Ressources humaines et Développement social Canada
Human Resources and Social Development Canada

Les gens • Les partenariats • Le savoir

Services de vérification interne

Novembre 2007

Vérification interne de la santé et de la sécurité au travail

SP-833-11-07F

Canada

Vérification de la santé et de la sécurité au travail

Projet N^{o}: 6506

novembre 2007

SP-833-11-07F
(also available in English)

Papier
ISBN : 978-0-662-07894-4
N^{o} de cat. : HS28-138/2007F

PDF
ISBN : 978-0-662-07895-1
N^{o} de cat. : HS28-138/2007F-PDF

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE ..... **i**

GLOSSAIRE ..... **iii**

CONTEXTE ..... **vii**

1. INTRODUCTION **1**

1.1 Objectifs et critères 1

1.2 Risques clés 2

1.3 Portée 3

1.4 Méthode 3

2. CONSTATATIONS ISSUES DE LA VÉRIFICATION **5**

2.1 Mise en œuvre du Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 5

2.2 Qualité de la gestion du Programme de SST 6

2.2.1 Détermination et mise à jour de l'univers des clients 6

2.2.2 Visites des ASS aux lieux de travail des employeurs sous réglementation fédérale 6

2.2.3 Formation 7

2.2.4 Diffusion des directives, des interprétations juridiques, des politiques et des lignes directrices 8

2.2.5 Mécanismes de surveillance continue 8

2.2.6 Gestion des risques 9

2.2.7 Subventions 10

2.3 Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail 10

2.3.1 Réalisation du mandat 10

ANNEXE A ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DE 2001 ..... **13**

ANNEXE B COUVERTURE DES LIEUX DE TRAVAIL D'APRÈS LE PROCESSUS D'ÉTAGEMENT **25**

ANNEXE C DÉROULEMENT DES ACTIVITÉS LIÉES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ **27**

ANNEXE D PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION **29**

SOMMAIRE

Le présent rapport contient les résultats d'une vérification interne du Programme de santé et de sécurité au travail (SST) qui est exploité sous l'égide du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC). Le but principal du Programme de SST est de prévenir les accidents de travail qui pourraient se répercuter sur la santé et/ou le bien-être de tout employé.

Les principaux objectifs de la vérification sont de fournir aux hauts fonctionnaires une garantie raisonnable selon laquelle : 1) on a mis en œuvre le Plan d'action de la direction qui a été élaboré en réponse au rapport de 2001 sur l'*examen du Programme de sécurité et de santé au travail* de la Direction générale du travail; 2) la Division a atteint ses objectifs de manière satisfaisante; 3) les services rendus par le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail conformément à son mandat de santé et de sécurité au travail sont convenables.

Conclusion issue de la vérification

Les Services de vérification interne (SVI) constatent que le Programme de SST s'est amélioré, mais que le Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 n'a pas été entièrement mis en œuvre. De plus, il importe d'améliorer le cadre de contrôle du Programme de SST pour que ce dernier parvienne mieux à atteindre ses objectifs. Par ailleurs, les SVI constatent que le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail s'acquitte convenablement de son mandat en offrant des services accessibles.

Recommandations issues de la vérification

Par suite de la vérification, les trois recommandations que voici sont présentées à la haute direction :

1. La direction du Programme de SST doit établir l'ordre de priorité, en fonction des risques, de toutes les mesures prévues au Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 qui n'ont pas encore été prises. Ces mesures doivent être mises en œuvre autant que possible, compte tenu des ressources disponibles.

2. La direction du Programme de SST doit entreprendre les mesures recommandées suivantes pour améliorer la gestion du programme.

   - Travailler avec les Commissions des accidents du travail (CAT) provinciales à améliorer les données électroniques sur les employeurs en obtenant des données auprès de sources appropriées pour mieux identifier et mettre à jour la population des employeurs sous réglementation fédérale.

   - Accroître le nombre de lieux de travail inspectés par les Agents de Santé et Sécurité (ASS) et établir l'ordre de priorité de leur inspection en fonction du degré de risque qui leur est associé.

- Modifier le programme de formation existant pour répondre aux besoins de formation des ASS, ce qui comprend l'élaboration de lignes directrices et de procédures qui démontrent les pratiques acceptables d'entrée des données.
- Intégrer au système de surveillance actuel des secteurs à risque élevé du Programme de SST, des contrôles de qualité aléatoires et fondés sur les risques afin de permettre une meilleure évaluation de la qualité, de l'exactitude et de l'intégralité des tâches opérationnelles.
- Assurer que les risques importants et les stratégies d'atténuation correspondantes soient définis dans le cadre de vérification axé sur les risques ou d'autres documents du profil ministériel des risques.

3. Le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail est encouragé à établir des normes de service relatives aux activités qui précèdent l'attribution du cas à un agent d'appel.

GLOSSAIRE

Applications du Travail 2000 (AT2000)	Série d'applications client qui répondent aux besoins opérationnels et de gestion de la Direction générale du travail de RHDSC. Elles proposent des renseignements actuels sur les clients et les activités qui servent, à l'échelle locale, à planifier le travail et à gérer les cas. Elles sont aussi utilisées à l'échelle régionale et nationale pour l'exécution et l'évaluation des programmes ainsi que l'élaboration de politiques et de programmes.
Base de données des accidents relevant de la compétence fédérale (BACF)	Base de données qui contient des renseignements sur les accidents déclarés par les employeurs sous réglementation fédérale.
Comité local de santé et de sécurité	Un comité local de santé et de sécurité doit avoir accès à des cours de formation, disposer du temps voulu pour suivre cette formation et être doté de tout ce dont il a besoin pour exercer efficacement ses responsabilités, telles que les suivantes : Collaborer avec les agents de santé et de sécurité. Participer à toutes les requêtes, les enquêtes, les études et les inspections relatives à la santé et à la sécurité des employés, y compris toute consultation nécessaire avec des personnes qui sont professionnellement ou techniquement qualifiées pour conseiller le comité en la matière. Assurer la tenue de dossiers convenables sur les accidents du travail et les risques pour la santé et la sécurité des employés et assurer un suivi périodique des données associées à ces accidents et à ces risques.
Entreprises sélectionnées	Un comité local de santé et de sécurité doit être établi dans les lieux de travail qui comptent 20 employés ou plus. Au moins la moitié des membres du comité doivent être des employés qui n'exercent pas de fonctions de gestion. Deux comités de santé et de sécurité au travail ont été sélectionnés dans chaque région qui a été visitée par l'équipe de vérification.
Étagement	Processus servant à établir l'ordre des priorités. Le processus d'étagement local consiste à évaluer le degré de risque associé à un employeur ou à un lieu particulier en fonction de certains facteurs, tels que les antécédents de non-conformité de l'employeur, les renseignements envoyés aux CAT et les accidents déclarés dans le Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques (RAESR).

Instruction	Avis écrit à un employeur ou à un employé de mettre fin à une violation du Code dans un délai déterminé.
Modèle d'intervention	Processus volontaire et axé sur la collaboration dont l'objectif est d'aider les clients à établir un système de responsabilité interne efficace, afin de les rendre plus autonomes et mieux en mesure de régler de manière efficace les questions actuelles et futures liées à la SST dans leur lieu de travail. Le modèle est adapté à chaque lieu de travail. L'accent est mis sur les clients qui affichent un taux élevé d'incidence des accidents invalidants, qui œuvrent dans des secteurs à risque élevé ou qui sont visés par un nombre élevé de plaintes ou de refus de travailler. Une période de surveillance postérieure à l'intervention permet d'évaluer le succès de cette dernière et d'apporter un soutien correctif au besoin. Le modèle d'intervention comprend six étapes (sélection du client, engagement du client, appréciation, évaluation, plan de travail et surveillance).
Programme de santé et de sécurité au travail (SST)	Le Programme de SST est exécuté par plusieurs organisations, dont le Programme de SST, Coordination et planification des programmes et les bureaux régionaux.
Promesse de conformité volontaire (PCV)	Engagement écrit que prend un employeur ou un employé envers un agent de santé et de sécurité de corriger une violation du Code dans un délai déterminé. L'ASS accepte une PCV en cas d'infraction mineure, mais jamais dans une situation qui constitue un danger.
Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques (RAESR)	Rapport écrit indiquant le nombre d'accidents, de maladies professionnelles et d'autres situations comportant des risques qui surviennent dans le lieu de travail. Ce rapport doit comprendre les renseignements qui y sont demandés et être rédigé en la forme établie à l'annexe II de la partie XV du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST), conformément à la partie II du *Code canadien du travail (le Code)*. Les données du RAESR sont autodéclarées par l'employeur.
Tâche	Activité qu'accomplit un agent de santé et de sécurité pour appliquer ou promouvoir la partie II du *Code canadien du travail*. Il peut s'agir par exemple d'une inspection, d'une séance de counselling, d'une enquête, d'une activité de promotion, etc.

Tâche non liée à une enquête	Les tâches non liées à une enquête ne nécessitent pas l'établissement d'un rapport d'enquête, alors que, pour les tâches d'enquête, un rapport doit être établi et signé par l'AAS. Voici quelques exemples de tâches non liées à une enquête : • Suivi – SST • Counselling – Individuel – SST • Promotion – SST • Affectation spéciale – SST • Inspection
Taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI)	Formule servant à calculer le taux d'accidents ou de maladies survenant dans un lieu de travail ou un secteur d'activité donné, à des fins de comparaison avec d'autres lieux de travail ou secteurs d'activité. Pour chaque lieu de travail et secteur d'activité, le nombre d'accidents invalidants (y compris les décès – qui sont déclarés séparément) est multiplié par un facteur de 100 et divisé par le nombre d'ETP (équivalents temps plein). $\frac{\textit{Nombre total d'accidents de travail invalidants et mortels}}{\textit{Nombre total d'ETP}} \textit{ X 100}$ Le TIAI est un indicateur de rendement clé qu'utilise la direction du Programme de SST dans le cadre de l'exercice de planification du travail afin d'établir des cibles de rendement.
Vérification de concordance	Recoupement de renseignements de sources différentes qui permettent d'établir un fait (p. ex., un livre ou un système de classement peut contenir un renvoi à des renseignements pertinents consignés ailleurs).

CONTEXTE

Le Programme du travail favorise un milieu de travail équitable, sécuritaire, sain, stable, coopératif et productif qui contribue au bien-être social et économique de tous les Canadiens. La Direction nationale des opérations du travail est chargée de gérer le Programme de santé et de sécurité au travail (SST) conformément à la partie II du *Code canadien du travail*.

La Direction s'acquitte de ses responsabilités dans le cadre des opérations qu'elle mène à l'Administration centrale et elle fournit une orientation fonctionnelle à cinq bureaux régionaux et aux bureaux de district correspondants.

Les clients du Programme de SST comprennent des organisations œuvrant dans divers secteurs d'activité tels que le transport ferroviaire, routier et aérien, les réserves indiennes, les traversiers, les tunnels et les pipelines.

L'objectif du Programme de SST est de prévenir les accidents et les préjudices à la santé qui surviennent dans le cadre d'un emploi visé par la partie II du *Code canadien du travail*, qui en découlent ou qui y sont liés. Le Code énonce les principes que doivent respecter les employeurs, les travailleurs et le gouvernement fédéral, de même que les exigences auxquelles ils doivent satisfaire et les obligations générales qui leur incombent aux fins de la prévention des accidents. Le Programme de SST poursuit son objectif en accomplissant les activités suivantes relatives à la partie II du *Code canadien du travail* :

- Le Programme de SST élabore des cadres de réglementation avec l'aide d'intervenants tels que les syndicats et les employés qui en sont membres. La politique de SST, qui est élaborée en consultation avec les spécialistes de la SST, fournit une orientation relative aux activités du programme que mènent les agents de santé et de sécurité (ASS) pour le compte des directeurs régionaux. De plus, le programme prépare des guides d'interprétation pour fournir aux AAS des interprétations uniformes du Code.

- Les AAS des bureaux régionaux accomplissent diverses tâches dont des activités de counselling, d'enquête, de promotion et d'inspection pour assurer que les employeurs satisfassent aux exigences du *Code canadien du travail*. Lorsqu'une analyse de laboratoire est requise pendant de complexes enquêtes sur le terrain liées à l'hygiène, à l'exploitation minière et à la sécurité industrielle, les ASS acheminent l'information aux Services techniques à des fins d'examen.

- Le Service de la recherche et de l'analyse examine les données sur les accidents que les employeurs sont légalement tenus de présenter chaque année. D'après cette analyse, le Service calcule l'indicateur connu sous le nom de taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI) pour les régions et les secteurs d'activité afin de faire ressortir ceux d'entre eux qui affichent le nombre le plus élevé d'accidents.

- Le Service de l'éducation des clients et de la formation produit des documents de promotion tels que des brochures et il organise des séances de formation pour sensibiliser les employés et les employeurs aux questions relatives à la SST et leur donner une formation en la matière.

À l'heure actuelle, le Programme de SST compte au total 38,5 équivalents temps plein (ETP). Son fonds de fonctionnement s'élevait à 2 857 001 $ en 2004-2005, à 2 654 288 $ en 2005-2006 et à 3 221 734 $ en 2006-2007.

Le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail fait fonction de tribunal administratif. Les agents d'appel reçoivent et entendent les appels des décisions rendues selon la partie II du *Code canadien du travail* et ils statuent sur ces appels dans tous les secteurs de compétence fédérale — l'accent étant mis sur la prévention des accidents de travail. Les agents d'appel ont pour mission de fournir un service d'experts indépendants, impartiaux et compétents à toutes les parties, en les traitant de façon équitable et juste et ils font preuve de compréhension, de respect et de dignité à leur égard[1].

[1] Site Web du Bureau canadien d'appel.

1. INTRODUCTION

En février 2001, le rapport sur l'*examen du Programme de sécurité et de santé au travail (SST)* de la Direction générale du travail a été déposé auprès du Comité de vérification et d'évaluation (CVE). Non seulement ce rapport soulignait le fait que le Programme de SST a entrepris de nombreuses initiatives d'amélioration opérationnelle, mais il a également fait ressortir la nécessité de renforcer et de rééquilibrer le programme. En réponse à ces constatations, le CVE a approuvé un Plan d'action de la direction.

Selon le plan de transition de la vérification interne de 2006-2007, le Programme de SST constitue une priorité de vérification. Cette vérification de 2006-2007 tient compte de l'état de l'examen préalable mené en 2001.

1.1 Objectifs et critères

Objectif 1

Vérifier si le Programme de SST a mis en œuvre le Plan d'action de la direction élaboré en réponse aux recommandations présentées dans le rapport de 2001 sur l'*examen du Programme de sécurité et de santé au travail (SST)* de la Direction générale du travail.

Objectif 2

Déterminer si le Programme de SST est géré de façon qu'il puisse atteindre ses objectifs. Les conclusions seront fondées sur les données probantes examinées à l'appui des critères suivants.

Critère 2.1

Le Programme de SST est doté de mécanismes permettant de veiller à ce que les employeurs satisfassent aux exigences de la partie II du *Code canadien du travail* :

2.1.1

Le Programme de SST veille à promouvoir suffisamment les exigences de la partie II du *Code canadien du travail*.

2.1.2

Le Programme de SST prend les mesures voulues pour faire en sorte que les employeurs respectent le Code.

2.1.3

Le Programme de SST est doté de mécanismes de gestion des cas de non-conformité.

Critère 2.2

Le personnel a la formation et les outils nécessaires pour remplir ses tâches.

Critère 2.3

Les extrants opérationnels font l'objet d'une surveillance continue et servent à l'établissement de rapports et à la prise de décisions.

Critère 2.4

La direction a déterminé les risques auxquels fait face le Programme de SST, et des stratégies d'atténuation ont été élaborées et mises en œuvre.

Objectif 3

Évaluer la qualité des services rendus par le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail (BCASST) conformément à son mandat d'après les données probantes à l'appui des critères suivants :

Critère 3.1

Les services rendus par le BCASST sont accessibles.

Critère 3.2

Les services du BCASST sont rendus dans un délai raisonnable.

Critère 3.3

Les services rendus par le BCASST sont fondés sur des processus dont l'impartialité est démontrée.

1.2 Risques clés

L'équipe de vérification a relevé les risques clés suivants auxquels le programme fait face :

- La détérioration de la confiance du public envers le programme quand le Ministère ne s'acquitte pas de ses obligations légales selon la partie II du *Code canadien du travail*.
- Une détermination déficiente de la population de clients aux fins d'une prévention proactive des accidents.
- La mesure inexacte du rendement du programme faute de procédures permettant de valider les indicateurs de rendement.

1.3 Portée

Le Programme de SST s'acquitte de ses responsabilités dans le cadre des opérations qu'il mène à l'Administration centrale (AC), ce qui comprend l'orientation fonctionnelle et opérationnelle qu'il fournit aux bureaux régionaux. Par conséquent, la vérification s'est déroulée à l'Administration centrale (AC), dans les bureaux régionaux et dans les entreprises sélectionnées dans les régions.

Comme les activités qui relèvent du service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail sont régies par plusieurs lois, dont des lois provinciales, elles ne sont pas incluses dans la présente vérification. De plus, la vérification ne porte que sur les opérations liées à la partie II du *Code canadien du travail*.

1.4 Méthode

Voici les procédures de vérification utilisées :

- Enquête auprès des comités locaux de santé et de sécurité;
- Entrevues avec les entreprises sélectionnées dans trois régions;
- Entrevues avec la direction et le personnel du programme;
- Examen des documents pertinents provenant d'échantillons discrétionnaires, dont des dossiers de subvention;
- Analyse des données et des renseignements relatifs au programme.

Un questionnaire d'enquête a été conçu et envoyé à un échantillon de comités locaux de santé et de sécurité chez des employeurs sous réglementation fédérale. Toutefois, le taux de réponse à cette enquête était trop faible pour que les résultats soient intégrés au présent rapport.

La vérification comprend des entrevues menées auprès d'employés et de gestionnaires de l'Administration centrale. Trois des cinq régions ont été visitées (soit l'Ontario, le Québec et le Pacifique du Nord-Ouest[2]) dans le cadre de la vérification, d'après le nombre d'employeurs qui déclarent des données au Programme de SST chaque année depuis 2002. En outre, l'équipe de vérification a interviewé des employés et des gestionnaires à chacun des trois bureaux régionaux et au bureau de district du sud-ouest de l'Ontario.

Des comptes rendus sur les constatations préliminaires ont eu lieu à des fins de validation et de rétroaction.

[2] La région du Pacifique du Nord-Ouest comprend les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon, le Nunavut et les provinces de la Colombie-Britannique et d'Alberta.

2. CONSTATATIONS ISSUES DE LA VÉRIFICATION

2.1 Mise en œuvre du Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001

Bien que le Programme de sécurité et de santé au travail (SST) ait donné suite à quelques-uns des éléments du Plan d'action de la direction (PAD) découlant de l'examen de 2001, le PAD n'a pas encore été entièrement mis en œuvre.

Situation

La présente vérification fait ressortir les aspects du Plan d'action de la direction de 2001 qui n'ont pas été réalisés. Par exemple, le Programme de SST n'a signé de protocole d'entente avec aucune des commissions provinciales des accidents du travail (CAT) dans le but de partager des données détaillées sur les accidents de travail comme il est recommandé dans le rapport de 2001.

Causes et conséquences

- À l'heure actuelle, les données des CAT provinciales sur les accidents constituent la source la plus utile pour vérifier l'exactitude des renseignements autodéclarés sur les situations comportant des risques. Selon la direction du Programme de SST, les lois fédérale et provinciales sur la protection des renseignements personnels nuisent à l'établissement d'ententes sur le partage de données avec les CAT depuis au moins 2001. En outre, les représentants du Programme de SST ne connaissent pas l'état actuel de ces négociations.

- Le taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI) est l'une des sources d'information dont se sert la direction pendant le processus de planification et il constitue l'unique mesure du rendement du Programme de SST.

- Sans accès aux données des CAT, il est impossible de vérifier l'exactitude des renseignements sur les accidents qui servent à calculer les TIAI chez les employeurs sous réglementation fédérale visés par les données des CAT. Ainsi, les rapports de rendement à l'appui de la prise de décisions au niveau ministériel sont limités.

Nous en arrivons à la conclusion selon laquelle le Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 n'a pas été entièrement mis en œuvre.

Pour des renseignements plus détaillés sur l'état d'avancement des tâches prévues dans le Plan d'action de la direction, veuillez vous reporter à l'annexe A.

Recommandation

1. La direction du Programme de SST doit établir l'ordre de priorité, en fonction des risques, de toutes les mesures prévues au Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 qui n'ont pas encore été prises. Ces mesures doivent être mises en œuvre autant que possible, compte tenu des ressources disponibles.

2.2 Qualité de la gestion du Programme de SST

Les pratiques de gestion du Programme de SST permettent à ce dernier d'atteindre quelques-uns de ses objectifs. Toutefois, il y a lieu d'améliorer le cadre de contrôle afin d'accroître l'efficacité avec laquelle ces objectifs sont atteints.

2.2.1 Détermination et mise à jour de l'univers des clients

Situation

Le Programme de SST n'est pas doté de procédures qui permettent d'assurer que l'univers des clients soit complet et à jour. Le Programme de SST n'est pas toujours mis au courant des employeurs sous réglementation fédérale qui mènent actuellement des activités, qui ont mis fin à leurs activités ou qui se sont récemment constitués en société.

Causes et conséquences

La vérification révèle que le Programme de SST n'a pas d'ententes de partage de données avec d'autres entités publiques afin de déterminer et de continuellement mettre à jour l'univers des clients. Par conséquent, il se peut que le programme soit incapable d'atteindre pleinement et de façon proactive son objectif de prévenir les accidents et les préjudices à la santé dans le cadre d'un emploi.

2.2.2 Visites des ASS aux lieux de travail des employeurs sous réglementation fédérale

Situation

Un nombre important d'employeurs à risque élevé qui sont connus du programme ne reçoivent pas une visite annuelle malgré le fait que le modèle du programme permet de réaffecter des ETP d'une région à l'autre.

Causes et conséquences

- L'équipe de vérification a examiné la fréquence requise des tâches en fonction du degré de risque pour les trois derniers exercices (2004-2007) dans le système des Applications du Travail 2000 (AT2000) et a comparé le nombre réel de visites au nombre requis de visites pour chaque degré de risque. L'analyse démontre que le pourcentage moyen de visites rendues aux employeurs jugés à risque très élevé était de 16 % — par opposition à la cible de 100 % — à l'étendue du pays en 2006-2007. L'**annexe B** contient les détails de ces calculs.

- Le nombre de ressources et l'absence de poids attribués aux tâches en fonction de facteurs tels que le temps de déplacement requis et le nombre d'employés par lieu de travail nuisent à la capacité de la direction d'accroître la zone de couverture des lieux de travail à une activité liée à SST. Si le taux d'assujettissement n'augmente pas, on craint que le programme ne puisse mettre davantage l'accent sur la prévention des accidents.

2.2.3 Formation

Situation

Les membres du personnel du Programme de SST, y compris des personnes qui ne sont pas des ASS, ont relevé un certain nombre de faiblesses de la formation, dont certaines existent depuis l'examen de 2001.

Causes et conséquences

- Selon le personnel régional, certaines sources des lacunes liées à la formation en SST sont : le besoin de formation en français en SST; le manque d'application pratique dont souffre le cours d'introduction à la SST; enfin, le besoin de formation continue sur les ressources en SST qui évoluent et les méthodes technologiques modernes de formation.

- Le programme de formation des ASS fait actuellement l'objet d'une mise à jour, ce qui occasionne une application irrégulière des examens dans les cours d'introduction à la SST.

- Jusqu'à ce que le programme de formation soit restructuré et mis en œuvre, le rendement du personnel n'atteindra pas les niveaux optimaux.

2.2.4 Diffusion des directives, des interprétations juridiques, des politiques et des lignes directrices

Situation

Des directives, des interprétations juridiques, des politiques et des lignes directrices (p. ex., définition de « danger ») demeurent non approuvées et en voie d'élaboration pendant des périodes prolongées sans délai de publication explicite.

Une directive opérationnelle du programme (DOP) révisée liée au classement des lieux de travail selon le degré de risque, ce qu'on appelle l'étagement, était censée améliorer les données et l'information de façon que la direction du programme puisse cibler de façon plus précise les employeurs à risque élevé chez qui mener une inspection. Toutefois, cette directive demeurait à l'étude au moment de la vérification.

Causes et conséquences

- Pour favoriser l'uniformité, la direction du programme à l'AC assure un accès aux interprétations juridiques réservées aux conseillers techniques afin de réduire le risque d'erreur d'interprétation juridique.
- Si les DOP ne sont pas mises à jour et examinées dans les meilleurs délais, il se peut que les orientations et les services fournis par les opérations régionales ne soient pas uniformes.

2.2.5 Mécanismes de surveillance continue

Situation

Les mesures de contrôle prévues ne sont pas suffisantes pour assurer la surveillance continue des résultats opérationnels. Le système AT2000 servant à la surveillance des opérations a des faiblesses sur le plan de l'intégrité des données. De plus, bien que le cadre actuel d'assurance de la qualité permette de déceler les erreurs, il y a des lacunes qui empêchent une reconnaissance plus complète des éventuelles erreurs dans les tâches assignées.

Causes et conséquences

- Il n'existe pas de politiques ou de directives opérationnelles qui expliquent et décrivent en détail les données standard à entrer dans le système. Par conséquent, il se peut que les ASS interprètent mal les données à entrer ou n'entrent pas les mêmes données.

- Les tâches sont d'autant plus difficiles à surveiller qu'elles ne sont pas accomplies sur place. Comme le suivi des tâches à risque élevé telles que les enquêtes et les inspections est fondé sur des documents qui ne sont pas normalisés, les conseillers techniques et les gestionnaires pourraient quand même se retrouver avec des renseignements incomplets. Par exemple, si une constatation importante dans un lieu à risque élevé échappe à un ASS, elle ne sera pas consignée, et le conseiller technique n'en saura rien.

- Les conseillers techniques représentent une composante essentielle du régime d'assurance de la qualité (AQ) du Programme de SST. Le processus d'AQ actuel exclut des procédures de surveillance sur le terrain permettant de mieux repérer et corriger rapidement les éventuelles erreurs commises pendant les tâches à risque élevé, comme les inspections. Par exemple, les conseillers techniques n'accompagnent pas de façon aléatoire les ASS qui visitent des lieux à risque élevé pour déterminer si les tâches satisfont aux normes. La présence du conseiller technique permettrait aussi de relever les secteurs où un perfectionnement professionnel est nécessaire.

- Selon le personnel du programme, il est difficile de dresser des listes de contrôle standard qui guideraient les ASS pendant l'exécution de leurs tâches puisque la partie II du *Code du travail* consiste en de nombreux règlements régissant différents secteurs d'activité. Par conséquent, la rigueur appliquée aux tâches risque d'être inégale.

- Chaque région visitée ne compte qu'un conseiller technique, d'où la difficulté pour les conseillers techniques d'examiner plus que la proportion actuelle de 2 % à 4 % des tâches de chaque ASS.

- L'annexe C illustre le processus d'exécution d'une tâche et fait ressortir les faiblesses du contrôle qui ont été relevées.

2.2.6 Gestion des risques

Situation

Bon nombre des risques auxquels le Programme de SST fait face sont définis dans les documents du cadre de vérification axé sur les risques (CVAR) des exercices 2005 et 2007[3]. Malgré le fait que le Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 n'a toujours pas été entièrement mis en œuvre, le risque associé à l'inachèvement du Plan d'action de la direction n'a pas été identifié.

Causes et conséquences

- Si des risques clés sont négligés, le programme pourrait être dans l'incapacité d'atteindre son objectif.

[3] La direction du Programme de SST élabore les cadres de vérification axés sur les risques en vue de faire approuver le financement du programme par le Conseil du Trésor.

2.2.7 Subventions

Le Programme de SST est chargé d'administrer un programme restreint de subventions s'élevant à 27 000 $ par an. Ces subventions ont pour objet d'apporter aux bénéficiaires une aide aux activités liées à la SST. De 2002-2003 à 2005-2006, treize dossiers de subvention ont été examinés, et tous les bénéficiaires ont satisfait aux critères d'admissibilité.

Recommandations

2. La direction du Programme de SST doit entreprendre les mesures recommandées suivantes pour améliorer la gestion du programme.

   - Travailler avec les CAT provinciales à améliorer les données électroniques sur les employeurs en obtenant des données auprès de sources appropriées pour mieux cerner et mettre à jour la population des employeurs sous réglementation fédérale.
   - Accroître le nombre de lieux de travail inspectés par les ASS et établir l'ordre de priorité de leur inspection en fonction du degré de risque qui leur est associé.
   - Modifier le programme de formation existant pour répondre aux besoins de formation des ASS, ce qui comprend l'élaboration de lignes directrices et de procédures qui démontrent les pratiques acceptables d'entrée des données.
   - Intégrer au système de surveillance actuel des secteurs à risque élevé du Programme de SST, des contrôles de qualité aléatoires et fondés sur les risques afin de permettre une meilleure évaluation de la qualité, de l'exactitude et de l'intégralité des tâches opérationnelles.
   - Assurer que les risques importants et les stratégies d'atténuation correspondantes soient définis dans le cadre de vérification axé sur les risques ou d'autres documents du profil ministériel des risques.

2.3 Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail

Le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail s'acquitte convenablement de son mandat en offrant des services accessibles.

2.3.1 Réalisation du mandat

Situation

L'équipe de vérification a examiné le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail, en sa qualité de tribunal administratif, pour déterminer si ses services sont accessibles, impartiaux et rendus dans un délai raisonnable. Étant donné l'absence de normes de service et en raison d'une affaire en instance devant les tribunaux, les conclusions de l'équipe de vérification ne portent que sur l'accessibilité des services.

D'après un examen de 24 des 114 dossiers d'appel, ou 21 % d'entre eux, le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail est accessible à toutes les parties pendant toutes les heures par courriel, télécopieur et téléphone.

Recommandation

3. Le Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail est encouragé à établir des normes de service relatives aux activités qui précèdent l'attribution du cas à un agent d'appel.

Énoncé d'assurance

Selon notre appréciation professionnelle, un nombre suffisant de procédures de vérification ont été appliquées et d'éléments probants ont été recueillis à l'appui de l'exactitude des conclusions formulées dans le présent rapport. Les conclusions sont fondées sur la comparaison des situations telles qu'elles existaient à ce moment-là par rapport aux critères de vérification. La présente vérification interne a été faite conformément à la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor et aux normes pour la pratique professionnelle de l'audit interne de l'*Institute of Internal Auditors.*

ANNEXE A
ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION DE 2001

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
1. Mettre à jour l'orientation stratégique et les priorités relatives à la SST pour en assurer la clarté, favoriser une planification convergente, améliorer la coordination et faciliter l'affectation stratégique des ressources.	• Les récentes modifications de la partie II du *Code canadien du travail* dictent la nouvelle orientation stratégique du Programme de SST et nécessitent la mise à jour des priorités. Ces modifications visent à renforcer le système de responsabilité interne (SRI), de façon qu'une plus grande partie des ressources existantes puissent être affectées à la réalisation du but du Code, à savoir la prévention des accidents, dans les lieux où le SRI ne fonctionne pas ou fait défaut. On organise des séances d'orientation à l'intention des agents de sécurité, de leurs gestionnaires et des clients pour expliquer la nouvelle approche réglementaire.	a. Lieux de travail plus autonomes. b. Plus grande affectation de ressources à la prévention. c. Réduction du nombre d'accidents.	Entièrement réalisé	On a modifié la partie II du Code du travail afin d'établir un système de responsabilité interne qui assure une plus grande affectation de ressources à la prévention. Des séances de formation sur la modification de 2000 du Code ont été données.
	• Les directives opérationnelles du programme (DOP) sur les priorités relatives aux interventions (des parties II et III combinées) et l'étagement (c.-à-d. le classement) des lieux de travail selon la partie II font actuellement l'objet d'une mise à jour, et des outils d'analyse sont en voie d'élaboration, en vue du ciblage des lieux de travail à risque élevé où se dérouleront des activités de prévention.	a. Interventions plus cohérentes et plus orientées. b. Activités plus clairement liées au but du Code (c.-à-d. la prévention). c. Réaffectation des ressources entre les programmes et au sein de ceux-ci, au besoin. d. Utilisation plus efficace des ressources disponibles.	Partiellement réalisé	• La DOP sur l'étagement n'a jamais été officialisée. • La DOP 700-3 sur les priorités relatives aux interventions existe — elle date du 5 juillet 2004. • Il existe un outil de ciblage qui est fondé sur le TIAI.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	• On élaborera un plan stratégique quinquennal et des plans d'activités d'accompagnement afin de traduire les orientations législatives et du programme en mesures. Le plan sera élaboré en collaboration avec les groupes clients et fera l'objet d'une communication interne et externe à grande échelle.	Clarté et communication des stratégies, des objectifs, des plans d'action et des résultats escomptés du programme.	Entièrement réalisé	Le plan d'évaluation quinquennal a été élaboré.
2. Continuer de prendre diverses mesures pour régler le problème que posent depuis longtemps les limites relatives aux données du programme et à l'information de gestion. Une façon d'améliorer l'actualité, l'exactitude et l'intégralité des bases de données du programme consiste à conclure des ententes avec les commissions provinciales des accidents du travail pour obtenir des renseignements sur les accidents.	Maintenir et renforcer les mécanismes internes de collecte des données pour fournir les renseignements nécessaires à l'affectation stratégique des ressources, à la gestion des risques et à la surveillance du rendement du programme. Rationaliser les bases de données et assurer l'intégration aux données des CAT à mesure qu'elles deviennent accessibles. Parmi les mesures particulières prises pour remédier aux limites touchant les données figurent les suivantes : 1. Améliorer la collecte des données des Rapports annuels de l'employeur concernant les situations comportant des risques (RAESR).	a) Taux de réponse plus élevé. b) Exactitude accrue de l'univers des clients. c) Application plus homogène des exigences en matière de rapports.	Partiellement réalisé	• Le RAESR demeure limité parce qu'il est strictement fondé sur l'autodéclaration sans aucune vérification de concordance. • L'univers des clients n'est pas connu de façon précise. • Les employeurs connus font l'objet d'un suivi.
	2. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'assurance de la qualité des données des RAESR, ce qui comprend la production d'outils d'éducation des clients.	Renseignements plus exacts pour le ciblage, l'affectation des ressources et la surveillance.	Partiellement réalisé	La base de données des accidents relevant de la compétence fédérale (BACF) comporte un mécanisme de signalement des exceptions de donnée du RAESR pour certaines données déclarées. Toutefois, le programme d'AQ n'a pas permis d'améliorer les limites touchant les données sur les accidents invalidants et les décès, faute de recoupement avec d'autres sources d'information comme les CAT.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	3. Procéder à la validation croisée des données de diverses sources pour assurer que les employeurs satisfassent aux exigences en matière de rapports	Plus grand respect des exigences en matière de rapports.	Non réalisé	
	4. Les régions entrent tous les Rapports d'enquête de situation comportant des risques (RESR) dans le SIOT/ AT2000.	a. Dossiers d'accident plus complets. b. Indicateurs de rendement plus fiables.	Incapables d'évaluer	Nous n'avons pas eu le temps de confirmer si les régions entrent tous les Rapports d'enquête de situation comportant des risques dans AT2000.
	5. Réviser la DOP sur l'étagement (c.-à-d. le classement) des interventions de la partie II pour y inclure les employeurs qui ne présentent pas de RESR.	Plus grand respect des dispositions du Code qui traitent du RESR.	Non réalisé	La DOP sur l'étagement n'a jamais été officialisée.
	6. À la mise en service d'AT2000, mettre en œuvre un nouveau système de codage des accidents qui est compatible avec les données des CAT.	Correction des lacunes liées à la qualité des données du RESR et normalisation du codage (d'après la norme CSA) pour faciliter l'exploration de données.	Non réalisé	Les données des CAT ne sont pas accessibles.
	7. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'assurance de la qualité des données du RESR.	Amélioration de la qualité et de l'uniformité des données.	Partiellement réalisé	La BACF comporte un mécanisme de signalement des exceptions de donnée sur les accidents. Toutefois, étant donné l'absence de toute vérification de concordance, l'équipe de vérification ne peut confirmer l'exactitude des données.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	8. Améliorer les formulaires de RESR et de RAESR et permettre la déclaration électronique.	a. Déclaration simplifiée des données. b. Réduction de la charge de travail du programme et des employeurs. c. Mise en œuvre du service Gouvernement en direct.	Partiellement réalisé	Le formulaire a été amélioré, mais il n'y a pas de site Web où les employeurs peuvent transmettre électroniquement des renseignements sur les situations comportant des risques.
	9. Mettre à jour chaque année la base de données des accidents relevant de la compétence fédérale (BACF) et en assurer le couplage à AT2000.	Registres des clients à jour.	Entièrement réalisé	La BACF et AT2000 sont liés. Dans les registres des clients, seuls le nom, l'adresse et le code postal des employeurs sont mis à jour.
	10. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'assurance de la qualité des tâches des AAT.	Qualité constante des données du programme.	Partiellement réalisé	Il n'est pas toujours possible d'obtenir des documents à l'appui des réponses aux questions de l'AQ (p. ex., l'ASS a-t-il mis à jour les données d'AT2000 pour une tâche particulière).
	AT2000 contient les améliorations suivantes : a. Les données entrées au niveau du district seront accessibles immédiatement à l'échelon régional et national au lieu d'être mises à jour chaque mois.	Accessibilité de données plus actuelles à l'échelon régional et national.	Entièrement réalisé	
	b. Répertoire électronique complet de tous les documents produits par les AAT.	Recherche électronique dans tous les documents par mots clés définis par l'utilisateur (p. ex., fibres d'amiante).	Incapables d'évaluer	Nous n'avions pas d'**accès direct** au système AT2000 pendant la phase d'exécution.
	Amélioration des mesures correctives en ligne et des menus déroulants.	Données plus exactes.	Entièrement réalisé	

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	Le Programme de SST poursuit ses efforts en vue d'obtenir des données fédérales sur les accidents auprès des commissions provinciales et territoriales des accidents du travail (CAT). Plusieurs régions ont ou ont eu accès aux données de leur CAT locale; les renseignements fournis varient énormément. Par suite de préoccupations relatives à la protection des renseignements personnels dans la province, la région du Québec a perdu accès aux données de la CSST. Les questions de protection des renseignements personnels à RHDSC ont récemment retenu l'attention publique, ce qui vient compliquer les choses. L'initiative se poursuit néanmoins : a) Un examen des ententes locales de partage de données, qu'elles soient officielles ou officieuses, a été entrepris. Cet examen fournira des renseignements sur des questions clés et d'éventuels partenaires pour des ententes pilotes.	Bien qu'on s'attende à ce que l'intégration future des données des CAT aux renseignements du programme améliore la qualité et l'opportunité des décisions prises, elle permettra surtout à court ou à moyen terme de compléter les renseignements du programme pour aider à cibler les efforts sur les secteurs à risque élevé, en particulier les risques pour la santé. Pour assurer la convergence nationale de la planification stratégique, de l'exécution du programme et de l'évaluation et de la surveillance du rendement, il faut continuer de s'appuyer sur les données du programme pour déterminer l'affectation stratégique des ressources, de même que le ciblage et l'étagement des lieux de travail. Toutes les composantes régionales doivent avoir accès à des données de qualité et de forme comparables.	Non réalisé	

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	PISST a établi des contacts avec les chefs de la direction financière des CAT et avec les membres du Comité de SST de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (Comité SST-ACALO) pour promouvoir les ententes d'échange de renseignements sur les accidents. Certaines provinces ont manifesté de l'intérêt, et des contacts sont en voie d'établissement entre l'AC, les régions locales et les CAT pour la tenue de discussions. D'après les discussions préliminaires, une ou deux CAT seront choisies pour qu'elles mènent les négociations sur les ententes de partage de données.		Incapables d'évaluer	Notre vérification se limitait au Programme de SST du Programme du travail. Pour éviter un élargissement des paramètres de la vérification, nous n'avons pas examiné les relations avec des entités telles que l'ACALO qui sont exclues de la portée du projet.
3. Mettre en œuvre le nouvel indicateur de rendement clé (TIAI), suivre les progrès vers l'atteinte du but et en rendre compte. L'utilité de cet indicateur dépendra de la qualité des données sous-jacentes du Programme de SST (voir la recommandation précédente).	• L'ancien indicateur de rendement était fondé sur le pourcentage de violations mineures résolues par des promesses de conformité volontaire (PCV). En septembre 1997, le Comité national des opérations du travail (CNOT) a conclu que cet indicateur ne permettait pas d'évaluer l'efficacité du Programme de SST et a chargé un groupe de travail de proposer un indicateur de rendement plus approprié. Le GT a recommandé un indicateur de rendement fondé sur le taux d'incidence des accidents invalidants (TIAI). Le CNOT l'a adopté en octobre 1999, puis il a adopté en février 2000 le plan de mise en œuvre décrit ci-après qui comprend des mesures visant à venir à bout des limites touchant les données et à intégrer le TIAI au cadre de mesure du rendement du programme.	a. L'indicateur de rendement fondé sur le TIAI est une mesure directe de l'efficacité du programme pour ce qui est d'atteindre le but du Code — la prévention des accidents. b. Le TIAI fera nécessairement en sorte que les ressources soient affectées là où elles contribueront le plus à réduire les accidents. c. Une fois que les données des CAT deviendront accessibles, on pourra gérer un plus grand nombre de risques pour la santé au travail.	Partiellement réalisé	Le TIAI a été mis en œuvre, mais il devait faire l'objet d'une vérification de concordance et d'une validation avec les données des CAT. Aucune donnée brute des CAT n'est accessible.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	• La phase I prévoit des améliorations de la collecte des données du RAESR comme il est décrit à la recommandation 2 qui précède. Le TIAI sera fondé sur les données du RAESR seulement. Les valeurs de référence seront fondées sur les données des années civiles 1998 et 1999.	Valeurs annuelles provisoires du TIAI jusqu'à ce que des données à jour sur les accidents provenant des RAESR soient entièrement entrées et accessibles.	Partiellement réalisé	La BACF comporte un mécanisme de signalement des exceptions de donnée du RAESR. Toutefois, étant donné l'absence de toute vérification de concordance, l'équipe de vérification ne peut confirmer l'exactitude des données.
	• La phase II prévoit les améliorations décrites ci-dessus de la collecte des données du RESR et le couplage de la BACF à AT2000. Le TIAI sera fondé sur les données d'emploi de la BACF et les données sur les accidents provenant d'AT2000. Les valeurs de référence seront fondées sur les données des exercices 1999-2000 et 2000-2001. Il sera possible de faire un suivi du TIAI des lieux de travail qui ont été inspectés.	Mise en œuvre complète du TIAI.	Entièrement réalisé	Le TIAI a été mis en œuvre et est accessible pour les lieux de travail.
	• La phase III prévoit l'acquisition et l'intégration des données sur les accidents qui proviennent des 14 CAT et le calcul d'indicateurs de rendement fondés sur les données d'emploi de la BACF et les données des CAT sur les accidents.	TIAI par excellence.	Non réalisé	

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
Utiliser les données sur le TIAI dans la gestion courante du programme, en fixant des cibles de rendement pour les gestionnaires, et en orientant les ressources vers les secteurs à risque élevé dans chacune et dans l'ensemble des régions.	Des données semblables au TIAI sont utilisées depuis 1999 dans la planification des interventions. En octobre 1999, le CNOT a adopté les outils de ciblage des interventions planifiées du SST de 1999 pour aider à choisir les employeurs chez qui mener une inspection et à concentrer les efforts sur les risques les plus courants. Les outils de ciblage sont fondés sur le taux de fréquence des accidents invalidants (TFAI), qui est fondé sur les heures travaillées plutôt que l'emploi, mais qui est essentiellement équivalent au TIAI. Des outils de ciblage mis à jour seront produits en l'an 2000.	Ressources affectées à la réduction des accidents dans la plupart des lieux de travail dangereux.	Partiellement réalisé	Selon la direction du Programme de SST, le TIAI n'est pas le seul indicateur au moyen duquel les régions affectent des ressources aux secteurs à risque élevé. De plus, le TFAI n'est plus utilisé.
	Une DOP révisée proposée sur l'étagement (c.-à-d. le classement) prescrira l'utilisation, par les régions, du TIAI pour la sélection des lieux de travail à inspecter.	Ciblage amélioré et uniforme.	Non réalisé	La DOP révisée proposée sur l'étagement n'a jamais été officialisée.
	On détermine les secteurs à risque élevé en comparant le TFAI ou le TIAI du lieu de travail à celui du secteur d'activité auquel il appartient et en choisissant les emplacements affichant les ratios les plus élevés pour y mener les inspections les plus fréquentes.	Utilisation plus efficace des ressources.	Entièrement réalisé	

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	• Un plan stratégique quinquennal et des plans d'activités d'accompagnement, ainsi qu'un cadre de gestion de la mesure du rendement, dicteront les cibles de rendement à tous les niveaux ainsi que l'affectation stratégique des ressources. Plus précisément, le cadre de gestion de la mesure du rendement fixera les cibles globales de réduction du TIAI, précisera la façon d'intégrer les cibles de rendement aux plans stratégiques, aux plans d'activités et aux objectifs de rendement à l'échelle locale et la structure redditionnelle globale, et décrira le processus et le calendrier de surveillance du rendement et d'établissement des rapports de rendement.	Clarté des attentes relatives au rendement du programme, de l'obligation d'en rendre compte, ainsi que des rôles et des responsabilités en ce qui a trait aux résultats.	Partiellement réalisé	• La seule mesure de ciblage utilisée est le TIAI. • Une mesure de ciblage est établie dans le sommaire d'évaluation et de proposition des indicateurs de rendement. On vise à réduire le taux d'incidence des accidents invalidants de 10 % sur cinq ans (de 2001 à 2006) dans les secteurs d'activité (prioritaires) à risque élevé où les Opérations de SST ciblent des interventions proactives. • Les secteurs d'activité prioritaires à risque élevé sont également définis dans le sommaire d'évaluation et de proposition des indicateurs de rendement : le transport aérien, le secteur portuaire (débardage et transport maritime), le transport routier, le transport ferroviaire, les silos à céréales, ainsi que les semences et les aliments pour animaux. • Les secteurs ciblés demeurent les mêmes pendant de nombreuses années. • Les données du rapport ne sont pas d'actualité.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
				Affectation stratégique des ressources : • Il s'agit d'une réaffectation plutôt que d'une affectation des ressources puisque le modèle utilise les ressources mêmes et les réaffecte entre les régions. • La réaffectation de la partie II n'a pas d'incidence sur la partie III ou la protection-incendie. • Les ressources existantes demeurent les mêmes pour chaque partie du Code. • Aucune ressource n'est réaffectée d'une partie à une autre (p. ex., de la partie III à la partie II). • Les ressources mêmes de la partie II sont réaffectées entre les régions. Le modèle ne propose pas de nouvelles ressources, mais simplement une nouvelle réaffectation des ressources existantes.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
5. Assurer que le suivi des mesures opérationnelles soit convenable et utile.	• Des mesures opérationnelles du rendement seront intégrées au cadre de gestion de la mesure du rendement dont il est question à la recommandation 4 qui précède. Par exemple, AT2000 fournira aux gestionnaires à tous les niveaux les outils voulus pour surveiller et évaluer le rendement de leurs ressources par rapport aux buts à atteindre et redresser leurs plans de travail afin de combler les déficits. Le besoin d'ajouter des mesures opérationnelles du rendement et de les mettre à jour sera examiné. On envisagera de mettre en œuvre d'autres mesures du rendement dont le Groupe de travail sur les indicateurs de rendement en SST recommande l'élaboration.	Suivi convenable et utile des mesures opérationnelles.	Non réalisé	• La capacité de production de rapports d'AT2000 est limitée. P. ex., le personnel d'AT2000 ne fournit pas de données historiques sur les lieux de travail à l'appui d'une analyse des tendances. • Il y a des problèmes d'intégrité des données parce que le système n'englobe pas tous les employeurs. De plus, il n'existe pas de procédures opérationnelles assurant une saisie uniforme des données. • Le TIAI est la seule mesure du rendement qui demeure limitée. • AT2000 n'est pas conçu en tant qu'outil de rendement en gestion.
6. Continuer d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie nationale d'éducation des clients, qui prévoit notamment des ressources et des outils appropriés.	• Une stratégie d'éducation des clients au sujet de la mise en œuvre des modifications de la partie II a été rédigée. Trois approches seront utilisées : tripartite, par secteur et par client (employeur/employés). L'objectif est de faire en sorte que les clients contribuent à la diffusion des renseignements voulus.	a. Compréhension claire et homogène d'une nouvelle approche réglementaire fondée sur un système de responsabilité interne renforcé, y compris les rôles et les responsabilités des employeurs et des employés. b. Établissement et maintien d'une relation de travail avec les clients.	Non réalisé	Nous ne trouvons aucun document au sujet d'une stratégie d'éducation des clients.

Évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action de la direction de 2001 *(suite)*				
Recommandation	**Activités/Mesures**	**Résultats**	**État d'avancement (selon les Services de vérification interne)**	**Commentaires (des Services de vérification interne)**
	• Mener un sondage auprès des clients pour déterminer leurs besoins en publications et utiliser les résultats pour mettre à jour les publications.	a. Publications mieux adaptées. b. Publications à jour.	Non réalisé	Il n'y a pas eu de sondage auprès des clients à cette fin.
	• Un plan d'affectation de ressources à l'éducation des clients est en voie d'élaboration. D'autres ressources seront consacrées à l'éducation des clients.	Réaffectation de ressources pour financer convenablement les activités d'éducation des clients.	Incapables d'évaluer	

ANNEXE B
COUVERTURE DES LIEUX DE TRAVAIL D'APRÈS LE PROCESSUS D'ÉTAGEMENT

Étagement très élevé

Étagement de la SST	Centre du Travail	N^{bre} de lieux de travail actifs 2004-2005	N^{bre} de lieux de travail visités deux fois	% de lieux de travail visités deux fois	N^{bre} de lieux de travail actifs 2005-2006	N^{bre} de lieux de travail visités deux fois	% de lieux de travail visités deux fois	N^{bre} de lieux de travail actifs 2006-2007	N^{bre} de lieux de travail visités deux fois	% de lieux de travail visités deux fois
Très élevé (visites requises tous les six mois)	Atlantique	34	8	23,53 %	34	8	23,53 %	34	11	32,35 %
	Centre	15	0	0 %	15	0	0,00 %	15	0	0,00 %
	Ontario	69	15	21,74 %	69	5	7,25 %	69	9	13,04 %
	Pacifique du N.-O.	11	3	27,27 %	11	1	9,09 %	11	2	18,18 %
	Québec	27	2	7,41 %	27	0	0,00 %	27	3	11,11 %
	MOYENNE			17,95 %			8,97 %			16,02 %

Étagement élevé

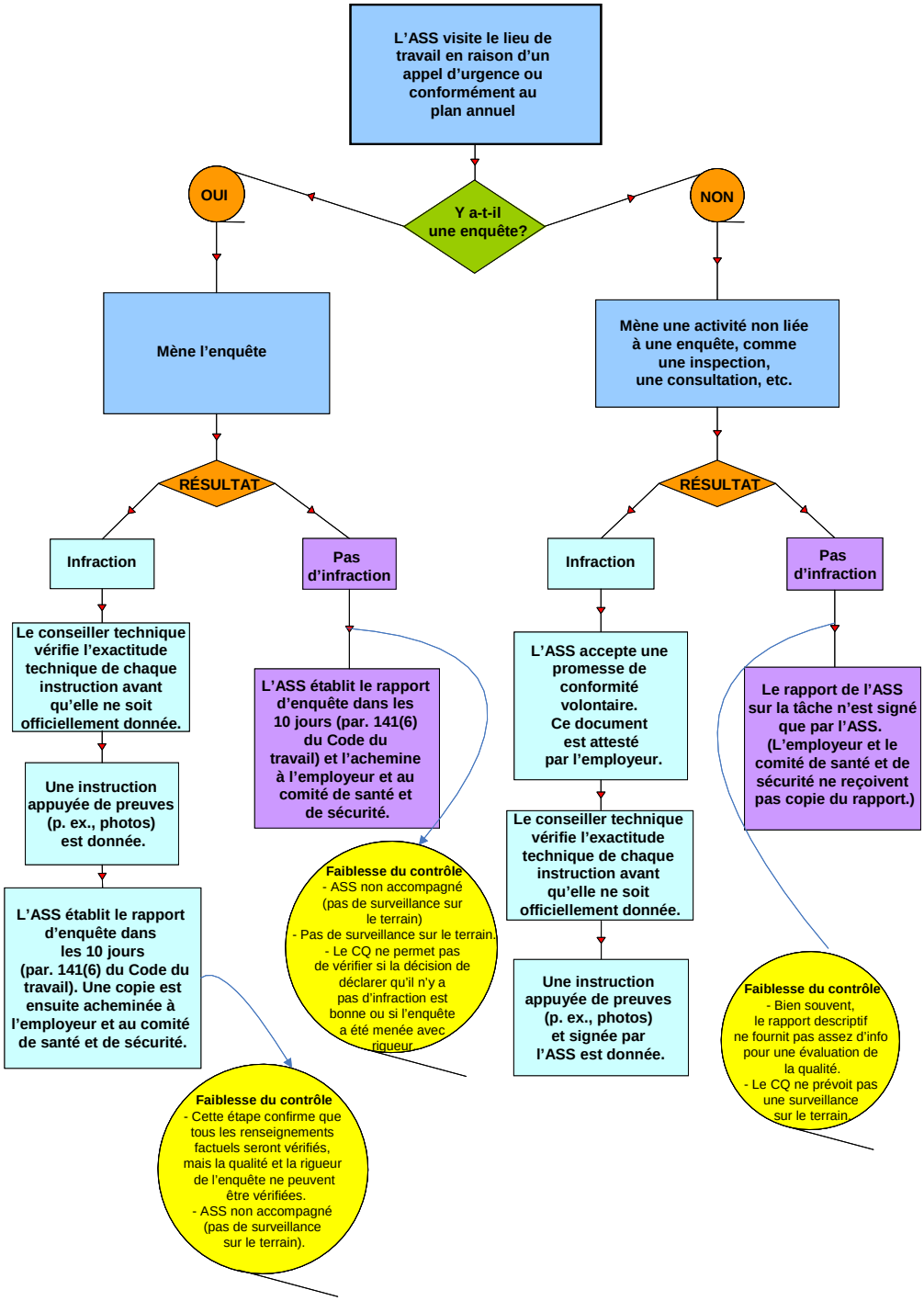
Étagement de la SST	Centre du Travail	N^{bre} de lieux de travail actifs 2004-2005	N^{bre} de lieux de travail visités au moins une fois par an	% de lieux de travail visités au moins une fois	N^{bre} de lieux de travail actifs 2005-2006	N^{bre} de lieux de travail visités au moins une fois par an	% de lieux de travail visités au moins une fois	N^{bre} de lieux de travail actifs 2006-2007	N^{bre} de lieux de travail visités au moins une fois par an	% de lieux de travail visités au moins une fois
Élevé (visites requises tous les 12 mois)	Atlantique	1 065	352	33,05 %	1 065	334	31,36 %	1 065	260	24,41 %
	Centre	1 863	183	9,82 %	1 863	170	9,13 %	1 863	113	6,07 %
	Ontario	3 994	306	7,66 %	3 994	325	8,14 %	3 994	328	8,21 %
	Pacifique du N.-O.	2 643	220	8,32 %	2 643	246	9,31 %	2 643	252	9,53 %
	Québec	2 756	216	7,84 %	2 756	189	6,86 %	2 756	224	8,13 %
	MOYENNE			10,37 %			10,26 %			9,55 %

Hypothèse du vérificateur **:** Comme le système AT2000 ne pouvait fournir le nombre de lieux actifs à une date autre que le moment présent, l'équipe de vérification a posé comme hypothèse que les chiffres de chaque exercice seraient assez constants. Tous les chiffres utilisés sont ceux des rapports produits par AT2000 le 25 juillet 2007.

Note **:** Le nombre de lieux visités selon la fréquence requise comprend tous les types de visites sur place, qu'il s'agisse d'inspections générales, de visites de counselling, etc. Par conséquent, cela ne signifie pas que chaque lieu a été inspecté, mais plutôt visité.

ANNEXE C
DÉROULEMENT DES ACTIVITÉS LIÉES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

Déroulement des activités liées à la santé et à la sécurité



ANNEXE D
PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Voici le détail de la réponse de la direction aux recommandations. Les plans d'action détaillés de la direction devraient être présentés sous forme de tableau qui suit le modèle ci-après.

Plan d'action de la direction			
Recommandations issues de la vérification interne	**Mesures à prendre selon le Plan d'action de la direction**	**Date d'achèvement prévue**	**Responsable**
1. Plan d'action de la direction de 2001 : La direction du Programme de SST doit établir l'ordre de priorité, en fonction des risques, de toutes les mesures prévues au Plan d'action de la direction découlant de l'examen de 2001 qui n'ont pas encore été prises. Ces mesures doivent être mises en œuvre autant que possible, compte tenu des ressources disponibles.			
• Mettre à jour l'orientation stratégique et les priorités relatives à la SST pour en assurer la clarté, favoriser une planification convergente, améliorer la coordination et faciliter l'affectation stratégique des ressources.	Confirmer que le processus d'établissement des priorités nationales et le plan stratégique sont convergents. (Comprend les principes touchant l'étagement, le TIAI et la stratégie d'intervention nationale).	Avril 2008	DG DNOT Directeur principal – SST Directeur – CPP

Plan d'action de la direction *(suite)*			
Recommandations issues de la vérification interne	**Mesures à prendre selon le Plan d'action de la direction**	**Date d'achèvement prévue**	**Responsable**
• Continuer de prendre diverses mesures pour régler le problème que posent depuis longtemps les limites relatives aux données du programme et à l'information de gestion. Une façon d'améliorer l'actualité, l'exactitude et l'intégralité des bases de données du programme consiste à conclure des ententes avec les commissions provinciales des accidents du travail pour obtenir des renseignements sur les accidents. Maintenir et renforcer les mécanismes internes de collecte des données pour fournir les renseignements nécessaires à l'affectation stratégique des ressources, à la gestion des risques et à la surveillance du rendement du programme. Rationaliser les bases de données et assurer l'intégration aux données des CAT à mesure qu'elles deviennent accessibles.	1. Assurer que les agents confirment, au cours de la visite sur place, que l'employeur a envoyé le rapport annuel.	Juin 2008	DG DNOT Directeurs régionaux
	2. Dans la mesure du possible, négocier des ententes avec les CAT provinciales pour avoir accès aux données sur les accidents chez les employeurs sous réglementation fédérale, afin de pouvoir les utiliser comme autre outil pour élaborer des plans de travail et éventuellement renforcer la fiabilité des mesures du rendement (c.-à-d. le taux d'incidence des accidents invalidants).	Décembre 2009	Directeur principal – SST
	3. Assurer que les régions entrent les RESR dans AT2000 en temps opportun et de façon complète.	Avril 2008	DG DNOT Directeurs régionaux
	4. Dans la planification du travail, régler le cas des employeurs qui ne présentent pas de RESR.	Avril 2008	Directeurs régionaux
	5. Étudier la faisabilité et les avantages d'une harmonisation totale d'AT2000 avec la norme CSA.	Mars 2008	Directeur principal – SST
	6. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'assurance de la qualité des données du RESR.	Mars 2008	Directeurs régionaux
	7. Élaborer et mettre en œuvre un système de rapport électronique.	Décembre 2009	Directeur principal – SST
	8. Pleinement mettre en œuvre le programme d'AQ élaboré.	Mars 2008	Directeurs régionaux
• Utiliser les données sur le TIAI dans la gestion courante du programme, en fixant des cibles de rendement pour les gestionnaires, et en orientant les ressources vers les secteurs à risque élevé dans chacune et dans l'ensemble des régions.	Assurer l'intégration du TIAI au plan stratégique quinquennal.	Mars 2008	Directeur – CPP Directeur principal – SST
• Assurer que le suivi des mesures opérationnelles soit convenable et utile.	Examiner et mettre à jour les mesures opérationnelles du rendement.	Décembre 2008	DG DNOT Directeur – CPP
• Élaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale d'éducation des clients, qui prévoit notamment des ressources et des outils appropriés.	Officialiser la stratégie d'éducation des clients.	Décembre 2008	Directeur – CPP

Plan d'action de la direction *(suite)*			
Recommandations issues de la vérification interne	**Mesures à prendre selon le Plan d'action de la direction**	**Date d'achèvement prévue**	**Responsable**
2. Gestion du programme : La direction du Programme de SST doit entreprendre les mesures recommandées suivantes pour améliorer la gestion du programme.			
• Travailler avec les CAT provinciales à améliorer les données électroniques sur les employeurs en obtenant des données auprès de ressources appropriées pour mieux cerner et mettre à jour la population des employeurs sous réglementation fédérale.	1. Étudier la possibilité de conclure des ententes de partage de données avec d'autres entités publiques pour avoir accès aux données sur les employeurs de compétence fédérale. 2. Assurer la liaison avec les associations régionales d'employeurs de compétence fédérale et assister à leurs réunions. Profiter de cette occasion pour diffuser des renseignements sur la santé et la sécurité aux employeurs membres.	Mars 2008 Décembre 2007	Directeur principal – SST Directeur principal – SST Directeurs régionaux
• Accroître le nombre de lieux de travail inspectés par les ASS et établir l'ordre de priorité de leur inspection en fonction du degré de risque qui leur est associé.	Évaluer la méthode de prestation des services et mettre en œuvre des façons de maximiser le taux d'inspection des lieux à risque élevé. Combler les postes vacants actuels d'ASS. Prendre en considération le temps investi dans des initiatives axées sur les secteurs à risque élevé telles que l'inspection, l'éducation, la consultation, etc. Cette approche intégrée appuie l'accent que nous mettons sur la prévention et les services à valeur ajoutée.	Décembre 2008 Janvier 2008 Décembre 2008	Directeurs régionaux Directeurs régionaux Directeur principal – SST Directeurs régionaux
• Modifier le programme de formation existant pour répondre aux besoins de formation des ASS, ce qui comprend l'élaboration de lignes directrices et de procédures qui démontrent les pratiques acceptables d'entrée des données.	Assurer que les programmes de formation relative à la SST soient continuellement révisés et modernisés et en assurer une mise en œuvre uniforme à l'échelle du programme. Officialiser les politiques sur les données standard qui doivent être entrées dans AT2000. Donner aux agents une formation relative aux pratiques d'entrée des données dans AT2000 et leur faire connaître la marche à suivre pour recommander des améliorations à apporter à AT2000 et donner suite aux recommandations dans les meilleurs délais.	Permanent Avril 2008 Juillet 2008	Directeur – CPP Directeur – CPP Directeur – CPP Directeurs régionaux

Plan d'action de la direction *(suite)*			
Recommandations issues de la vérification interne	**Mesures à prendre selon le Plan d'action de la direction**	**Date d'achèvement prévue**	**Responsable**
• Intégrer au système de surveillance actuel des secteurs à risque élevé du Programme de SST, des contrôles de qualité aléatoires et fondés sur les risques afin de permettre une meilleure évaluation de la qualité, de l'exactitude et de l'intégralité des tâches opérationnelles.	Examiner le programme d'AQ mis en œuvre en accordant une attention particulière à la fréquence des examens menés par les conseillers techniques et à la qualité des renseignements consignés. De plus, l'AQ assurera que les conseillers techniques ciblent les tâches dans les secteurs à risque élevé et utilisent les résultats de l'examen pour donner une formation et de la rétroaction aux agents.	Décembre 2008	DG DNOT Directeur principal – SST
• Assurer que les risques importants et les stratégies d'atténuation correspondantes soient définis dans le cadre de vérification axé sur les risques ou d'autres documents du profil ministériel des risques.	Assurer que les plans d'action de la direction correspondants soient mis en œuvre dans les délais indiqués. Assurer que les risques importants et les stratégies d'atténuation soient définis dans les documents du profil ministériel des risques (Par exemple, le registre des risques). Assurer que les risques importants soient définis dans les documents du cadre de vérification axé sur les risques (CVAR).	Décembre 2007 30 juin 2008 Date à déterminer selon l'élaboration du CVAR	Directeur principal – SST