non une absence, n'est pas le fait d'un événement fortuit, mais découle généralement d'une exposition prolongée (plusieurs années) à un agent agresseur (par exemple, le bruit). Dans de nombreux dossiers, il y a indemnisation pour une lésion professionnelle (par exemple, la surdité professionnelle), mais sans qu'il y ait nécessairement absence. Conséquemment, les approches préventives concernant les risques de maladies professionnelles ne sont pas forcément identiques aux approches adoptées pour prévenir les nouveaux faits accidentels. D'où la pertinence de comptabiliser de façon séparée les quatre variables composant la variable globale (NA).

Journée de l'événement (article 59 LATMP)

Dans la réalité, de nombreux faits accidentels à l'origine de blessures légères n'occasionnent que quelques heures d'absence le jour même où l'événement se produit. Dans la plupart des cas, aucun formulaire Avis de l'employeur et demande de remboursement ou Réclamation du travailleur n'est rempli. Un enregistrement doit cependant être fait dans le système de paie SAGIP sous le code 424, mais cet enregistrement ne sera pas pris en compte dans le calcul du NA ni dans celui des heures d'absence.

En revanche, toutes les situations de traitement médical, de visite médicale, de suivi médical, de physiothérapie, d'acupuncture (RTR avec absence), de même que les heures d'absence du lieu d'assignation temporaire, doivent être enregistrées sous le code 424-10 et comptabilisées dans le calcul du NA et des heures d'absence.

NHP ou nombre d'heures perdues

La variable NHP, quoique nouvelle, reprend le concept véhiculé sous le nom de NJP (nombre de jours perdus). Dorénavant, le concept de « jours perdus » sera remplacé par celui « d'heures perdues ».

D'autres paramètres sont pris en considération dans le calcul du NHP :

- a) Les heures perdues pour les NA (nouveaux faits accidentels, rechutes, récidives, aggravations, maladies professionnelles avec ou sans absence) qui ont eu lieu au cours d'une année civile de référence et qui sont enregistrées en 424-10 sont comptabilisées au cours de cette année ;
- b) dans les cas de mutation, les heures d'absence perdues sont comptabilisées dans le ministère où elles ont été prises ;
- c) les heures d'absence sont comptabilisées pendant la période couverte par la CSST, tant que la lésion n'est pas consolidée ou aussi longtemps qu'une indemnité de remplacement du revenu (IRR) est versée, mais pas au-delà de 104 semaines, même si l'on a mis fin à l'emploi ;
- d) les heures d'absence qui découlent d'un NA dont le début de la période d'absence se situe dans une année civile antérieure à la période de référence ne sont pas comptabilisées.

NGHP ou nombre global d'heures perdues

Le NGHP se calcule par ajout à la variable NHP des heures d'absence qui sont observées au cours de l'année civile de référence et qui découlent d'un événement (NA) qui a eu lieu au cours d'une année antérieure. Tout comme pour la variable précédente (NHP), les heures d'absence sont comptabilisées pendant la période couverte par la CSST, tant que la lésion n'est pas consolidée, ou aussi longtemps qu'une indemnité de remplacement du re-

venu (IRR) est versée, mais pas au-delà de 104 semaines, même si l'on a mis fin à l'emploi.

NDAT ou nombre de dossiers d'assignation temporaire

La variable NDAT renvoie à l'événement (NA) pour lequel il y a eu une assignation temporaire.

NHAT ou nombre d'heures d'assignation temporaire

Le NHAT est la somme des heures effectuées en assignation temporaire au cours de l'année civile de référence, même si la lésion découle d'un événement survenu au cours d'une année antérieure. Cette donnée n'est pas disponible dans le système de paie actuel.

Décès

Le décès attribuable à un accident du travail représente une situation particulière dans le calcul des indicateurs de gravité en raison de son caractère ultime. En effet, lorsqu'un décès survient, l'enregistrement des heures d'absence est interrompu même si, techniquement, il y a absence du travail et que le NHP (nombre d'heures perdues) ne peut en tenir compte. La plupart des organismes internationaux de normalisation ont adopté à cet égard une approche qui fait en sorte que lorsque survient un décès pour cause d'accident du travail, 6000 jours d'absence sont automatiquement comptabilisés dans le calcul du NHP. Cette façon de procéder a évidemment pour effet de hausser artificiellement les indicateurs de gravité. Pour cette raison, de plus en plus d'organismes comptabilisent, lorsque cela s'applique, les heures d'absence jusqu'au moment du décès et ajoutent une note dans leur rapport statistique pour signaler, le cas échéant, le nombre de décès survenus à la suite d'un accident du travail. Dans le calcul du NHP applicable aux trois indicateurs de gravité, cette dernière approche est privilégiée.

4.2. Les indicateurs de gestion

Les indicateurs de gestion sanctionnés par le C.T.196633 sont essentiellement des données statistiques.

Les données recueillies dans certaines variables permettront de calculer les quatre indicateurs de base suivants :

- fréquence relative (FR);
- indice de gravité (IG);
- taux de gravité (TG);
- taux global de gravité (TGG).

D'autre part, l'indicateur global de fréquence relative peut être scindé pour faire ressortir, par exemple, la fréquence relative des nouveaux faits accidentels ou la fréquence relative des rechutes, récidives ou aggravations.

Les ministères et organismes doivent porter une attention particulière à chacune de ces variables, au moment de leur collecte, pour bien comprendre leur signification pour collecter des données aussi précises que possible pour éviter une surévaluation ou une sous-évaluation de la réalité.

Le formulaire qui doit être utilisé pour collecter les données relatives aux indicateurs de gestion est présenté à l'annexe 1 A.

Note : Le C.T.184131 du 16 novembre 1993 exigeait de produire certaines données qui n'étaient plus en demande pour les rapports de 1997 à 2000. Ce sont, notamment, les données concernant le coût des comités de santé et de sécurité du travail, le coût des représentantes et représentants à la prévention, le coût de la coordination ministérielle ainsi que le nombre d'enquêtes sur les accidents et incidents. À la suite de l'adoption du C.T.196633 le 19 juin 2001, dont la prise d'effet est le 1^{er} octobre 2001, les modifications suivantes seront apportées à partir de janvier 2001 : La variable NA est scindée afin de permettre de détailler le nombre de nouveaux faits accidentels (NFA), le nombre

de rechutes, récidives, aggravations (NRRRA), le nombre de maladies professionnelles avec absence (NMPA) et le nombre de maladies professionnelles sans absence (NMPSA). Le NJP et le NGJP sont dorénavant calculés en heures (NHP et NGHP) plutôt qu'en jours perdus. Les variables Nombre de dossiers d'assignation temporaire (NDAT) et Nombre d'heures d'assignation temporaire (NHAT) sont ajoutées. La première (NDAT) est calculée à titre informatif alors que la seconde (NHAT) est ajoutée aux variables des heures perdues (NHP et NGHP) et prise en compte dans le calcul des indicateurs de gravité. Dorénavant, les données des variables sont recueillies directement par les responsables de PAE.

4.2.1 L'indicateur de fréquence

La fréquence relative (FR)

La mesure de la fréquence à laquelle surviennent les accidents du travail, les rechutes, les récidives, les aggravations et les maladies professionnelles avec ou sans absence, pour lesquels un formulaire ADR ou RTR a été transmis à la CSST est calculée à l'aide d'un seul indicateur, la fréquence relative (FR). Pour constater l'impact de chacune des variables (NFA, NRRRA, NMPA, NMPSA) incluses dans le NA, la fréquence relative sera également calculée pour chacune d'entre elles. Cet indicateur se calcule comme suit :

FR =	$\frac{NA}{NHT}$	x C	
	où FR	=	Fréquence relative
	NA	=	Nouveaux faits accidentels (NFA) + nombre de rechutes, de récidives et d'aggravations (NRRRA) + nombre de maladies professionnelles avec absence (NMPA) + nombre de maladies professionnelles sans absence (NMPSA)
	NHT	=	Nombre d'heures travaillées
	C	=	Constante égale à 1 000 000 d'heures travaillées

Exemple :

Le ministère ABC comptant un effectif de 1500 employés et employées qui ont totalisé 4 861 966 heures travaillées, a comptabilisé, du 1^{er} janvier au 31 décembre 1999, les événements suivants :

- 8 ADR et 7 RTR pour de nouveaux faits accidentels dont 1 dossier d'assignation temporaire ;
- 7 ADR et 4 RTR pour des rechutes, récidives, aggravations dont 1 dossier d'assignation temporaire ;
- 5 ADR pour des maladies professionnelles avec absence ;
- 2 RTR pour des maladies professionnelles sans absence.

De ce nombre, 2 cas furent refusés par la CSST : un ADR pour un nouveau fait accidentel et un ADR pour RRA. Les deux décisions furent contestées par les employés. Au 31 décembre, une décision positive en faveur de l'employé fut rendue pour la RRA ; l'autre cas est toujours en appel.

Dans le ministère DEF, 16 ADR pour des nouveaux faits accidentels furent acceptés par la CSST et les 500 employés ont totalisé 2 430 433 heures travaillées.

Pour calculer la fréquence relative, les variables NA, NFA, NRRRA, NMPA, NMPSA et NDAT seront les suivantes :

Ministère ABC

NA	=	32
NFA	=	14 (15)
NRRRA	=	11 (11)
NMPA	=	5
NMPSA	=	2
NDAT	=	2

Ministère DEF

NA	=	16
NFA	=	16
NRRRA	=	0
NMPA	=	0
NMPSA	=	0
NDAT	=	0

Note : Les 2 cas d'assignation temporaire du ministère ABC ne doivent pas être comptabilisés dans le NA car ils le sont déjà.

Ministère ABC

$$FR = \frac{NA}{NHT} \times C$$

$$= \frac{32}{4\,861\,966} \times 1\,000\,000$$

$$= 6.58$$

Ministère DEF

$$FR = \frac{NA}{NHT} \times C$$

$$= \frac{16}{2\,430\,433} \times 1\,000\,000$$

$$= 6.58$$

Il est intéressant de noter, dans ces deux exemples, que les ministères présentent des résultats globaux identiques quant à la fréquence avec laquelle les accidents du travail surviennent. Toutefois, pour le premier ministère, il y a davantage de dossiers de RRA et de maladies professionnelles. Si on se limitait à un calcul

de la fréquence relative des nouveaux faits accidentels, les résultats seraient différents et nous constaterions que la fréquence relative des nouveaux faits accidentels est 2 fois plus élevée pour le ministère DEF que pour le ministère ABC :

Ministère ABC

$$FR = \frac{NFA}{NHT} \times C$$

$$= \frac{14}{4\,861\,966} \times 1\,000\,000$$

$$= 2.88$$

Ministère DEF

$$FR = \frac{NFA}{NHT} \times C$$

$$= \frac{16}{2\,430\,433} \times 1\,000\,000$$

$$= 6.58$$

4.2.2 Les indicateurs de gravité

Dorénavant, le nombre d'heures d'assignation temporaire (NHAT) est ajouté au nombre d'heures perdues (NHP ou NGHP, selon le cas) et est pris en compte dans le calcul des trois indicateurs de gravité que sont : l'indice de gravité (IG), le taux de gravité (TG) et le taux global de gravité (TGG).

Le NHAT permet de prendre en compte le fait que, même si une personne est en assignation temporaire pour effectuer des tâches allégées en raison des limitations que sa lésion impose, cette personne ne peut toujours pas exécuter la totalité de ses tâches habituelles. Cette situation découle d'un accident du travail et,

conséquemment, la période en assignation temporaire doit être comptabilisée comme contributive au calcul de la gravité des accidents.

L'indice de gravité (IG)

L'indice de gravité (IG) est l'un des trois indicateurs utilisés pour mesurer la gravité des accidents du travail, des rechutes, des récurrences, des aggravations, des maladies professionnelles avec ou sans absence et de l'assignation temporaire. Les deux autres indicateurs sont le taux de gravité (TG) et le taux global de gravité (TGG). Ces indicateurs sont traités immédiatement après l'indice de gravité. L'indice de gravité se calcule comme suit :

$$IG = \frac{NHP + NHAT}{NA}$$

où IG	=	Indice de gravité
NHP	=	Nombre d'heures perdues (ou d'absence) par suite de lésions professionnelles
NHAT	=	Nombre d'heures d'assignation temporaire
NA	=	Nouveaux faits accidentels (NFA) + nombre de rechutes, de récurrences et d'aggravations (NRRRA) + nombre de maladies professionnelles avec absence (NMPA) + nombre de maladies professionnelles sans absence (NMPSA)

L'IG permet de mesurer la gravité moyenne des accidents survenus au cours d'une année donnée ou, en d'autres mots, le nombre moyen d'heures d'absence attribuables à chaque accident.

Le taux de gravité (TG)

Le taux de gravité (TG) est le second indicateur servant à apprécier la gravité des accidents du travail, des rechutes, des récurrences, des aggravations, des maladies professionnelles avec ou sans absence et de l'assignation temporaire. Il mesure la gravité moyenne en fonction du nombre d'heures travaillées (NHT). Le nombre

d'employés est en quelque sorte représenté par le nombre d'heures travaillées (NHT).

La structure de l'équation du TG est la même que celle de la fréquence relative (FR) et la constante utilisée (1 000 000 d'heures travaillées) est la même. Le NA est remplacé par le NHP + le NHAT. La valeur du NHP et du NHAT est la même que celle qui est utilisée dans le calcul de l'indice de gravité (IG) et le NHT est le même que celui qui est utilisé pour le calcul de la FR.

Le TG mesure donc la gravité moyenne des accidents, exprimée en heures perdues en fonction du nombre d'heures travaillées.

Le taux de gravité se calcule comme suit :

TG	=	$\frac{(NHP + NHAT)}{NHT} \times C$
où TG	=	Taux de gravité
NHP	=	Nombre d'heures perdues (ou d'absence) par suite de lésions professionnelles
NHAT	=	Nombre d'heures d'assignation temporaire
NHT	=	Nombre d'heures travaillées
C	=	Constante égale à 1 000 000 d'heures travaillées

Comme pour l'IG, les variables NHP + NHAT ne tiennent pas compte des absences au cours d'une année civile qui découlent d'accidents ayant eu lieu au cours des années antérieures. Ces absences seront prises en compte dans le calcul du taux global de gravité (TGG) qui suit.

Le taux global de gravité (TGG)

Troisième indicateur, le taux global de gravité (TGG) mesure la gravité des accidents du travail, des rechutes, des récives, des aggravations, des maladies professionnelles avec ou

sans absence et de l'assignation temporaire pour toutes les absences survenues au cours d'une année de référence, incluant celles qui ont débuté au cours d'une année civile antérieure.

Dans le calcul du taux global de gravité (TGG), la seule variable qui diffère, par rapport au calcul de l'indicateur TG précédent, est le nombre global d'heures perdues (NGHP). Le NGHP se calcule par l'ajout au NHP des absences découlant d'un accident dont le début des heures perdues se situe au cours d'une année antérieure.

Le taux global de gravité se calcule comme suit :

TGG	=	$\frac{(NGHP + NHAT)}{NHT} \times C$
où TGG	=	Taux global de gravité
NGHP	=	Nombre global d'heures perdues (ou d'absence) par suite de lésions professionnelles
NHAT	=	Nombre d'heures d'assignation temporaire
NHT	=	Nombre d'heures travaillées
	=	Constante égale à 1 000 000 d'heures trav.

Le TGG mesure donc la gravité totale de l'année, sans tenir compte de l'année au cours de laquelle sont survenus des accidents. Il s'agit donc du nombre total d'heures d'absence pour motif d'accident du travail à chaque fois qu'un million d'heures travaillées est effectué au cours de la période de référence.

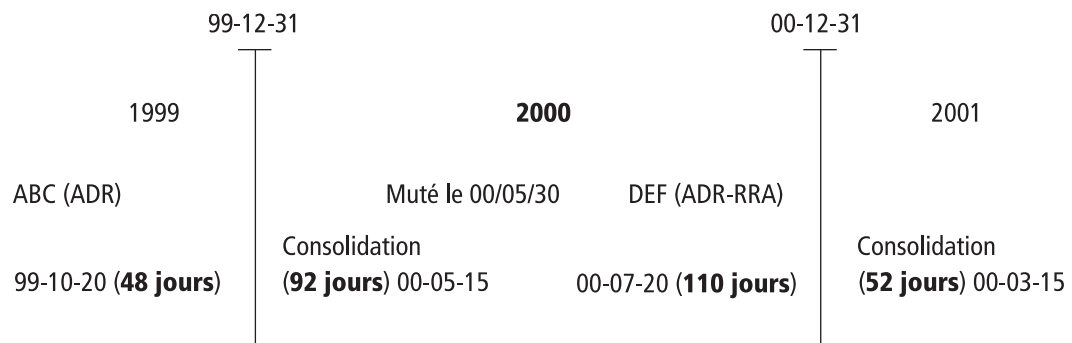
Exemple

Le 20 octobre 1999, un employé fait une chute au ministère ABC. La période d'indemnisation s'étend du 20 octobre 1999 au 15 mai 2000, date de consolidation de la lésion. Neuf mois plus tard, il a une RRA de cette chute, mais il travaille (heures travaillées) au ministère DEF (masse salariale déclarée à la CSST) depuis le

30 mai 2000. La date de consolidation de la RRA est le 15 mars 2001.

Le ministère DEF remplit l'ADR pour la RRA. Le calcul du nombre d'heures perdues se fera au ministère DEF pour la période où l'employé aurait normalement travaillé n'eût été son incapacité (article 60 LATMP), tant que la lésion n'est pas consolidée, du 20 juillet 2000 au 15 mars 2001, mais pas au-delà de 104 semaines de versement de l'indemnité.

L'IRR sera imputée au ministère ABC jusqu'à la date de consolidation de la lésion (le 15 mars 2001).



Pour l'année 2000

Ministère ABC : NA = 0
 NHP = 0
 NGHP = 92 jours
 Du 00/01/01 au 00/05/15,
 excluant les jours fériés

Ministère DEF : NA = 1 NRRA = 1
 NHP = 110 jours
 Du 00/07/20 au 00/12/31,
 excluant les jours fériés et la journée
 de l'événement (424)
 NGHP = 110 jours
 Du 00/07/20 au 00/12/31,
 excluant les jours fériés et la journée
 de l'événement (424)

5. Programmes d'aide aux employées et employés (PAE)

5.1 Mise en contexte

Un programme d'aide aux employées et employés est défini comme étant l'ensemble des mesures prises par l'organisation pour aider et soutenir les employées et employés qui ont des problèmes personnels affectant ou susceptibles d'affecter leur rendement ou leur comportement au travail. Les services doivent être offerts dans le respect des trois principes de base : la base volontaire, le « sans préjudice » et la confidentialité.

La relation d'aide consiste, pour la ou le responsable d'un PAE, à établir un lien de confiance avec l'employé ou le groupe qui le consulte, pour que celui-ci puisse explorer la situation dans un espace de neutralité. La relation d'aide est un lien protégé, permettant à l'employé ou au groupe d'employés d'expérimenter un processus qui favorise l'approfondissement de ses émotions et de ses sentiments, de prendre connaissance des différents aspects et enjeux du problème qu'il vit, et de décider des mesures à prendre.

Dans les prochaines lignes, nous décrirons les clientèles visées par les PAE et nous définirons les services susceptibles d'être offerts par les responsables du PAE. Nous nous sommes inspirés, pour la définition des paramètres, du Guide d'application de la politique concernant l'aide aux employés de la fonction publique québécoise réalisé en mai 2000.

5.2 Description des clientèles

Le responsable d'un PAE peut recevoir des demandes de différentes clientèles. Ces clientèles peuvent être composées d'individus ou de groupes, qui sont aux prises avec des besoins d'ordres psychologique, psychosocial, juridique, financier ou autre. Les besoins peuvent également être exprimés par des organisations, des directions de ressources humaines, et syndicats. Afin d'avoir une compréhension commune des clientèles visées par un PAE, nous définissons chaque catégorie de la manière suivante :

Individu

Toute personne de l'organisme, employé ou gestionnaire, qui est aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles affectant ou susceptibles d'affecter son travail.

Groupe ou équipe de travail

Regroupement de personnes vivant un conflit relationnel affectant leur rendement au travail ou ayant subi un événement traumatique.

Gestionnaire

Toute personne en situation de gestion qui a besoin d'aide pour la gestion d'un ou de plusieurs employés en difficulté.

Organisation

Les dirigeantes et dirigeants, ou tout autre comité de l'organisation, dont un employé ou un groupe d'employés éprouve des difficultés pouvant affecter les dimensions corporatives de l'organisation. En période de changement d'orientation ou de structure, l'organisme

peut s'interroger sur les conséquences possibles chez le personnel des changements effectués.

Direction des ressources humaines

La direction qui regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines.

Syndicat

Association qui représente les employées et employés selon leur catégorie d'emploi. Le syndicat peut s'adresser au responsable du PAE ou lui demander de l'aide dans différentes situations.

Calcul des indicateurs

Dans la situation qui nous préoccupe actuellement, nous nous attarderons aux clientèles qui bénéficient de consultations individuelles ou de groupe, dans le contexte de la relation d'aide. Pour le calcul des indicateurs de gestion visés par le présent document, nous considérerons uniquement les clientèles suivantes :

- individu
- groupe
- gestionnaire

5.3 Description des services

Plusieurs interventions peuvent être faites par un responsable de PAE. Ces interventions peuvent être regroupées en six types de services : information, identification de problème, référence, counseling, formation et conseil. L'importance comme le degré d'implication, accordés à chacun de ces services, sont déterminés par chaque responsable de PAE, selon sa compétence, les besoins du milieu et son mandat. Afin d'avoir une compréhension commune des services offerts par un PAE, nous définissons chacun d'eux de la manière suivante :

Information

Les services d'information sont à la base d'un PAE. Avant toute autre intervention, le responsable doit informer sa clientèle, c'est-à-dire des individus, des groupes ou l'ensemble des employées et employés. Différents moyens peuvent être utilisés. L'information peut porter sur les services, les ressources disponibles et sur tous les sujets liés à la santé mentale des personnes.

Identification de problème

Le responsable doit d'abord cerner le problème pour déterminer les suites de l'intervention. Un plan d'intervention est discuté et convenu en fonction du problème, des besoins et de l'ensemble des ressources.

Référence

La référence est un geste professionnel qui implique une compréhension de la personne et du problème, ainsi qu'une connaissance des ressources disponibles dans son environnement. Ce geste est fondé sur la relation de confiance qui sera établie entre le responsable et la personne qui le consulte. Le choix de la personne-ressource appropriée et l'orientation du client vers cette personne-ressource est un moment déterminant pour la continuité et la qualité du processus thérapeutique.

Counseling

Le counseling est un moyen par lequel un employé qui a des problèmes personnels explore, avec le soutien du responsable du PAE, une ou des solutions. Le processus peut prendre des dimensions à court ou à moyen terme, selon les compétences du responsable. Ce service peut être offert à des individus et à des groupes restreints. De plus, ce processus est engagé au moment où l'intervention se rapporte surtout à la résolution du problème et à l'approfondissement des émotions et des sentiments.

Formation

Plusieurs responsables développent différents types de programmes de formation pour diverses clientèles. Selon les besoins exprimés et la problématique, les responsables préparent des ateliers de formation sur des sujets tels que le stress, le changement, la motivation. Ils élaborent des guides en fonction de situations particulières de gestion, tant à l'intention des gestionnaires que des conseillers en gestion des ressources humaines, qu'il s'agisse de la gestion d'un employé en difficulté ou d'une situation de crise. Ils tentent de développer de nouvelles habiletés chez ces clients et de mieux les outiller pour faire face aux nouvelles réalités.

Conseil

Le rôle de conseil, pour un responsable de PAE, se définit dans une perspective d'accompagnement, notamment dans des situations conflictuelles, de crise au travail ou de modification organisationnelle. Les personnes qui se trouvent dans ces situations peuvent être affectées sur le plan psychologique et social. Le responsable du PAE fournit, selon son expertise, l'information théorique nécessaire à la compréhension des événements et le soutien aux personnes qui peuvent être affectées par l'intégration de phénomènes perturbateurs. Le responsable intervient toujours pour responsabiliser et outiller les personnes touchées. Il ne doit pas prendre parti par rapport aux événements, mais il doit aider les personnes à faire face aux difficultés et les accompagner dans le processus, pour qu'elles trouvent leurs propres solutions.

Calcul des indicateurs

Pour le calcul des indicateurs de gestion visés par le présent document, seules les activités ayant trait à la consultation individuelle et aux interventions de groupe seront comptabilisées. Dans les six types de services offerts, les quatre services suivants seront considérés :

- l'identification de problème ;
- la référence ;
- le counseling ;
- le rôle de conseil.

Il est à remarquer que les services d'information et de formation ne sont pas retenus pour la comptabilisation des données. Ces services sont aussi importants que les autres dans un programme d'aide mais, pour le besoin des indicateurs, nous avons plus particulièrement pour cibles les services offerts en relation d'aide, soit la consultation individuelle et l'intervention de groupe. Il sera donc très important que chacun se réfère aux définitions retenues pour chaque service visé, afin d'éviter une surévaluation ou une sous-évaluation des actions prises.

L'annexe 1 B présente le formulaire qui doit être utilisé pour fournir les données relatives aux indicateurs de gestion.

Il est à noter que certaines parties du texte renvoient à la section 2 du Guide d'application de la Politique concernant l'aide aux employés de la fonction publique québécoise, mai 2000.

5.4 Les variables utilisées

5.4.1 Nomenclature des variables utilisées à partir du 1^{er} janvier 2001

Variables liées à la consultation individuelle

- 1) Nombre de personnes différentes ayant eu recours aux services du PAE en aide individuelle (NPD);
- 2) Nombre de consultations effectuées par les utilisateurs qui ont eu recours aux services du PAE en aide individuelle (NC);

Variables liées aux interventions de groupe dans le cadre du PAE

- 3) Nombre d'interventions de groupes (NIG);

- 4) Nombre total de personnes ayant participé à une intervention de groupe (NTPIG);
- 5) Nombre d'heures-personnes pour les rencontres (NHPR).

5.4.2 Description des variables

On entend par consultation, toute forme d'intervention en relation d'aide, offerte à un individu ou à un groupe d'individus.

Variables liées à la consultation individuelle

NPD ou nombre de personnes différentes ayant eu recours aux services de PAE en aide individuelle

Cette variable vise à connaître le niveau de sollicitation (achalandage), en aide individuelle, des quatre types de services retenus, soit l'identification du problème, la référence, le counseling et le rôle de conseil. Il s'agit de comptabiliser le nombre de personnes différentes ayant fait appel à ce type d'aide, au cours de la période de référence (année civile).

Pour la comptabilisation de cette variable, il faut inclure autant les personnes qui consultent directement le responsable ministériel à l'interne, que les personnes qui consultent une firme privée mandatée par le ministère, pour fournir des services d'aide individuelle.

NC ou nombre de consultations effectuées par les utilisateurs qui ont eu recours au service d'aide individuelle

Pour cette variable, sont comptabilisées toutes les consultations qui ont été effectuées, au regard des situations cumulées dans le calcul de la variable précédente, incluant les données pour les cas traités par une firme privée. Sont également comptabilisées comme étant des consultations, les interventions téléphoniques qui relèvent du counseling.

On ne doit pas comptabiliser les entrevues réalisées par des ressources externes (psycho-

logue, conseiller d'orientation, travailleur social, avocat, etc.). Ces entrevues s'inscrivent dans une démarche de référence, réalisée par le responsable du PAE interne. Elles sont couvertes par les frais d'honoraires que les ministères et organismes remboursent à l'intérieur du PAE. Le même raisonnement s'applique lorsqu'un intervenant d'une firme privée, engagé par un ministère pour fournir des services d'aide individuelle, adresse, à la fin de son mandat, un client à une autre ressource.

Variables liées aux interventions de groupe dans le cadre du PAE

Trois nouvelles variables liées aux interventions de groupe ont été ajoutées aux deux variables concernant l'aide individuelle.

NIG ou nombre d'interventions de groupe

Les interventions de groupe peuvent prendre de l'importance à court ou à moyen terme. Ce processus s'engage à un niveau d'intervention se rapportant surtout à la résolution d'un problème et à l'approfondissement des émotions et des sentiments. Ce type d'intervention peut être effectué par le responsable du PAE ou un intervenant externe, engagé par le PAE, qui offrira un soutien psychologique à un groupe donné.

Les interventions de processus, qui doivent être comptabilisées, sont uniquement celles qui sont réalisées dans le cadre du PAE, auprès d'un groupe donné. Ce type d'intervention peut être effectué par d'autres secteurs d'une direction des ressources humaines, par exemple le Service du développement. Toutefois, les interventions faites en dehors du cadre du PAE ne doivent pas être comptabilisées.

De plus, on ne doit pas comptabiliser les activités de prévention, telles que les séances d'information et les conférences offertes dans le cadre du PAE. Ces actions intégrées au PAE sont très pertinentes et efficaces, mais elles

n'ont pas été retenues, dans le cas présent, pour la comptabilisation des indicateurs.

NTPIG ou nombre total de personnes ayant participé à une intervention de groupe

Cette variable vise à connaître le nombre total de personnes ayant participé à des interventions de processus en groupe (voir annexe 6).

NHPR ou nombre d'heures-personnes pour les rencontres

Cette variable vise à obtenir un aperçu de l'investissement, en heures-personnes, fait par les ministères et organismes dans les interventions de groupe. Dans une même année, il peut y avoir une variété de groupes. Le nombre de participantes et de participants peut varier, selon les groupes et la problématique. Le nombre de rencontres peut également varier selon la problématique et l'objectif poursuivi.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter l'annexe 6 qui présente des notes complémentaires dont le but est de faciliter la compréhension.

5. 5. Programmes d'aide aux employées et employés (PAE)

Les deux indices utilisés ne reflètent que partiellement l'ensemble des activités et interventions d'un PAE. Ces deux indices permettent toutefois de mesurer le degré d'utilisation du PAE (achalandage) à l'égard de l'aide individuelle.

Les données recueillies au moyen de ces variables permettront de calculer deux indicateurs :

- L'indice d'aide aux employées et employés (IAE) ;
- L'indice de programme d'aide aux employées et employés (IPAE).

5.5.1 L'indice d'aide aux employées et employés (IAE)

L'indice d'aide aux employées et employés (IAE) donne une mesure du nombre de personnes différentes ayant eu recours aux services du PAE en aide individuelle. L'indicateur est normalisé par rapport aux heures travaillées. Il se calcule comme suit :

$$\text{IAE} = \frac{\text{NPD}}{\text{NHT}} \times C$$

où IAE	=	Indice d'aide aux employées et employés
NPD	=	Nombre de personnes différentes
NHT	=	Nombre d'heures travaillées
C	=	Constante égale à 1 000 000 d'heures travaillées

