Emploi et Développement social Canada | Employment and Social Development Canada

Canada

Évaluation du Programme de santé et de sécurité au travail

Rapport final

Janvier 2019

Direction de l'évaluation – Direction générale des politiques stratégiques et de service

Évaluation du Programme de santé et sécurité du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC .
Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019
Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em20-129/2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-30757-2

EDSC
Nº de cat. : SP-1208-05-19F

Table des matières

03 Faits saillants

04 Survol du programme et de l'évaluation

06 Principales constatations

17 Recommandations

18 Annexes

A – Définitions
B – Modèle logique du programme (2017)
C – Contexte du programme
D – Questions d'évaluation
E – Sources de données : Descriptions et limites
F – Droits des employés et questions spécifiques du sondage
G – Secteurs de compétence fédérale en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*
H –Taux moyens d'accidents provinciaux, territoriaux et fédéraux
I – Références

Faits saillants

La présente évaluation portait sur le rendement du Programme de santé et de sécurité au travail, qui relève du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Elle est conforme à la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor de 2016 et couvre la période allant de 2011-2012 à 2015-2016.

Principales conclusions et recommandations

L'évaluation a permis de constater que les activités du programme ont contribué à un milieu de travail sain et sécuritaire. Par exemple, la majorité des employeurs (91 %) et des employés (71 %) sous réglementation fédérale ayant répondu à un sondage ont trouvé que les règlements sur la santé et la sécurité au travail garantissaient adéquatement un milieu de travail sain et sécuritaire. Les points saillants de cette évaluation sont les suivants :

Modernisation et sensibilisation

Il y a des défis émergents en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier dans les domaines de la santé mentale et de l'emploi atypique*, qui font augmenter le nombre de travailleurs vulnérables*.

Recommandation 1 : Accroître la sensibilisation à la santé et la sécurité au travail pour relever les défis émergents, prévenir les problèmes et les risques potentiels et aider davantage les travailleurs vulnérables.

Activités proactives

Le taux d'incidence des accidents invalidants* a augmenté de 7 % au cours de la période d'évaluation, alors que les inspections proactives ont diminué de 45 % et le nombre d'agents d'inspection était en baisse.

Recommandation 2 : Explorer des moyens d'augmenter les activités proactives, notamment les inspections ciblées de façon stratégique dans les secteurs à risque élevé, afin de détecter les infractions et de prévenir les blessures ou les maladies potentielles.

Activités réactives

Tous les employeurs ayant répondu au sondage se sont déclarés satisfaits des résultats du processus de règlement interne des plaintes; cependant, les employés sont beaucoup moins satisfaits (60 %) de l'ensemble du processus, y compris de la rapidité des services (55 %).

Recommandation 3 : Cerner et régler les problèmes qui pourraient avoir entravé l'efficacité du processus de règlement interne des plaintes et élaborer des normes de service pour résoudre les infractions d'une manière rapide et efficace.

Pratiques de mesure du rendement

Les pratiques de mesure du rendement en place n'appuient pas entièrement la surveillance et la mesure des résultats attendus, comme la conformité au *Code* et les taux d'incidence dans les secteurs à risque élevé.

Recommandation 4 : Afin de soutenir les activités de surveillance et de production de rapports, les responsables du programme pourraient améliorer les pratiques de mesure du rendement afin de recueillir des renseignements fiables à l'égard des paramètres clés, tels que les taux d'incidence, les niveaux de conformité et la gravité des infractions.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Réponse de la Direction

Modernisation et sensibilisation

Recommandation 1 : Accroître la sensibilisation à la santé et la sécurité au travail pour relever les défis émergents, prévenir les problèmes et les risques potentiels et aider davantage les travailleurs vulnérables.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation de moderniser et de mieux faire connaître les règlements en matière de santé et de sécurité au travail.

- En réponse à la recommandation d'élaborer un cadre stratégique pour la collecte et l'analyse des données afin d'améliorer la surveillance du programme et la production de rapports, formulée à la suite de l'audit interne du Programme de santé et de sécurité au travail menée en 2016, la Direction a créé l'Unité des renseignements opérationnels et le Cadre stratégique de renseignements opérationnels connexes pour améliorer l'accessibilité et l'intégrité des données.

- La Direction continuera de collaborer avec les intervenants, y compris les représentants des employés et des employeurs, et avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, en utilisant des plateformes établies comme le Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail (CCSST) et l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière – Santé et sécurité au travail (ACALO-SST).

Réponse de la Direction

Recommandation 1 (suite)

Mesure 1

- Le Programme du travail utilisera diverses plateformes (internes et externes) pour consulter, surveiller, recueillir de l'information et accroître la sensibilisation aux nouveaux enjeux en matière de santé et de sécurité au travail au sein du Programme du travail (sur une base continue).

Mesure 2

- Établir une unité des relations stratégiques avec les intervenants au sein du programme afin de surveiller les principaux enjeux émergents (sur une base continue).

Mesure 3

- Le Programme du travail créera un cadre pour consolider les activités auxquelles participe le programme (mars 2019) :
  - faire participer des experts techniques à des conférences internationales afin de se tenir au courant des enjeux et des pratiques internationales;
  - participer à un projet pilote d'intelligence artificielle;
  - voir à l'harmonisation de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Mesure 4

- Le Programme du travail élaborera une proposition visant à établir une approche préventive en matière de santé et de sécurité au travail (novembre 2019).

  - Cette proposition déterminera la meilleure approche à adopter pour anticiper les risques propres à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs vulnérables.

Réponse de la Direction

Activités proactives

Recommandation 2 : Explorer des moyens d'augmenter les activités proactives, notamment les inspections ciblées de façon stratégique dans les secteurs à risque élevé, afin de détecter les infractions et de prévenir les blessures ou les maladies potentielles.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation d'augmenter les activités proactives, y compris les inspections stratégiquement ciblées dans les secteurs à risque élevé.

Mesure 1

- Le programme mène des recherches sur la prévention afin de trouver des moyens d'améliorer ses activités proactives, particulièrement dans les secteurs à risque élevé comme les transports (mars 2020).

Mesure 2

- Le programme mène un projet pilote à l'aide de données provenant de la commission des accidents du travail de la Saskatchewan afin de recueillir de l'information sur les activités proactives qui devraient être ciblées (date de début : janvier 2019).

Mesure 3

- Un projet pilote est en cours au Québec et dans les régions du Centre pour mettre à l'essai la réaffectation des inspections à l'aide d'un nouvel outil qui permet de cibler les inspections pour mettre l'accent sur la prévention (mars 2020).

Réponse de la Direction

Activités réactives

Recommandation 3 : Cerner et régler les problèmes qui pourraient avoir entravé l'efficacité du processus de règlement interne des plaintes et élaborer des normes de service pour résoudre les infractions d'une manière rapide et efficace.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation de cerner et de régler les problèmes liés au processus de règlement interne des plaintes et d'élaborer des normes de service.

- En réponse à la recommandation d'élaborer une stratégie globale de prestation de services afin d'officialiser les activités et les interactions régulières avec les clients et les intervenants formulée à la suite de l'audit interne du programme menée en 2016, la Direction a élaboré des normes de prestation de services aux clients et une stratégie de mobilisation des clients et des intervenants.

Réponse de la Direction

Recommandation 3 (suite)

Mesure 1

- Le Programme du travail produira un rapport dans lequel il examinera les raisons pour lesquelles il est parfois impossible d'arriver à un consensus en milieu de travail sur les cas de refus de travailler, en consultant les intervenants (mai 2019).

Mesure 2

- Le programme effectuera une analyse des façons dont les agents de santé et de sécurité peuvent mieux aider les parties en milieu de travail tout au long du processus de règlement interne des plaintes (septembre 2019). Le programme élaborera ensuite d'autres outils et documents d'orientation à l'intention des agents de santé et de sécurité.

Mesure 3

- En novembre 2018, le Programme du travail a élaboré et publié des normes de service associées à des processus particuliers afin de réduire l'insatisfaction des employés à l'égard du délai de règlement de leur plainte[1].

- Les résultats et les gains en efficacité résultant de la mise en œuvre des normes de service devraient être déterminés à la suite de la planification opérationnelle stratégique et des examens annuels du cycle. Un suivi et un examen systématiques des normes de service et de leurs résultats aideront à déterminer les secteurs où des améliorations ou d'autres normes de service peuvent être mises en œuvre, afin de mieux répondre aux problèmes ou aux préoccupations des clients et de réduire davantage l'insatisfaction des employés (sur une base continue).

1. Vous trouverez de l'information sur les normes de service ici : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/securite-travail.html

Réponse de la Direction

Pratiques de mesure du rendement

Recommandation 4 : Afin de soutenir les activités de surveillance et de production de rapports, les responsables du programme pourraient améliorer les pratiques de mesure du rendement afin de recueillir des renseignements fiables à l'égard des paramètres clés, tels que les taux d'incidence, les niveaux de conformité et la gravité des infractions.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation d'améliorer les pratiques de mesure du rendement.
- En réponse à la recommandation d'élaborer un processus de contrôle de la qualité à l'échelle du programme, y compris des indicateurs pour mesurer l'efficacité continue des principaux processus formulée à la suite de la vérification du Programme de santé et de sécurité au travail menée en 2016, la Direction a élaboré un cadre de contrôle de la qualité qui s'appuie sur un cadre global de mesure du rendement en santé et sécurité au travail.
- Au cours des deux dernières années, le programme a examiné les processus et les résultats attendus et, dans le cadre du Profil d'information sur le rendement annuel du SCT, a élaboré un certain nombre d'indicateurs de rendement permettant de mesurer l'efficacité de ses activités, ainsi que les domaines où des améliorations pourraient être apportées.

Mesure 1

- Le programme continuera de mettre à jour le profil annuel d'information sur le rendement et de suivre l'évolution des taux d'incidence et de conformité (sur une base continue).

Mesure 2

- Le programme continuera d'évaluer annuellement ses résultats et indicateurs prévus et d'apporter des modifications en fonction des changements législatifs et réglementaires (comme ceux qui sont actuellement apportés sur le plan de la prévention du harcèlement et de la violence) [sur une base continue].

Survol du programme et de l'évaluation

Le programme

- Le Programme de santé et de sécurité au travail (le « programme ») est administré par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada et est composé de la Direction du milieu de travail[2] et de la Direction des opérations régionales et de la conformité[3].
- Le programme applique les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du *Code canadien du travail* pour les lieux de travail sous réglementation fédérale*.
- Le programme s'efforce d'assurer la sécurité et la santé au travail de tous les employés relevant de la compétence fédérale en prévenant ou en réduisant l'incidence des accidents du travail et des décès liés au travail dans les lieux de travail de compétence fédérale. Pour ce faire, le programme sensibiliser les employeurs et les employés aux questions de santé et de sécurité et les aider à comprendre leurs devoirs et leurs droits[4].
- Le modèle logique du programme, qui figure à l'annexe B, décrit les activités, les extrants et les résultats attendus.
- Les dépenses annuelles du programme étaient de 16,8 M$ en moyenne entre 2011-2012 et 2015-2016[5]. Voir l'annexe C pour de plus amples renseignements sur le programme et une ventilation des dépenses de programme.

L'évaluation

- L'évaluation a permis d'évaluer le rendement du programme en examinant :
  - des questions et des enjeux émergents;
  - des activités proactives et réactives;
  - la mise en œuvre des modifications apportées à la partie II du *Code canadien du travail;*
  - les stratégies ou les pratiques de collecte de données et de mesure du rendement.
- Ces questions ont été guidées par huit questions d'évaluation (annexe D) et reposaient sur cinq sources de données (annexe E).

2. Fournir un soutien fonctionnel au chapitre de la conception, de l'exécution et de l'orientation des programmes et de l'interprétation des politiques.
3. Assurer la mise en œuvre uniforme des stratégies et des services de conformité pour les employeurs et les employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.
4. Voir l'annexe F pour des renseignements sur les droits des employés en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.
5. Sources : 2011-2012 à 2013-2014 (Direction générale du dirigeant principal des finances d'EDSC); 2014-2015 à 2015-2016 (Rapports ministériels sur le rendement).

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Contexte

En raison de l'évolution du travail, les définitions standards de l'emploi peuvent devenir désuètes, y compris certaines mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail des employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

L'emploi atypique et des problèmes en matière de santé continuent d'apparaître

- Les taux de syndicalisation sont à la baisse et les modalités de travail atypiques augmentent (par exemple, emploi pour une période déterminée, contractuel* et occasionnel)[6].
- Ces changements ont entraîné une augmentation du nombre de travailleurs vulnérables* qui peut être associée à une réduction du contrôle sur les conditions de travail ou la protection des droits.
- La santé mentale et le bien-être des employés en milieu de travail constituent également un problème croissant.

La technologie change le milieu de travail

- Les progrès technologiques élargissent la portée du lieu physique de travail et permettent plus de variations, comme le télétravail[7].
- L'utilisation croissante de la technologie modifie la nature du travail et suscite des préoccupations en matière de santé et de sécurité.

6. Par exemple, de 1997 à 2017, l'emploi temporaire* au Canada a augmenté de près de 67 %, tandis que le travail permanent à temps plein et l'emploi total* ont chacun augmenté d'environ 35 %. (Source : Statistique Canada).
7. Certains employeurs interrogés ont dit avoir de la difficulté à se conformer aux normes de sécurité dans le cadre de régimes de travail non traditionnels, comme le télétravail.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Principales constatations

Le programme est en train de mettre à jour et de moderniser les règlements pour qu'ils reflètent l'évolution du milieu de travail.

- La plupart des économies avancées n'ont pas la capacité de gérer la santé et la sécurité au travail ou leur système de réglementation pour régler les problèmes émergents découlant des emplois précaires, occasionnels et temporaires* (Gallagher, 2012).
    - Entre 1997 et 2017, la proportion de travailleurs temporaires a augmenté de 2,2 points de pourcentage pour atteindre 11,6 % du total des travailleurs* au Canada, soit 2,1 millions[8].
    - L'emploi contractuel a connu la plus forte hausse en tant que forme d'emploi temporaire, avec une croissance de près de 97 % au cours de la même période[9].
- La santé mentale en milieu de travail a également été reconnue comme un problème émergent.
    - Les employeurs et les employés interrogés ont déclaré être de plus en plus conscients des problèmes de santé mentale en milieu de travail, y compris de leur lien avec les drogues, l'alcool et la violence.
    - Les employeurs ont fait part de leurs préoccupations concernant les problèmes de santé mentale en milieu de travail, y compris l'étendue de leurs responsabilités, les défis liés aux enquêtes et à la saisie de l'information, et le besoin d'expertise et de services spécialisés.
- Les employeurs interrogés ont remarqué que l'essor de la technologie augmente le risque de problèmes de santé potentiels.
    - Les responsables du programme ont consigné que les infractions liées à la manutention des matières dangereuses étaient fréquentes, et les employeurs ont souligné la nécessité d'apporter des améliorations pour régler les problèmes techniques.
- Le programme dispose d'un certain nombre d'outils pour aborder les problèmes émergents, comme fournir des renseignements sur le web à propos du stress, de la violence et de l'intimidation; mettre à contribution le Conseil consultatif tripartite sur la santé et la sécurité au travail; rester en contact avec le personnel sur le terrain concernant les questions émergentes sur place et, mettre à profit les recherches menées par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

8. L'Enquête sur la population active de 2017 de Statistique Canada et le *profil des travailleurs temporaires d'EDSC en 2017.*
9. Ibid.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Principales constatations

Le programme recueille un nombre limité d ’information en appui de l’analyse entre les sexes plus des employés vulnérables qui occupent un emploi temporaire ou permanent.

- Le programme ne recueille pas de renseignements désagrégés sur les employés, par type d’emploi ou liés, entre autres, au sexe et à la représentation (par exemple, invalidité, minorités)[10]. De tels renseignements pourraient appuyer la surveillance et la production de rapports sur l’information et favoriser ainsi la prise de décisions stratégiques.

- Les données fondées sur le sexe de l’Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 indiquent que 19 % des femmes et 11 % des hommes dans les milieux de travail sous réglementation fédérale sont des employés à temps partiel[11].

- Une enquête menée par Statistique Canada en 2017 a révélé que les femmes représentaient près de 52 % des travailleurs temporaires au Canada. Cette proportion est assez constante depuis 1997.

- Entre 1997 et 2017, la proportion des femmes dans l’emploi temporaire* a augmenté de près de 75 %, comparativement à une augmentation de presque 59 % pour les hommes.

- Les personnes interrogées ont souligné la nécessité d’accroître le soutien du programme à l’égard des nouveaux enjeux liés aux groupes les plus vulnérables*, comme la protection des employés embauchés par les organismes de ressources humaines et la conformité des employeurs en matière de sécurité dans les régimes de travail non traditionnels, comme le télétravail.

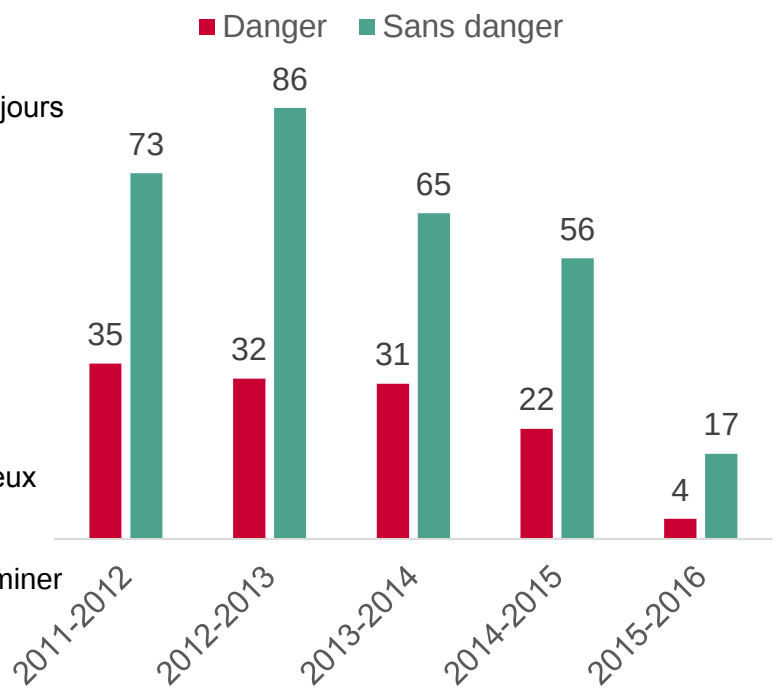
10. Cela pourrait être fondé sur les données, les rapports et la consultation des intervenants des administrations fédérales, ainsi que sur la surveillance continue de la recherche et de la documentation sur la santé et la sécurité au travail dans d’autres administrations.
11. Bien que le sondage ne soit distribué qu’aux employés visés par la partie III du *Code canadien du travail*, le programme estime qu’en 2014, environ 76 % des employés visés par la partie II étaient également visés par la partie III du *Code*.

* Les définitions des termes suivis d’un astérisque (*) se trouvent à l’annexe A.

Le programme a mis en œuvre plusieurs modifications législatives, mais il semble qu'une formation supplémentaire soit nécessaire pour assurer une compréhension claire de certaines notions du *Code*.

- Au cours de la période visée par l'évaluation, la majorité des cas de refus d'exécuter un travail dangereux n'ont pas été jugés valides.
- Les employeurs ont remarqué que les employés peuvent ne pas savoir clairement ce qui constitue une plainte liée au danger[12].
- Les employés ont indiqué que la formation des agents d'inspection du Programme du travail était insuffisante, de sorte qu'ils n'étaient pas toujours en mesure de cerner les dangers ou les risques complexes[13].
- En 2014, la définition de « danger »* a été modifiée pour :
  - clarifier son utilisation prévue pour les employeurs et les employés;
  - transférer les cas non dangereux par le biais des mécanismes applicables;
  - encourager l'utilisation du système de responsabilité interne* et du Programme de prévention des risques*.
- En 2015-2016, le nombre de cas de refus d'exécuter un travail dangereux qui ont été transférés au programme a diminué de 73 %[14].
- Le programme ne recueille pas de données qui permettraient de déterminer la cause de cette baisse ni de suivre les cas gérés par le système de responsabilité interne.

Image 1 : Nombre de cas de refus d'exécuter un travail dangereux et leur type adjugé à l'échelon ministériel de 2011-2012 à 2015-2016



Source : Base de données Application du travail 2000.

12. Étude technique des entrevues menées auprès des informateurs clés de santé et sécurité au travail.
13. Ibid.
14. En 2016-2017, 49 cas de refus d'exécuter un travail dangereux ont été signalés au programme. Neuf ont été jugés dangereux, 36 pas dangereux et quatre ont donné d'autres résultats.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

La majorité des employeurs se conforment à la partie II du *Code canadien du travail*, et il y a eu une augmentation de la conformité depuis 2012.

Le taux d'infraction d'un secteur peut être influencé par la mesure dans laquelle il est visé par des inspections proactives; ceci peut se traduire par des taux d'infraction plus élevés dans les secteurs à haut risque.

Le nombre d'employeurs dans un secteur et le taux d'infraction par employeur sont deux indicateurs différents pour comprendre le degré d'infraction au *Code*[15].

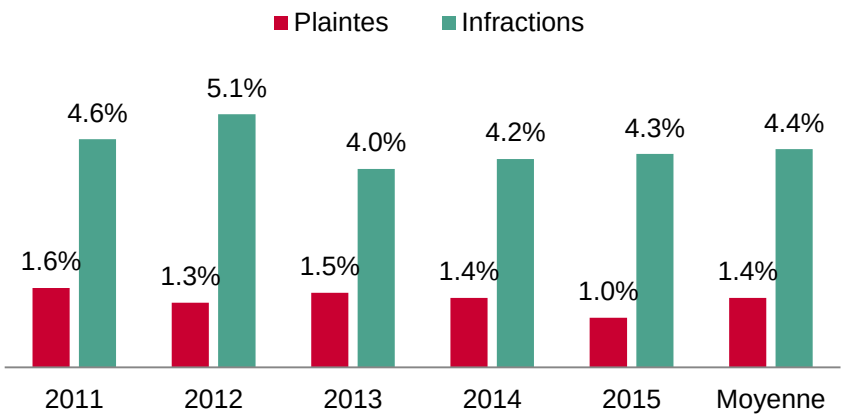
- Les employeurs du secteur du camionnage avaient un taux d'infraction inférieur à la moyenne de 3,6 %. Toutefois, c'est dans ce secteur que la population totale des employeurs était la plus élevée, soit 60 %.

- Les employeurs du secteur de la fonction publique représentaient moins de 2 % de l'ensemble des employeurs, alors que leur taux annuel d'infraction était de 16,2 %.

En moyenne, 4,4 % des employeurs ont commis au moins une infraction à la partie II du *Code canadien du travail* au cours de chaque année civile de l'évaluation.

En moyenne, 1,4 % des employeurs ont fait l'objet d'une plainte déposée auprès du Programme au cours d'une année.

Image 2 : Pourcentage des infractions et des plaintes à l'endroit d'employeurs qui ont été portées à l'attention du programme entre 2011 et 2015.



Source : Base de données Application du travail 2000.

15. L'examen des données administratives n'a pas permis de déterminer le type ou la gravité des infractions signalées.

La plupart des employeurs et des employés connaissaient leurs droits et leurs responsabilités.

- Les sondages d'évaluation auprès des employeurs et des employés sous réglementation fédérale* ont indiqué que :
  - 91 % des employeurs et 71 % des employés estiment que la réglementation sur la santé et la sécurité au travail assure un milieu de travail sécuritaire;
  - 92 % des employeurs et 75 % des employés ont déclaré que les employeurs se conforment à l'obligation de fournir aux employés des renseignements sur leurs droits et responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail;
  - 91 % des employeurs et 79 % des employés ont déclaré que les employés s'acquittent de leur responsabilité de signaler les dangers et les contraventions.
- Les réponses des employeurs et des employés au sondage ont indiqué que chaque partie connaissait très bien les droits et responsabilités de chaque partie en vertu de la partie II du Code canadien du travail[16].
- Toutefois, les employés se sont toujours montrés moins favorables que les employeurs en ce qui concerne le degré de conformité de chaque partie à leurs droits et responsabilités[17].

16. Voir l'annexe F pour les réponses aux neuf questions sur la sensibilisation, qui variaient de 78 % à 99 %.
17. Voir l'annexe F pour les réponses aux neuf questions sur la conformité, qui variaient de 61 % à 80 %.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Le gouvernement fédéral a réussi à réduire son taux d'incidence des accidents invalidants, mais il accuse toujours du retard par rapport aux taux de certaines provinces.

- Au cours de la période d'évaluation, le taux d'incidence des accidents invalidants* était un indicateur clé du programme, mesurant les niveaux de sécurité dans les milieux de travail sous réglementation fédérale*[18]. Entre 2011 et 2015, l'objectif de réduction annuelle de 2 % de ce taux n'a été atteint qu'en 2013.

- Au fur et à mesure que le nombre d'emplois relevant de la compétence fédérale a augmenté, le nombre d'agents d'inspection fédéraux* a diminué chaque année jusqu'en 2015-2016, lorsqu'il a fortement augmenté de 43 %[19].

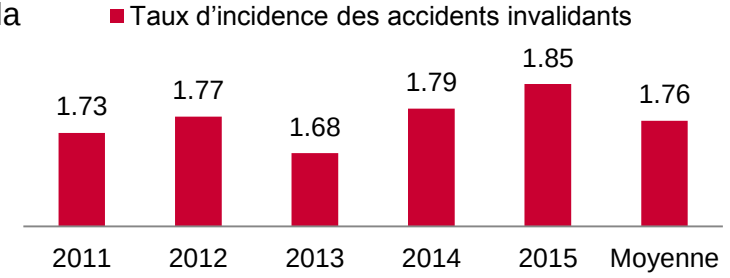
- La moyenne quinquennale de ce taux d'incidence à l'échelle fédérale se comparait favorablement à la plupart des taux provinciaux et territoriaux d'accidents du travail avec perte de travail[20] au cours de la même période.

- Le taux fédéral était inférieur à celui de quatre provinces, l'Ontario étant en tête avec 46 % de moins que le taux fédéral[21].

- D'autres données disponibles indiquent que presque toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré une baisse de leurs taux d'accidents du travail avec arrêt de travail de 2011 à 2015[22].

Au cours de la période visée par l'évaluation, le taux d'incidence des accidents invalidants est passé de 1,73 à 1,85 accidents invalidants par 100 équivalents à temps plein. Cette situation est due, en grande partie, aux changements apportés aux pratiques de production de rapports par un secteur industriel représentant environ 5 % des employés[23].

Image 3 : Taux d'incidence des accidents invalidants chez les employeurs sous réglementation fédérale de 2011 à 2015.



Source : Étude technique des données administratives

18. En 2015, le programme a adopté le taux de fréquence des accidents invalidants. Il fait le suivi du nombre de blessures et de décès par million d'heures travaillées.
19. Sources : Étude technique de l'examen des documents de la santé et sécurité au travail. Le nombre d'inspecteurs a diminué de 28 %, passant de 90 en 2011-2012 à 65 en 2014-2015, puis a augmenté de 43 % (soit 93) en 2015-2016. Au cours des deux exercices financiers suivants, il y a eu en moyenne 91,5 inspecteurs par année.
20. Le taux provincial et territorial d'accidents du travail avec perte de travail et le taux fédéral d'incidence des accidents invalidants calcule le temps perdu (absence du travail), bien que le premier taux ne comprenne pas les décès au travail. Voir les détails à l'annexe H.
21. Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Alberta et Ontario.
22. Les taux provinciaux et territoriaux proviennent de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada.
23. Rapport ministériel sur le rendement d'EDSC 2015-2016.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Une meilleure utilisation des activités proactives encouragerait les employeurs à se conformer davantage au *Code*.

- La recension de la littérature a révélé que les activités proactives sont considérées comme une pratique exemplaire[24].
- L'examen des documents a montré que les inspections aident à prévenir les incidents, les blessures et les maladies[25].
- Des activités proactives, y compris la réalisation d'inspections régulières pour cerner les infractions, sont incluses dans le Plan opérationnel stratégique 2015 du programme.
- Au cours de la période visée par l'évaluation, l'examen des données administratives a révélé que :
  - le programme a consacré en moyenne 57 % de toutes les heures de travail à des activités proactives, manquant son objectif annuel de consacrer 80 % de ses heures à du travail proactif;
  - le nombre relatif d'inspections dans les secteurs les moins conformes n'était pas uniforme au cours de la période d'évaluation, ce qui pourrait fausser le nombre calculé d'infractions constatées.
- De plus, il n'y avait généralement pas suffisamment d'agents de programme disponibles pour entreprendre des activités de conformité et d'application de la loi, en particulier des inspections proactives[26].
  - Par exemple, le nombre d'agents par employé relevant de la juridiction fédérale a diminué de 54 % entre 2007 et 2011[27].

24. Vosko et al. (2011).
25. Source : « Santé mentale au travail », disponible au https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/sante-mentale-travail.html
26. Anderson (2015) et l'étude technique des entrevues auprès des informateurs clés.
27. Étude technique de l'examen des documents de la santé et sécurité au travail. Le pourcentage de 54 % représente le passage de 12,3 à 5,7 inspecteurs pour 100 000 employés.

- Comme l'indique le tableau 1, le programme a effectué moins d'inspections proactives à la fin de la période visée par l'évaluation, mais il a relevé plus d'infractions au cours de chaque inspection[28].

Tableau 1 : Inspections proactives et nombre d'infractions pour les exercices financier 2011-2012 et 2015-2016.

Exercice financier	Nombre d'inspections proactives effectuées	Variation du pourcentage dans le nombre d'inspections proactives effectuées	Total des infractions constatées	Nombre moyen d'infractions par inspection proactive	Nombre potentiel de blessures invalidantes évitées
2011-2012	2 653	Sans objet	12 010	4,5	875
2015-2016	1 465	Diminution de 45 %	7 652	5,2	483

- La recension de la littérature a révélé que chaque inspection proactive a réduit le nombre de blessures invalidantes de 0,33 en moyenne au cours de l'année suivante[29]. Le tableau 1 montre le nombre potentiel de blessures invalidantes évitées, en se basant sur le nombre d'inspections proactives effectuées au cours du premier et du dernier exercice de la période visée par l'évaluation.

- La littérature propose également un outil de ciblage qui suggère d'effectuer le même nombre d'inspections proactives, tout en transférant certaines inspections à des secteurs, comme la fonction publique, où le programme pourrait avoir une plus grande incidence sur la réduction des taux de blessures[30].

- Le coût et le délai moyens pour régler une infraction ont augmenté au cours de la période visée par l'évaluation, ce qui a entraîné une augmentation moyenne de 19 % des dépenses du programme pour régler chaque infraction[31].

28. Étude technique de l'examen des données administratives.
29. St-Amant (2016).
30. Cet outil de ciblage ne tiendrait pas nécessairement compte de la « gravité » de la blessure invalidante. Cet outil contribuerait toutefois à optimiser les ressources du programme et réduirait probablement le taux d'incidence des accidents invalidants* jusqu'à 18 %. On s'attendrait également à ce qu'il permette aux employeurs d'économiser jusqu'à 72 M$ en demandes d'indemnisation annuelles, d'après les données sur les coûts d'indemnisation moyens de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada de 2016.
31. Étude technique de l'examen des données administratives du Programme de la santé et de la sécurité au travail. Le coût moyen pour résoudre une infraction au cours de la période à l'étude était de 624 $. Les dépenses du programme liées à la réalisation d'inspections proactives ne sont pas connues, mais le programme estime que chaque accident du travail coûte en moyenne 35 200 $ à l'économie.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

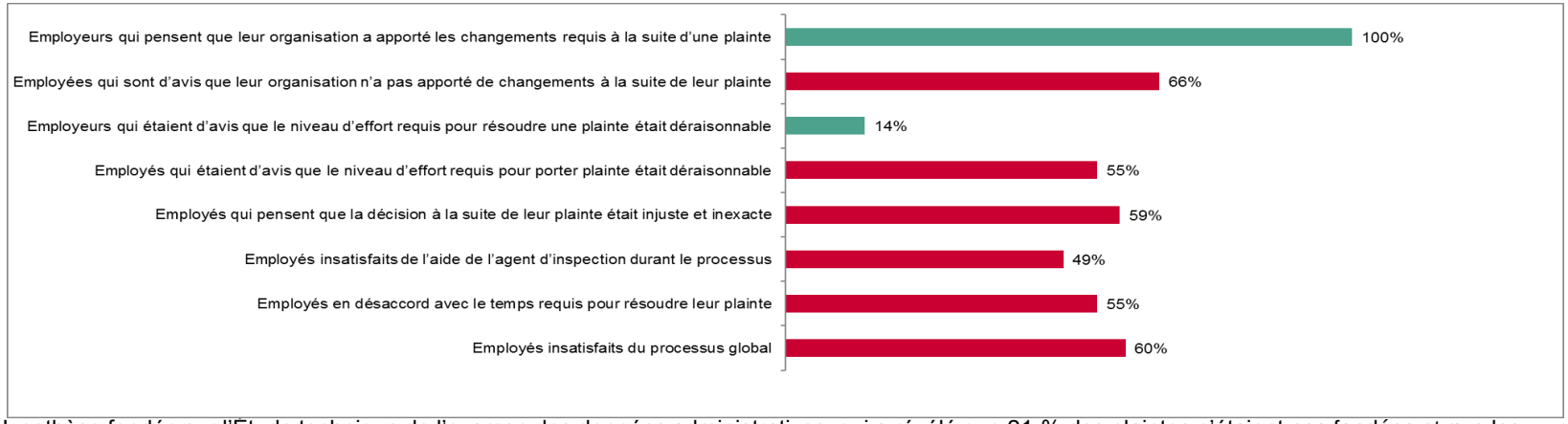
Le processus de règlement interne des plaintes ne répond pas suffisamment aux besoins de certains employés.

- Les employés peuvent amorcer le processus de règlement interne des plaintes* lorsqu'ils estiment qu'une situation n'est pas dangereuse ou qu'elle est dangereuse si elle a déjà été mise en œuvre. Contrairement à une situation de refus de travailler, l'employé continue de travailler, tout en collaborant avec son employeur pour trouver une solution au problème.

- Le processus de traitement des plaintes s'est avéré un mécanisme efficace pour cerner les infractions, avec un pourcentage possible de 79 % de plaintes au cours de la période d'évaluation qui ont abouti à une infraction[32].

- Comme l'indique le tableau 2, le sondage d'évaluation a révélé que la plupart des employés qui avaient déposé une plainte en matière de santé et de sécurité au travail étaient insatisfaits de divers aspects du processus de plainte[33]. Par exemple, alors que tous les employeurs croyaient que leur organisation avait apporté des changements à la suite d'une plainte, 66 % des employés ont déclaré que les changements n'avaient pas été apportés.

Tableau 2 : Résultats du sondage auprès des employeurs et des employés



32. Hypothèse fondée sur l'Étude technique de l'examen des données administratives, qui a révélé que 21 % des plaintes n'étaient pas fondées et que les dépenses de règlement des plaintes sont restées stables à une moyenne de 1 116 dollars par plainte.

33. Les résultats proviennent du sondage d'évaluation mené auprès de 140 employés sur un objectif de 650. De ce nombre, quarante-sept répondants au sondage auprès des employés avaient déjà déposé une plainte.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Les systèmes de collecte de données du programme doivent être améliorés pour mieux saisir la réalité de ses clients et pour appuyer la mesure du rendement.

Collecte de données et production de rapports

- La base de données sur les employeurs développé par le programme contient des renseignements sur les employeurs qui se font eux-mêmes connaître au programme[34]. Par conséquent, certains employeurs ne reçoivent pas les services du programme comme les inspections, et certains employeurs et employés ne sont pas au courant des processus de consultation et du matériel éducatif élaborés dans le cadre du programme.

- Afin d'améliorer l'intégrité des données, le programme a déterminé qu'il était prioritaire que les employeurs se conforment davantage à leur obligation légale de produire un rapport annuel sur les situations comportant des risques[35].

- Une étude du Laboratoire d'innovation d'Emploi et Développement social Canada de 2017 et des entrevues d'évaluation ont révélé que le rapport utilisé pour recueillir les données annuelles sur les blessures nécessite des modifications fondamentales, comme une présentation plus simple et des instructions plus claires, afin d'augmenter le taux de réponse. Cela a été corroboré par les commentaires des personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation.

Base de données sur le travail

- Le Système intégré du travail, qui est en train de remplacer les bases de données actuelles sur le travail, devrait centraliser toutes les données et améliorer leur actualité et leur intégrité[36].

Ententes d'échange de données

- L'examen de la documentation a révélé que le programme n'a pas conclu d'ententes d'échange de données avec toutes les commissions provinciales et territoriales des accidents du travail ou d'autres parties pertinentes[37].

34. Étude technique de l'examen des documents de santé et sécurité au travail, Étude technique sur les entrevues auprès des informateurs clés de santé et sécurité au travail, Étude technique des données administratives du Programme de la santé et de la sécurité au travail.
35. Cette priorité du Plan opérationnel stratégique de 2016 a été mentionnée dans le Rapport d'audit interne de 2016 sur la santé et la sécurité au travail.
36. Étude technique de l'examen des documents du Programme de la santé et de la sécurité au travail.
37. Les rapports ministériels sur le rendement indiquent que des mesures ont été prises pour renégocier les ententes avec certains comités afin de maximiser la technologie et de rationaliser le processus de production de rapports.

Les lacunes en ce qui a trait à la mesure de rendement limitent la capacité du programme d'appuyer et d'améliorer efficacement la conformité des employeurs.

Lacunes dans la mesure du rendement du programme

- La capacité du programme à mener certaines activités (par exemple, surveiller le rendement du programme, planifier stratégiquement les activités proactives et réactives et sensibiliser les employeurs et les employés) est limitée en raison du manque d'informations sur l'ensemble des employeurs.

- Le taux d'incidence des accidents invalidants, un indicateur clé de rendement utilisé au cours de la période d'évaluation, sert à éclairer la planification stratégique des inspections dans les secteurs à risque élevé. Les résultats de chaque année de l'évaluation sont considérés comme représentatifs du taux d'incidence des accidents invalidants dans la compétence fédérale.

- L'audit interne a souligné la capacité limitée du programme pour ce qui est de mesurer son rendement et d'en rendre compte au moyen de l'ensemble actuel d'indicateurs, comme le taux d'incidence des accidents invalidants*. Cet indicateur n'est pas considéré comme étant un indicateur prédictif[38].

- De plus, l'information suivante n'était pas disponible ou était incomplète pour cette évaluation.
  - Les données sur les risques liés aux travailleurs vulnérables*, à l'emploi temporaire* et aux problèmes de santé mentale faisaient défaut.
  - Les données sur les ordonnances d'instructions* en matière de santé et de sécurité au travail par secteur, que le programme émet aux employeurs concernant les situations de travail dangereuses, n'étaient pas disponibles.
  - Les données sur les employeurs qui ont enfreint la partie II du *Code canadien du travail* après avoir été reconnus coupables d'infraction au cours des années précédentes, n'étaient pas disponibles.
  - L'information sur les coûts du programme, comme le coût moyen d'une inspection, n'était pas disponible.

38. Le rapport de l'audit interne de 2016 du Programme de la santé et de la sécurité au travail.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Recommandations

D'important progrès sont réalisés dans l'établissement et la protection des droits des employés sous réglementation fédérale à un milieu de travail sécuritaire et sain. Afin de favoriser davantage l'atteinte des résultats escomptés du programme, les recommandations suivantes sont offertes :

Recommandation 1 : Accroître la sensibilisation à la santé et la sécurité au travail pour relever les défis émergents, prévenir les problèmes et les risques potentiels et aider davantage les travailleurs vulnérables.

Recommandation 2 : Explorer des moyens d'augmenter les activités proactives, notamment les inspections ciblées de façon stratégique dans les secteurs à risque élevé, afin de détecter les infractions et de prévenir les blessures ou les maladies potentielles.

Recommandation 3 : Cerner et régler les problèmes qui pourraient avoir entravé l'efficacité du processus de règlement interne des plaintes et élaborer des normes de service pour résoudre les infractions d'une manière rapide et efficace.

Recommandation 4 : Afin de soutenir les activités de surveillance et de production de rapports, les responsables du programme pourraient améliorer les pratiques de mesure du rendement afin de recueillir des renseignements fiables à l'égard des paramètres clés, tels que les taux d'incidence, les niveaux de conformité et la gravité des infractions.

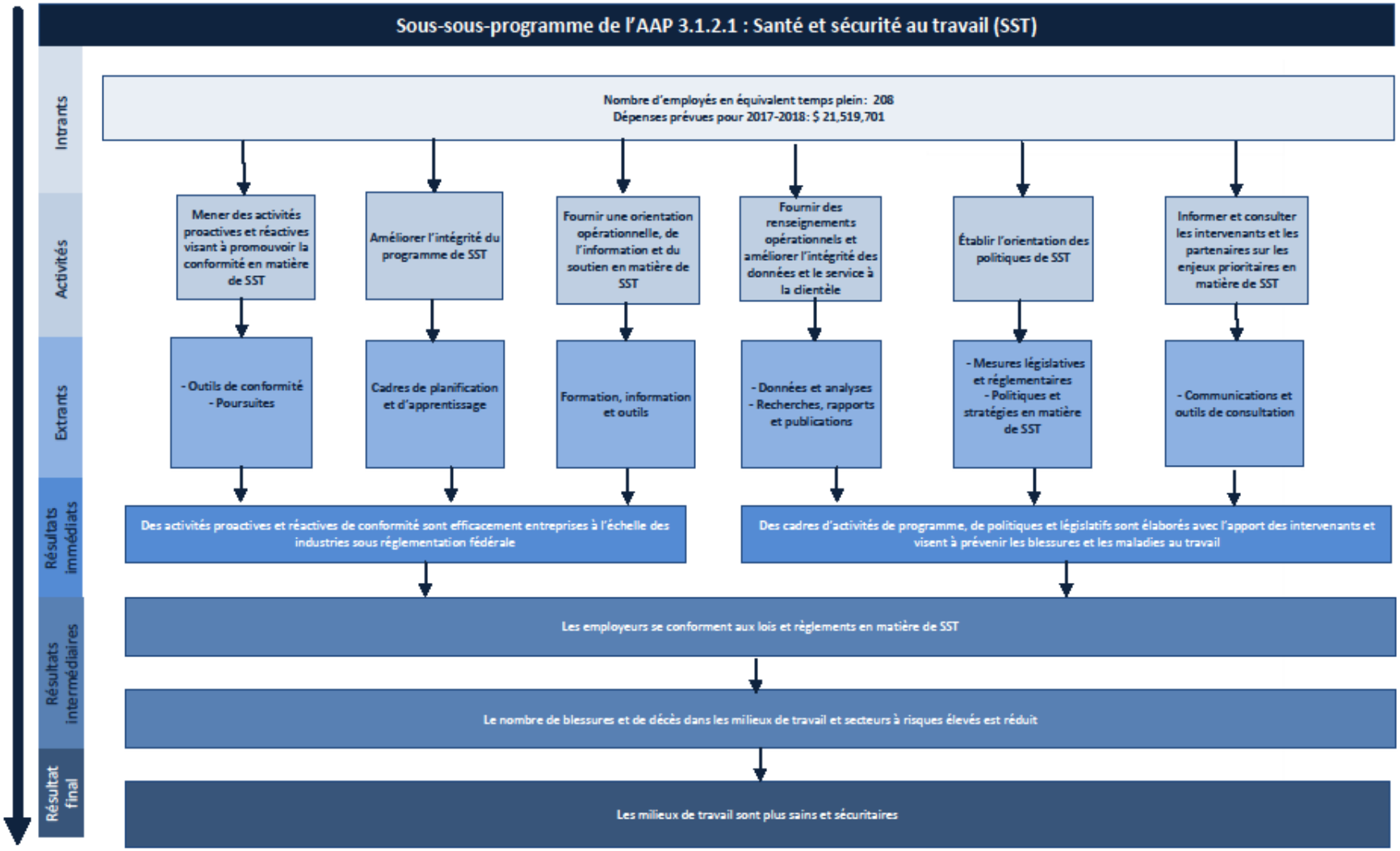
Annexe A – Définitions

- **Promesse de conformité volontaire :** Engagement écrit d'un employeur ou d'un employé à corriger une contravention liée à une situation *non dangereuse* dans un délai donné. Les employeurs et les employés sont tenus d'informer le programme des mesures correctives qu'ils ont prises pour donner suite à la promesse de conformité volontaire.
- **Emploi contractuel :** Statistique Canada définit cette forme d'emploi temporaire, qui comprend le travail d'agence de placement temporaire, comme ayant une date de cessation d'emploi connue.
- **Danger (avant octobre 2014) :** Toute situation, tâche ou risque – *existant ou éventuel* – susceptible de *causer des blessures* à une personne qui y est exposée, ou *de la rendre malade*, même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.
- **Danger (après octobre 2014) :** Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace *imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé* de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. [Paragraphe 122(1)].
- **Instruction :** Une ordonnance écrite formelle enjoignant à un employeur ou à un employé de corriger une contravention dans un délai spécifié; délivrée au cours d'inspections ou d'enquêtes, lorsque la promesse de conformité volontaire n'a pas été traitée ou que la situation est jugée *dangereuse.*
- **Taux d'incidence des accidents invalidants :** Le nombre total de blessures professionnelles invalidantes et mortelles par 100 employés, exprimé en équivalents temps plein (ETP). Ce taux est calculé en divisant le nombre total d'accidents du travail invalidants et mortels par le nombre total d'équivalents temps plein puis en le multipliant par 100.
- **Compétence élargie :** Partenaires de compétence élargie à Emploi et Développement social Canada (p. ex., un fonctionnaire de Transports Canada responsable de la sécurité aérienne ou ferroviaire) à qui le ministre du Travail a délégué des pouvoirs, fonctions et attributions pour administrer la partie II du *Code canadien du travail*.
- **Agents d'inspection fédéraux :** Outre les personnes employées par le Programme du travail, cela comprend les agents de l'Office national de l'énergie et de Transports Canada.
- **Employeurs sous réglementation fédérale en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* :** S'applique aux industries interprovinciales et internationales, y compris les milieux de travail des secteurs privé et public, ainsi que les sociétés d'État. Voir l'annexe G pour des précisions.
- **Programme de prévention des risques :** La partie XIX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, intitulée Programme de prévention des risques, énonce les éléments de la démarche d'élaboration et de mise en œuvre d'un programme de prévention des risques professionnels : plan de mise en œuvre, méthode de recensement et d'évaluation des risques, recensement et évaluation des risques, mesures de prévention, formation des employés et évaluation du programme.

Annexe A – Définitions (suite)

- **Processus de règlement interne des plaintes :** Processus établi par le processus législatif sur la santé et la sécurité au travail qui permet une série graduelle d'enquêtes pour résoudre les problèmes du milieu de travail tout en maintenant la sécurité au travail. Il leur permet de régler les problèmes de santé et de sécurité plus efficacement et plus rapidement, et renforce la notion de responsabilité interne.
- **Système de responsabilité interne :** Une philosophie sous-jacente de la législation sur la santé et la sécurité au travail au Canada. Toutes les parties sur le lieu de travail sont responsables de la santé et de la sécurité sur leur lieu de travail; les employeurs, en consultation avec les parties sur le lieu de travail, sont tenus de mettre en œuvre des mesures et des procédures de contrôle qui sont appropriées à leur lieu de travail individuel. Le système est appuyé par des représentants en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail de moins de 19 employés, par des comités locaux dans les lieux de travail de plus de 20 employés et par des comités d'orientation dans les lieux de travail de plus de 300 employés.
- **Emploi atypique :** Il peut s'agir d'un travail à temps partiel ou temporaire, ou d'un travail indépendant (Chaykowski, R. 2008).
- **Poursuites :** Procédures judiciaires fondées sur le non-respect des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Généralement entreprises à la suite d'une contravention grave ou lorsqu'une directive n'a pas été exécutée. Il s'agit d'amendes ou de peines d'emprisonnement de plus en plus lourdes en fonction de l'infraction, avec une peine maximale de deux ans d'emprisonnement et d'une amende d'un million de dollars pour avoir commis intentionnellement un acte susceptible de causer des blessures graves ou la mort.
- **Effectif total/emploi :** Toutes les formes d'emploi, ou la combinaison d'emploi atypique et d'emploi normal (Statistique Canada).
- **Emploi temporaire :** Occasionnel, saisonnier, à durée déterminée ou à contrat. Il comprend également le travail par l'entremise d'agences de placement temporaire (Statistique Canada).
- **Travailleurs/employés vulnérables :** Travailleurs ayant de faibles salaires et avantages sociaux, des horaires et des modalités de travail atypiques (Chaykowski, R. 2008).

Annexe B – Modèle logique du programme (2017)



Annexe C – Contexte du programme

Contexte du programme

- Mener des activités proactives qui appuient la conformité des employeurs et des employés à la partie II du *Code canadien du travail.* Cela comprend la tenue d'inspections annuelles, les enquêtes découlant des plaintes des employés, l'élaboration d'outils d'information, le soutien du système de responsabilité interne* de l'employeur et l'émission de la promesse de conformité volontaire*.
- S'engager dans des activités réactives pour faire renforcer la conformité. Les activités comprennent la conduite d'enquêtes et la prise de mesures juridiquement contraignantes, comme l'émission d'instructions* pour les situations dangereuses et l'engagement de poursuites*.

Le continuum de mesures proactives à réactives appliquées par le programme pour favoriser la conformité d'un employeur à la partie II du *Code canadien du travail.*

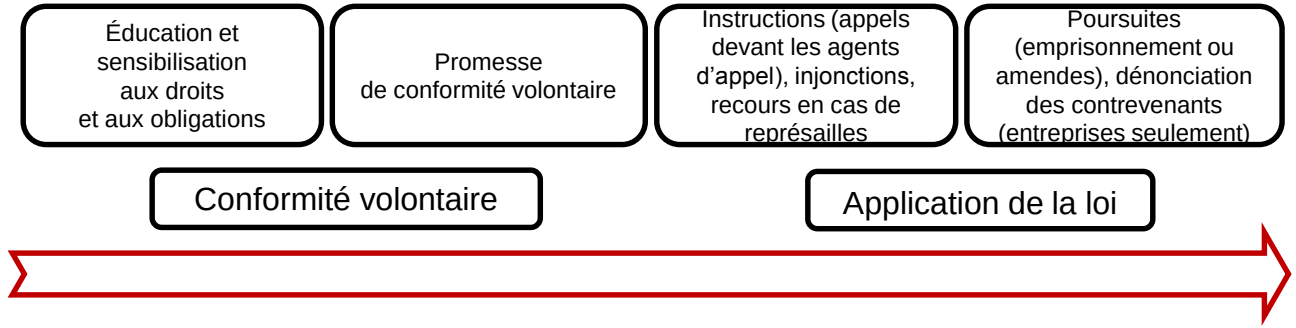


Tableau 3 : Dépenses annuelles réelles du programme, de l'exercice financier 2011-2012 à l'exercice financier 2015-2016, et la moyenne annuelle pour cette période.

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	Moyenne
Dépenses	12,9 M$	12 M$	12,6 M$	21,8 M$	24,6 M$	16,8 M$
Sources	Direction générale du dirigeant principal des finances, EDSC			Rapports ministériels sur le rendement d'EDSC de 2014-2015 et 2015-2016		

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Annexe D – Questions d'évaluation

1. Dans quelle mesure le programme répond-il au besoin d'établir des normes de santé et de sécurité pour les employés relevant de la compétence fédérale?
2. Dans quelle mesure la combinaison actuelle d'affectations proactives et réactives est-elle efficace pour encourager la conformité à la partie II du *Code canadien du travail*?
3. Dans quelle mesure l'utilisation de différents mécanismes d'application de la loi (c'est-à-dire la délivrance d'une promesse de conformité volontaire, les instructions, les enquêtes sur les plaintes, l'exécution des ordonnances ou les poursuites devant les tribunaux fédéraux) contribue-t-elle à corriger ou à prévenir les infractions à la partie II du *Code canadien du travail*?
4. Dans quelle mesure la formation ainsi que l'élaboration des politiques et des règlements par l'administration centrale s'harmonisent-elles avec les exigences opérationnelles du programme dans les régions?
5. Dans quelle mesure les règlements mis en œuvre par le programme sont-ils adéquats pour permettre d'atteindre les résultats énoncés?
6. Dans quelle mesure les programmes ciblent-ils de façon efficace les secteurs, les domaines ou les sections de la loi où le niveau de non-conformité est plus élevé?
7. Dans quelle mesure les récentes modifications législatives et réglementaires ont-elles influé sur le rendement du programme?
8. Y a-t-il d'autres types d'activités qui pourraient être plus rentables?

Annexe E – Sources de données : Descriptions et limites

	Recension de la littérature	Examen des documents	Examen des données administratives	Entrevues auprès des informateurs clés	Sondage auprès des employeurs et des employés
Description	Un examen des questions de santé et de sécurité au travail pendant la période d'évaluation, ainsi que des questions récentes et émergentes (documents externes, études).	Une analyse des documents internes du gouvernement du Canada, d'Emploi et Développement social Canada, pendant la période d'évaluation, pour mieux comprendre les activités du programme.	Une analyse des données administratives tirées de la base de données Labour Application 2000 du Programme du travail a été effectuée.	Des entrevues ont été menées auprès de 57 informateurs clés répartis en six groupes : des responsables de programme, des spécialistes du droit du travail, des représentants des employeurs et des employés, des partenaires de compétence élargie* et des représentants provinciaux du travail.	
Limites	Il y avait une quantité limitée de documentation directement liée au programme fédéral de santé et de sécurité au travail.	Il peut y avoir une lacune dans l'information disponible, étant donné que l'examen des documents n'était fondé que sur des documents facilement accessibles. Il a été difficile d'obtenir certains documents ou études internes non publiés du Programme du travail.	L'équipe d'évaluation (y compris les contracteurs) n'a pas eu un accès direct à la base de données *Labour Application* 2000; par conséquent, il est possible que l'analyse des données soit exhaustive.	Les opinions des informateurs clés sont sujettes à des biais. De plus, l'échantillon limité de répondants peut ne pas être représentatif des opinions des autres non-répondants.	Les employeurs et les employés reconnus comme étant réglementés par le gouvernement fédéral, ainsi que les coordonnées des personnes-ressources disponibles, ont été inclus. L'objectif initial était de 650 pour les deux sondages. Seulement 344 employeurs sur 6100 ont répondu au sondage. Seulement 140 employés sur près de 3000 y ont répondu. Par conséquent, l'échantillon n'est pas entièrement représentatif des employés et des employeurs de compétence fédérale.

Remarque : Une étude technique pour chaque source de données est disponible sur demande. Voir les références à l'annexe I.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Annexe F – Droits des employés et questions spécifiques du sondage

Les trois droits des employés en vertu de la partie II du *Code canadien du travail :*

1) Le **droit de savoir –** L'employé a le droit d'être informé de tous les risques connus ou prévisibles présents dans son lieu de travail et de bénéficier de l'information, des directives, de la formation et de la supervision nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité;
2) Le **droit de participer –** À titre de représentant en santé et sécurité au travail ou de membre du comité de santé et de sécurité au travail, l'employé a le droit et la responsabilité d'aider à relever et à corriger les problèmes de santé et de sécurité au travail et peut notamment avoir recours au processus de règlement interne des plaintes;
3) Le **droit de refuser un travail dangereux –** Un employé au travail a le droit de refuser un travail dangereux s'il a un motif raisonnable de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu; que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou un collègue; que l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Tableau 4 : Questions posées aux groupes représentatifs des employeurs et des employés dans l'étude technique du sondage.

Questions liées au sondage	Sensibilisation des employeurs	Sensibilisation des employés	Point de vue des employés sur la conformité à la question
Question 1 : Les employés doivent suivre les procédures de santé et de sécurité prescrites et prendre les précautions nécessaires.	99 %	97 %	69 %
Question 2 :L'employeur doit diffuser aux employés un dossier sur les substances dangereuses en milieu de travail.	93 %	87 %	68 %
Question 3 : L'employeur doit nommer un représentant en matière de santé et de sécurité qui a été choisi par les employés *(seulement dans les cas de moins de 20 employés).*	82 %	78 %	61 %
Questions 4 à 9 : • Les employés peuvent refuser un travail qu'ils jugent dangereux. • L'employeur doit former les employés quant aux dangers potentiels, à l'utilisation sécuritaire des substances et aux situations d'urgence. • Les employés doivent signaler les dangers et les contraventions à l'employeur. • L'employeur doit fournir aux employés des renseignements sur les droits et les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail. • L'employeur doit mettre sur pied un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au sein duquel les employés sont représentés (question posée aux employeurs qui comptent 300 employés ou plus).	Toutes les réponses se situaient entre 90 % et 100 %.	Toutes les réponses se situaient entre 90 % et 100 %.	Toutes les réponses se situaient entre 70 % et 80 %.

* Les définitions des termes suivis d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Annexe G – Secteurs de compétence fédérale en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*

La législation fédérale sur la santé et la sécurité au travail est regroupée dans la partie II du *Code canadien du travail*. Le Code s'applique aux secteurs suivants de l'activité économique interprovinciale et internationale :

- chemins de fer;
- transport routier;
- réseaux téléphoniques et télégraphiques;
- pipelines;
- canaux;
- traversiers, tunnels et ponts;
- expédition et services d'expédition;
- réseaux de radiodiffusion, de télédiffusion et de câblodistribution;
- aéroports;
- banques;
- silos élévateurs autorisés par la Commission canadienne des grains, certains entrepôts de provendes et fabriques d'aliments, minoteries et usines de nettoyage des semences;
- l'administration publique fédérale et les personnes qui y sont employées, et quelque quarante organismes et sociétés d'État;
- l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploration et la mise en valeur des gisements de pétrole sur les terres relevant de la compétence fédérale.

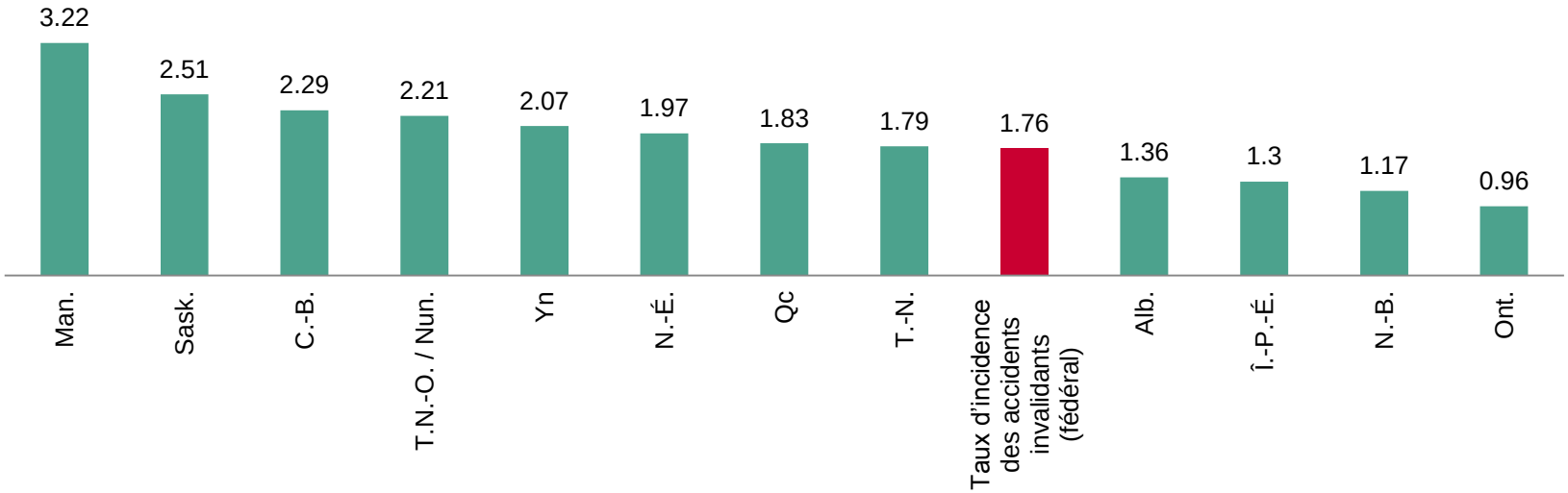
La partie II du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à certaines entreprises régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires.*

Annexe H – Taux moyens d'accidents provinciaux, territoriaux et fédéraux

- Le taux d'incidence des accidents invalidants* (fédéral) est le taux combiné des accidents invalidants et mortels survenus dans les milieux de travail de compétence fédérale. Ce taux indique que en moyenne annuelle pour la période de 2011 à 2015, il y avait 1,76 équivalent temps plein pour chaque tranche de 100 équivalents temps plein relevant de la compétence fédérale qui a subi une blessure invalidante ou est décédé.

- Les taux moyens provinciaux et territoriaux de blessures entraînant une perte de temps de travail ne tiennent compte que des blessures invalidantes, aussi appelées taux de blessures entraînant une perte de temps de travail.

Figure 4. Taux moyens provinciaux et territoriaux de blessures avec perte de temps de travail par rapport au taux fédéral d'incidence des accidents invalidants (de 2011 à 2015)



Source : Association des commissions des accidents du travail du Canada et l'étude technique sur l'examen des données administratives de l'évaluation.

* Les définitions des termes suivi d'un astérisque (*) se trouvent à l'annexe A.

Annexe I – Références

- Anderson, J. (2015). *Des changements qui s'imposent : Pourquoi des changements importants s'imposent dans le régime de santé et de sécurité au travail dans les secteurs sous réglementation fédérale*? Ottawa (Ontario) : Centre canadien de politiques alternatives.
- Arntz-Gray, J. (2016). *Plan, Do, Check, Act: The need for independent audit of the internal responsibility system in occupational health and safety*. Safety Science, 84, 12 à 23.
- Association des commissions des accidents du travail du Canada, 2018. *Mesures statistiques clés* (MSC), tableaux sommaires : Statistiques : Rapport détaillé sur les statistiques clés, 2011 à 2015.
- Partie II du *Code canadien du travail* – En vigueur au 16 septembre 2018 (Modifié en dernier lieu le 12 décembre 2017).
- Dean, T. et ministère du Travail de l'Ontario. (2010). *Rapport du comité consultatif d'experts de la santé et la sécurité au travail et recommandations au ministre du Travail*. Toronto, Ontario : Ministère du Travail
- Emploi et Développement social Canada. (2017). *Suivi annuel des plans d'action de la gestion de l'audit interne de la Direction générale des services d'audit interne de 2016-2017*
- Emploi et Développement social Canada (2018). Programme du travail, Ensembles de données du gouvernement ouvert, « Accidents du travail chez les employeurs canadiens relevant de la compétence fédérale, par province ou territoire : 2008 à 2016 ».
- Emploi et Développement social Canada. (2015) *Rapport ministériel sur le rendement de 2014-2015.*
- Emploi et Développement social Canada. (2016). Programme du travail. *Optimisation des inspections de santé et de sécurité au Canada*.
- Emploi et Développement social Canada. (2015) Programme du travail. *Optimisation des inspections de santé et de sécurité au Canada – Présentation PowerPoint*.
- Gallagher, C. et Underhill, E. (2012). *Managing work health and safety: recent developments and future directions.* Asia Pacific Journal of Human Resources, 50 (2), 227 à 244.
- Commission du droit de l'Ontario (2012). *Travailleurs vulnérables et travail précaire : Rapport final*. Toronto, Ontario : Commission du droit de l'Ontario.
- Statistique Canada. Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale 2015.
- Études techniques à l'appui de cette évaluation *(non publiées, mais disponibles sur demande) :*
  - Examen de documents du Programme de la santé et de la sécurité au travail (préparé par Daria Sleiman, évaluatrice, Emploi et Développement social Canada) – Août 2018
  - Recension de la littérature du Programme de la santé et de la sécurité au travail (préparé par Ron Logan, évaluateur, Emploi et Développement social Canada) – Août 2018
  - Examen des données administratives du Programme de la santé et de la sécurité au travail (préparé par R.A. Malatest and Associates) – août 2018
  - Entrevues auprès des informateurs clés du Programme de la santé et de la sécurité au travail (préparées par R.A. Malatest and Associates) – août 2018
  - Sondages sur la santé et la sécurité au travail auprès des employés et des employeurs (préparées par R.A. Malatest and Associates) – août 2018
- Tucker, S., Keefe, A. (2018). *2018 Report on Work Fatality and Injury Rates in Canada.* Regina : Université de Regina.
- Vosko, L. F., Tucker, E., Gellatly, M., et Thomas, M. P. (2011). *New approaches to enforcement and compliance with labour regulatory standards: The case of Ontario, Canada.* Toronto : Osgoode Hall Law School, Université York.