

Évaluation du Programme des normes du travail

Rapport final

Mai 2019

Évaluation du Programme des normes du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publiccentre-EDSC

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués (gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY) 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

N° de cat. : Em20-130/2019F-PDF

ISBN : 978-0-660-30877-7

ESDC

N° de cat. : SP-1209-05-19F



Table des matières

04 **Faits saillants**

05 **Réponse de la direction**

08 **Survol du programme
et de l'évaluation**

09 **Principales constatations**

17 **Recommandations**

18 **Annexes**

A - Autres résultats

B - Définitions

C - Méthodologie de l'évaluation

D - Modèle logique du Programme des
normes du travail

E - Développement historique de la partie III
du Code

F - Références



Faits saillants

L'évaluation examine le rendement du Programme des normes du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Elle couvre une période de cinq ans de 2011-2012 à 2015-2016 et elle est conforme à la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor de 2016.

Ce programme applique les normes du travail établies au titre de la partie III du Code canadien du travail et du Règlement du Canada sur les normes du travail pour les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Principales conclusions et recommandations¹

Modernisation des normes du travail fédérales

Le programme a contribué à la modernisation du Code au moyen de diverses activités, telles que des consultations avec des parties prenantes et diverses mises à jour du Code. Cependant, le programme pourrait améliorer davantage la modernisation des normes du travail fédérales afin de relever les défis émergents dans les pratiques d'emploi, tels que l'augmentation des emplois précaires*.

Recommandation 1: moderniser et mettre à jour les normes du travail fédérales pour répondre aux défis émergents dans les pratiques d'emploi et aux changements au sein du milieu du travail.

Activités réactives

Les mesures de conformité* du programme (p. ex. les inspections) ne sont pas assez rigoureuses et pas entièrement efficaces pour assurer le respect du Code. De plus, un arriéré de plaintes a entravé la capacité du programme à résoudre les plaintes et à offrir les services rapidement.

Recommandation 2: explorer des manières de répondre aux plaintes de façon efficace afin de réduire les retards dans le traitement des plaintes et améliorer les délais liés à la prestation de services, et examiner les possibilités de mettre en œuvre et d'exécuter des mesures de conformité plus rigoureuses dans le but de résoudre et de prévenir les violations au Code.

Activités proactives

Les activités proactives* réalisées par le programme sont minimales (p. ex. inspections et activités éducatives), plus particulièrement dans les secteurs à risque élevé. Il y a également une indication de la tendance à la baisse dans les activités proactives au cours de la période d'évaluation.

Recommandation 3: utiliser les données du programme de façon efficace afin d'évaluer les violations au Code et leur gravité et afin d'augmenter les activités proactives ciblées, plus particulièrement dans les secteurs à risque élevé.

1. D'autres constatations pertinentes se trouvent à l'annexe A.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.



Réponse de la direction

Moderniser les normes du travail fédérales

Recommandation 1 : Moderniser et mettre à jour les normes du travail fédérales pour répondre aux défis émergents dans les pratiques d'emploi et pour répondre aux changements au sein du milieu du travail.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation de moderniser les normes du travail fédérales.

Mesure n° 1

- Le Programme du travail met en œuvre un ensemble de modifications législatives qui répondent aux changements du milieu de travail :
 - renforcer les [mesures de conformité et d'application](#), y compris les sanctions administratives pécuniaires;
 - fournir plus de [souplesse aux employés](#), y compris le droit de demander des modalités de travail flexibles et de nouveaux congés;
 - protéger les [stagiaires](#) dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale;
 - mettre en place des normes du travail solides et modernes, en supposant que le [projet de loi C-86](#) reçoive la sanction royale.
- La mise en œuvre de toutes les modifications législatives aura lieu au début de 2019 et devrait se terminer avant la fin de la période de 2020 à 2021.

Mesure n° 2

- Le Programme du travail créera un plan ministériel stratégique d'élaboration de la réglementation afin d'établir les priorités concernant les règlements sur les normes du travail qui doivent être élaborés ou modifiés.
- Cette mesure commencera par des consultations auprès des intervenants d'ici la fin de décembre 2019 et entraînera la préparation d'un plan d'ici le 31 mars 2020.



Réponse de la direction

Activités réactives

Recommandation 2 : Explorer des manières de répondre aux plaintes de façon efficace afin de réduire les retards dans le traitement des plaintes et afin d'améliorer les délais liés à la prestation de services, et examiner les possibilités de mettre en œuvre et d'exécuter des mesures de conformité plus rigoureuses dans le but de résoudre et de prévenir les violations au Code.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation d'améliorer la gestion des cas et de renforcer les mesures d'application de la loi.

Mesure n° 1

- Le Programme du travail s'appuiera sur des initiatives récentes pour réduire les retards dans le traitement des plaintes et améliorer les délais liés à la prestation de services, en faisant notamment ce qui suit :
 - évaluer les initiatives pilotes pour confirmer leur efficacité et leur application à l'échelle nationale (mars 2019);
 - réviser les niveaux de ressources (septembre 2019);
 - mettre en place un nouveau système de gestion des cas du Programme du travail pour améliorer l'administration des plaintes (mars 2020);
 - simplifier les procédures de traitement des plaintes (fin de la période entre 2020 et 2021).

Mesure n° 2

- Le Programme du travail mettra en œuvre de nouvelles mesures de conformité et d'application de la loi afin de mieux aborder les questions de non-conformité, et plus précisément :
 - mettre en place plusieurs nouvelles mesures, y compris des frais administratifs sur les ordres de paiement et des vérifications internes (1^{er} avril 2019);
 - établir un régime de sanctions administratives pécuniaires et communiquer les noms des contrevenants aux parties II et III du Code (mars 2020).

(suite)



Réponse de la direction

Activités proactives

Recommandation 3 : Utiliser les données du programme de façon efficace pour évaluer les violations au Code et leur gravité ainsi que pour augmenter le nombre d'activités proactives ciblées, plus particulièrement dans les secteurs à risque élevé.

Réponse

- Le Programme du travail accepte la recommandation d'augmenter le nombre d'activités proactives ciblées.

Mesure

- Le Programme du travail mettra en place des plans nationaux et régionaux afin d'augmenter le nombre d'activités d'information et de cibler les secteurs à risque élevé, ce qui inclura les tâches suivantes :
 - élaborer du nouveau matériel d'information et d'éducation (septembre 2019);
 - harmoniser les plans opérationnels régionaux avec les priorités nationales (avril 2019);
 - consulter les intervenants sur les questions relatives à l'information et aux opérations (décembre 2019);
 - réaliser des activités liées à l'analytique des données pour déterminer les besoins en matière de données et cerner les secteurs à risque élevé (décembre 2019);
 - augmenter les ressources consacrées à la réalisation d'activités proactives (mars 2020).

(suite)



Survol du programme et de l'évaluation

Survol du programme

- Le Programme des normes du travail est administré par le Programme du travail d'EDSC et il se divise en deux composantes, soit la Direction du milieu de travail² et la Direction des opérations régionales et de la conformité³.
- Le programme vise à établir et à mettre en application les normes du travail au titre de la partie III du Code et de son Règlement ainsi qu'à assurer des conditions de travail justes et équitables dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.
- Le modèle logique du programme est présenté à l'annexe C et décrit les diverses activités, les extrants et les résultats escomptés du programme.
- Le budget annuel moyen du programme de 2011-2012 à 2015-2016 était de 18 221 987 \$. Il faut cependant souligner qu'il y a eu une diminution de 32 % du budget du programme entre 2013-2014 et 2015-2016.
 - Cette diminution s'explique principalement par l'examen stratégique et le Plan d'action pour la réduction du déficit qui ont mené à une réduction des ressources alors que la portée du programme continuait de s'élargir.

Survol de l'évaluation

- L'évaluation porte sur le rendement du programme, notamment la mise en œuvre des modifications apportées au Code, la conception du programme, la prestation de services, l'application proactive* et les pratiques de mesure du rendement.
- Ces enjeux sont évalués au moyen de questions d'évaluation et de cinq sources de données, que l'on retrouve à l'annexe D.

2. La Direction du milieu de travail est le responsable fonctionnel qui appuie la conception du programme, l'exécution du programme et son orientation ainsi que l'interprétation des politiques.

3. La Direction des opérations régionales et de la conformité veille à la mise en œuvre uniforme des stratégies de conformité et de services de qualité dans l'ensemble des lieux de travail sous réglementation fédérale.

4. Les conditions de travail incluent les heures de travail, les jours fériés, le paiement de la rémunération et l'avis de résiliation.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.



La nature du travail évolue et mène à une augmentation du taux d'emploi précaire et de la concurrence à l'échelle internationale



De nouvelles formes d'emploi apparaissent

- Une tendance⁵ est à la hausse vers les emplois atypiques, qui consistent en des ententes contractuelles ou en des emplois à temps partiel ou temporaires.
- Cette nouvelle tendance a mené à une augmentation du taux d'emploi précaire*, qui est habituellement associé à un revenu faible et instable et à peu d'avantages sociaux.



Les changements technologiques mènent à des ententes de travail atypiques

- De nouvelles avancées technologiques mondiales⁶ (p. ex. meilleure connectivité à l'Internet, télétravail, intelligence artificielle, robotique) ont mené à l'augmentation du travail virtuel et à une hausse de l'emploi contractuel au Canada.



La mondialisation des économies augmente la concurrence parmi les employeurs

- Dans une économie davantage tournée vers le monde, il y a un risque que les Canadiens doivent concurrencer des employés de l'étranger pour le travail, autant au Canada qu'à l'étranger. Cette situation peut expliquer le recours croissant⁷ à des travailleurs étrangers temporaires, indiqué par les informateurs clés.

5. Source : Rapport technique sur l'examen de la littérature.

6. Source : Rapport technique sur les entrevues auprès des informateurs clés.

7. Source : Rapport technique sur l'examen de la littérature.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.

Il y a un besoin constant de mettre à jour et de moderniser les normes du travail fédérales pour tenir compte de l'évolution des réalités du milieu de travail

- Le développement historique de la partie III du Code, de 1965 à 2015, est illustré à l'annexe E. Il est représentatif de la contribution du programme à la mise à jour du Code et à la prise en compte des nouvelles tendances et des nouveaux défis en matière de pratiques d'emploi.
- Les informateurs clés ont indiqué que certaines dispositions du Code étaient « désuètes » et que le programme était lent à réagir au changement.
- Une consultation récente⁸ (2017-2018) avec divers intervenants (p. ex. Canadiens, syndicats et organisations de travailleurs et organisations d'employeurs) a livré un message clair. ➔
- Cette consultation a également révélé que les organisations et les personnes avaient démontré un intérêt commun envers les objectifs suivants :
 - 1) Améliorer l'accès aux congés et aux vacances annuelles
 - 2) Atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle*
 - 3) Protéger les employés qui occupent un emploi précaire*
 - 4) Mettre à jour les dispositions sur la cessation de l'emploi
 - 5) Garantir de bons salaires et avantages sociaux

« La façon dont les Canadiens travaillent a changé, mais pas les normes du travail fédérales. »

Source : Consultation auprès des intervenants de 2017

8. Consultation auprès des intervenants du Programme du travail – Renforcer et moderniser la conformité aux dispositions et leur application dans le Code canadien du travail (18 décembre 2017)

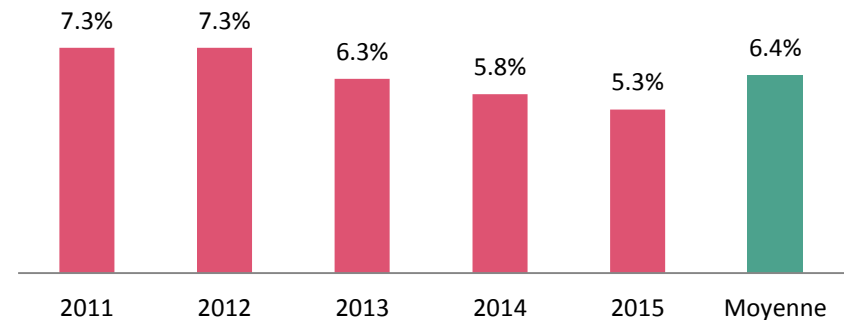
Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.

(suite)

Dans l'ensemble, il y a eu des améliorations sur le plan de la conformité au Code par les employeurs. Les variations sont importantes parmi les différents secteurs.

- Comme démontré à la figure 1, une moyenne de 6,4 %⁹ d'employeurs a commis au moins une violation au cours d'une année donnée durant la période d'évaluation.
- Cependant, les données du programme n'indiquent pas le degré de gravité des violations. Le programme pourrait, par conséquent, tirer profit du suivi de ce type d'information.
- Le secteur du transport routier¹⁰ a démontré le niveau le plus élevé de non-conformité entre 2011 et 2015.
 - En 2011, 9 % des employeurs de ce secteur ont fait preuve de non-conformité et 7 % en ont fait preuve en 2015.
- Au cours de cette période, on a observé une amélioration des niveaux de conformité dans la plupart des secteurs, à l'exception du secteur du transport routier (autre que le camionnage).

Figure 1 : Pourcentage des employeurs ayant commis une violation (années civiles de 2011 à 2015)



Source : Système de base de données Applications du travail 2000 (AT 2000) du Programme du travail.

9. Ce pourcentage est fondé sur le nombre de violations qui ont été rapportées dans la base de données du programme et, par conséquent, ne tient pas compte des violations qui n'ont pas été rapportées.

10. Le secteur du transport routier comprend le camionnage et d'autres transports routiers.



Les mesures actuelles de conformité ne sont pas assez rigoureuses ou efficaces pour assurer la conformité au Code, et un arriéré de plaintes a nui à la rapidité des services

Mesures de conformité

- Les diverses sources de données¹¹ ont suggéré que le programme pourrait bénéficier de consacrer davantage de ressources pour l'élaboration et l'application uniforme de sanctions et pénalités plus sévères lorsque des violations sont commises.
- Plus particulièrement, les informateurs clés ont indiqué que les mesures actuelles de conformité n'étaient pas assez rigoureuses pour prévenir la non-conformité.

Rapidité des services

- Les responsables des programmes ont indiqué qu'un important arriéré de plaintes avait miné la capacité du programme à résoudre les plaintes rapidement.
 - Un examen¹² du processus de traitement des plaintes concernant des sommes dues (2015-2016) a mis en évidence qu'il fallait que le programme se concentre à améliorer la rapidité des services aux clients, à simplifier les processus et à améliorer le contrôle de la qualité.
 - La cible établie pour le temps nécessaire à répondre aux plaintes concernant des sommes dues ou un congédiement injuste* n'a pas été atteinte sur une base constante.
 - L'audit récent du programme (2017) a révélé que les normes de prestation de services ne sont pas définies, officialisées ou diffusées.

11. Les diverses sources de données comprennent l'examen de la littérature et des documents, les sondages auprès des employeurs et l'opinion d'informateurs clés (plus précisément les responsables du programme).

12. Analyse pour éviter le gaspillage au sein des entreprises – Programme du travail d'EDSC, Partie III du Code canadien du travail, Évaluation du processus de plaintes concernant des sommes dues (15 juin 2015).

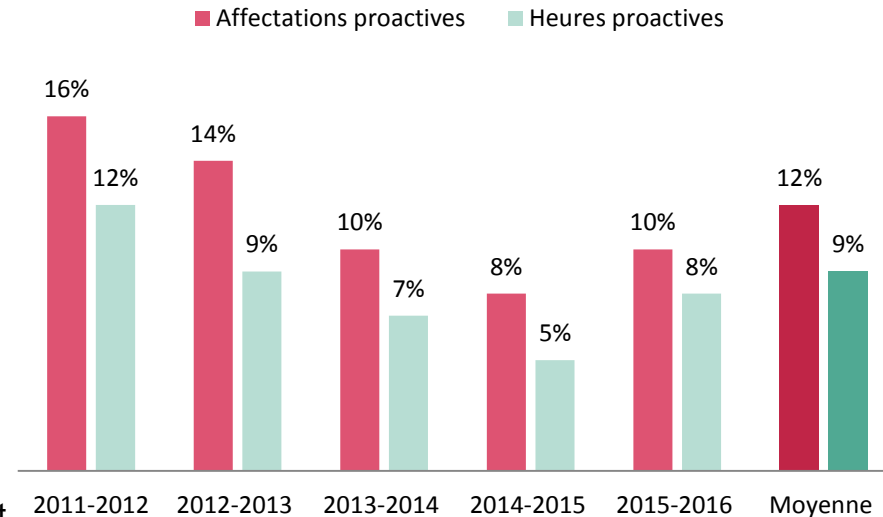
Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.

(suite)

La charge de travail du programme a été principalement réactive puisque les responsables du programme mènent des activités proactives minimales

- Au cours de la période d'évaluation, le programme a réalisé plusieurs activités de sensibilisation couronnées de succès et a consolidé ses demandes au 1-800 afin de mieux servir les clients qui souhaitent obtenir des conseils et de l'orientation concernant la conformité au Code.
- Bien que le programme ait établi la cible d'activités proactives* à 10 % du temps des inspecteurs, cet objectif n'a pas été atteint de façon uniforme. Comme illustré à la figure 2, il y a eu une diminution des affectations proactives et du temps consacré à ces affectations.
- Les responsables du programme ont indiqué que l'augmentation du nombre d'activités proactives poserait le risque que ces activités réactives* ne soient pas réalisées à temps en raison des ressources limitées.
 - Par exemple, seulement 37 % des employés qui ont répondu au sondage étaient d'avis que le processus de résolution des plaintes s'effectuait en temps opportun et 35 % étaient d'avis que le processus d'appel pour le recouvrement de salaire s'effectuait en temps opportun.
- Ils ont également relevé que les activités proactives pourraient aider à résoudre des problèmes occasionnés par les récidivistes* et par les gens qui ne se conforment pas aux obligations juridiques de façon volontaire.

Figure 2 : Pourcentage d'affectations proactives et des heures d'affectation (exercices 2011-2012 à 2015-2016)



Source : Système de base de données Applications du travail 2000 (AT 2000) du Programme du travail.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.



Il y a un manque d'inspections proactives dans les secteurs où le taux de non-conformité est plus élevé (c.-à-d. secteurs à risque élevé)

- Les informateurs clés ont convenu que le camionnage était un secteur à risque élevé* en raison des niveaux élevés de non-conformité.
- Quelques responsables du programme ont indiqué que le programme était de nature trop réactive* pour être en mesure de cibler ces secteurs. En plus du manque d'inspections proactives qui ciblent les secteurs à risque élevé, les responsables du programme ont mentionné le manque de mesures rigoureuses de conformité* en soutien à ces activités.
- Les responsables du programme ont des opinions divergentes à savoir si le programme a été en mesure de renforcer leurs efforts de communication et d'application de mesures de conformité pour les secteurs à risque élevé.
- Les données probantes montrent que le programme a mis en œuvre une initiative proactive* d'auto-évaluation dans l'industrie du camionnage en 2015-2016. Cette initiative a aidé les responsables du programme à comprendre le niveau de conformité des employeurs à certaines dispositions contenues dans le Code.
- L'Examen des normes du travail fédérales (2006)¹⁴ a indiqué que le programme consacrait des ressources minimales pour cerner de façon proactive les secteurs à risque élevé et qu'il lui manquait les ressources statistiques ou l'expertise pour le faire.
- Les responsables du programme ont mentionné que le programme ne relevait pas les dispositions du Code à l'égard desquelles des violations sont fréquemment commises, comme les heures supplémentaires ou l'indemnité de congé annuel, ou qu'il ne tentait pas de résoudre ces problèmes. De plus, l'examen des données montre que le programme ne compile pas les données et n'en fait pas le suivi en soutien à ces activités.

13. L'initiative proactive d'auto-évaluation a été lancée en décembre 2015 et menée en août 2016. L'objectif était de rassembler de l'information provenant de divers employeurs concernant leur expérience avec le respect des dispositions sur les heures de travail au titre de la partie III du Code et du Règlement sur les heures de travail des opérateurs de véhicules motorisés. À la suite de quelques activités éducatives et de conformité (p. ex. assurance de la conformité volontaire), tous les employeurs étaient conformes.

14. Dans le cadre de l'Examen des normes du travail fédérales intitulée Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle, le commissaire Harry Arthurs a été nommé par le ministre du Travail en octobre 2004 pour examiner la partie III du Code canadien du Travail.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.

(suite)

Les employeurs et les employés étaient au courant des sources d'information disponibles et ils en étaient satisfaits

Sensibilisation

- Environ 88 % des employeurs et 82 % des employés ont mentionné qu'ils connaissaient le site Web des normes du travail. D'autres sources, telles que les publications, les brochures et les lignes téléphoniques ont également été citées en tant que sources connues autant par les employés que les employeurs.
- Seulement 3 % des employeurs qui ont répondu au sondage avaient utilisé les services d'éducation sur le programme au cours des deux dernières années.

Utilité

- Alors que les répondants au sondage trouvaient que les sources communes d'information étaient efficaces, les employés (66 %) étaient moins susceptibles de considérer ces sources d'information suffisantes en comparaison aux employeurs (83 %).
- La plupart des employeurs et des responsables de programmes ont fait remarquer que les inspections aidaient à accroître la sensibilisation et à améliorer la communication entre le programme et les employeurs.

Respect des délais

- La majorité des employés (70 %) et des employeurs (79 %) considèrent que les autres services offerts le sont en temps opportun (p. ex. services d'aide par téléphone, éducation, séances de counseling, inspecteurs et agents de résolution rapide).

(suite)



Analyse comparative entre les sexes+

L'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+) a révélé que le programme pourrait offrir davantage de soutien aux employés vulnérables, développer plus d'initiatives pour favoriser un équilibre entre le travail et la vie personnelle ainsi que mieux faire connaître les normes du travail aux employeurs et aux employés.

- Les travailleurs vulnérables* ont besoin de plus de protection, car ils sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire*. Par exemple, l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 a mis en évidence qu'un pourcentage plus élevé de femmes (14 %) travaillaient à temps partiel comparativement aux hommes (8 %) :
 - La littérature a indiqué que les employés ayant certaines caractéristiques démographiques (notamment les femmes) et qui travaillent selon des ententes contractuelles particulières (à temps partiel, emploi temporaire) pouvaient être plus vulnérables*.
 - Par conséquent, le programme pourrait offrir plus de soutien aux employés vulnérables*.
- L'enquête a également mis en évidence que 20 % des employés travaillaient plus de 40 heures par semaine :
 - Pour favoriser un équilibre entre le travail et la vie personnelle* ainsi que pour assurer le bien-être des employés, l'Organisation internationale du travail (2014) a recommandé que les semaines de travail soient de 40 heures tout au plus, et elle a recommandé d'offrir plus de journées de congé et d'élaborer des politiques orientées sur la famille.
 - De plus, la littérature a révélé que les politiques orientées sur la famille sont encore plus essentielles pour les femmes, car elles effectuent du travail domestique non payé à la maison en plus d'occuper un emploi rémunéré.
- En raison du manque¹⁵ de connaissance des normes, on observe des niveaux plus élevés de non-conformité ou de congédiements injustes dans certains secteurs*.
 - Pour veiller à la conformité, le programme pourrait continuer d'aider les employeurs et les employés, particulièrement ceux des secteurs à risque élevé* et les employés vulnérables* à mieux connaître les normes du travail.

15. Rapport technique sur les entrevues auprès des informateurs clés.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.



Recommandations

Le programme continue de déployer d'importants efforts afin d'établir et de protéger les droits des employés d'avoir des conditions d'emploi justes et équitables. Afin de favoriser davantage l'atteinte des résultats escomptés du programme, les recommandations suivantes sont offertes :

Moderniser les normes du travail fédérales

Recommandation 1: Moderniser et mettre à jour les normes du travail fédérales pour relever les défis émergents dans les pratiques d'emploi et pour répondre aux changements au sein du milieu du travail.

Activités réactives

Recommandation 2: Explorer des manières de répondre aux plaintes de façon efficace afin de réduire les retards dans le traitement des plaintes et améliorer les délais liés à la prestation de services, et examiner les possibilités de mettre en œuvre et d'exécuter des mesures de conformité plus rigoureuses dans le but de résoudre et de prévenir les violations au Code.

Activités proactives

Recommandation 3: Utiliser les données du programme de façon efficace afin d'évaluer les violations au Code et leur gravité et afin d'augmenter les activités proactives ciblées, plus particulièrement dans les secteurs à risque élevé.



Annexe A – Autres résultats

Il y a un manque d'uniformité dans la prestation des services et un manque d'harmonisation des activités du programme dans l'ensemble du pays.

- De 2013¹⁶ à 2017¹⁷, des problèmes liés à l'harmonisation des activités du programme entre l'administration centrale et les régions ont été rapportés. Par exemple, les régions ont une distribution du travail inégale et une structure de gouvernance qui n'a pas atteint les objectifs stratégiques. La vérification du programme a rapporté l'absence d'une procédure normalisée pour assurer le contrôle de la qualité partout au pays.
- Les responsables du programme ont mentionné qu'il fallait offrir une formation en temps opportun et normalisée dans l'ensemble du pays. Plus particulièrement, il faut que la formation soit offerte avant que les changements au Code soient mis en œuvre.

Les mesures établies pour faire le suivi de la conformité ne sont pas entièrement exactes, et le système en place ne permet pas au programme de faire le suivi des résultats attendus et de mesurer ces résultats.

- Afin de soutenir les activités de surveillance et de production de rapports, il pourrait être avantageux pour le programme de suivre des informations telles que les violations commises fréquemment et les répercussions sur les niveaux de conformité qu'aurait un nombre accru d'activités de conformité*.
- Entre-temps, un nouveau système (le Système de travail intégré) est mis en œuvre par le Programme du travail d'EDSC pour résoudre les problèmes liés aux données et améliorer les capacités du système.

16. Source : Stratégie pour moderniser les opérations et les services destinés aux Canadiens – Tableau de bord de la Stratégie de transformation du Programme du travail (en date du 11 avril 2013)

17. Source : Audit de la conception et de l'exécution du Programme des normes du travail (Partie III du Code canadien) – Novembre 2017.

Les définitions des termes identifiés par un astérisque () se trouvent à l'annexe B.

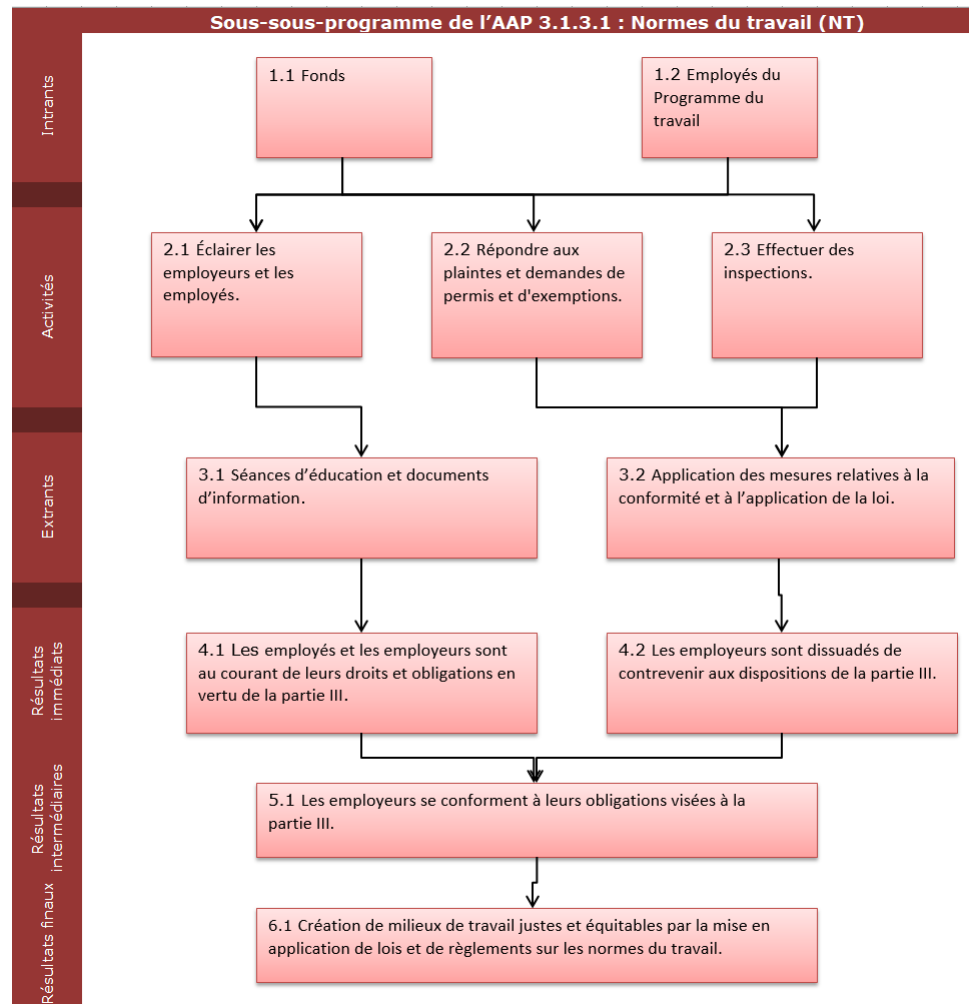


Annexe B – Définitions

- Mesures de conformité : les mécanismes par lesquels les normes du travail sont appliquées, tels que des ordonnances de paiement et des inspections.
- Secteur à risque élevé : secteur où le taux de non-conformité est élevé et où les travailleurs sont plus vulnérables.
- Emploi précaire : un emploi « précaire » combine un salaire relativement bas avec au moins l'un des éléments suivants : un revenu instable, peu d'avantages sociaux, des protections juridiques limitées et des incertitudes concernant les avancements, les profits ou d'autres possibilités (source : rapport Arthurs, 2006).
- Proactivité : une approche de la conformité et de l'application des normes du travail qui implique de réaliser activement des activités de counseling, des inspections et des enquêtes auprès d'employeurs à risque élevé, peu importe les plaintes déposées. Les activités proactives, telles que les missions d'inspection et les activités éducatives, sont réalisées par le programme afin de prévenir que les violations se produisent.
- Réactivité : une approche axée sur les plaintes qui vise la conformité et l'application des normes du travail.
- Récidivistes : les employeurs qui ont enfreint les normes du travail à plusieurs reprises, la plupart du temps volontairement.
- Congédiement injuste : la division XIV – congédiement injuste de la partie III du Code canadien du travail fournit une procédure pour porter plainte contre un congédiement que l'employé considère injuste.
- La « vulnérabilité » dans le marché du travail se définit ainsi en termes socioéconomiques : travailleurs touchant une faible rémunération et ayant droit à peu d'avantages sociaux et qui travaillent en vertu d'ententes de travail et d'heures de travail atypiques (source : Chaykowski et Slotsve, 2008).
- Équilibre entre le travail et la vie personnelle : ce concept concerne la capacité des employés de concilier les responsabilités du travail et celles de la vie à l'extérieur du travail, ainsi que le fait de veiller à ce qu'ils ne travaillent pas plus que le nombre maximal d'heures de travail. L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est intimement lié au bien-être de l'employé et à l'égalité entre les sexes.



Annexe C – Modèle logique du Programme des normes du travail



Source : Profil d'information sur le rendement - Normes du travail (août 2017)

Annexe D – Méthodologie de l'évaluation

Questions d'évaluation

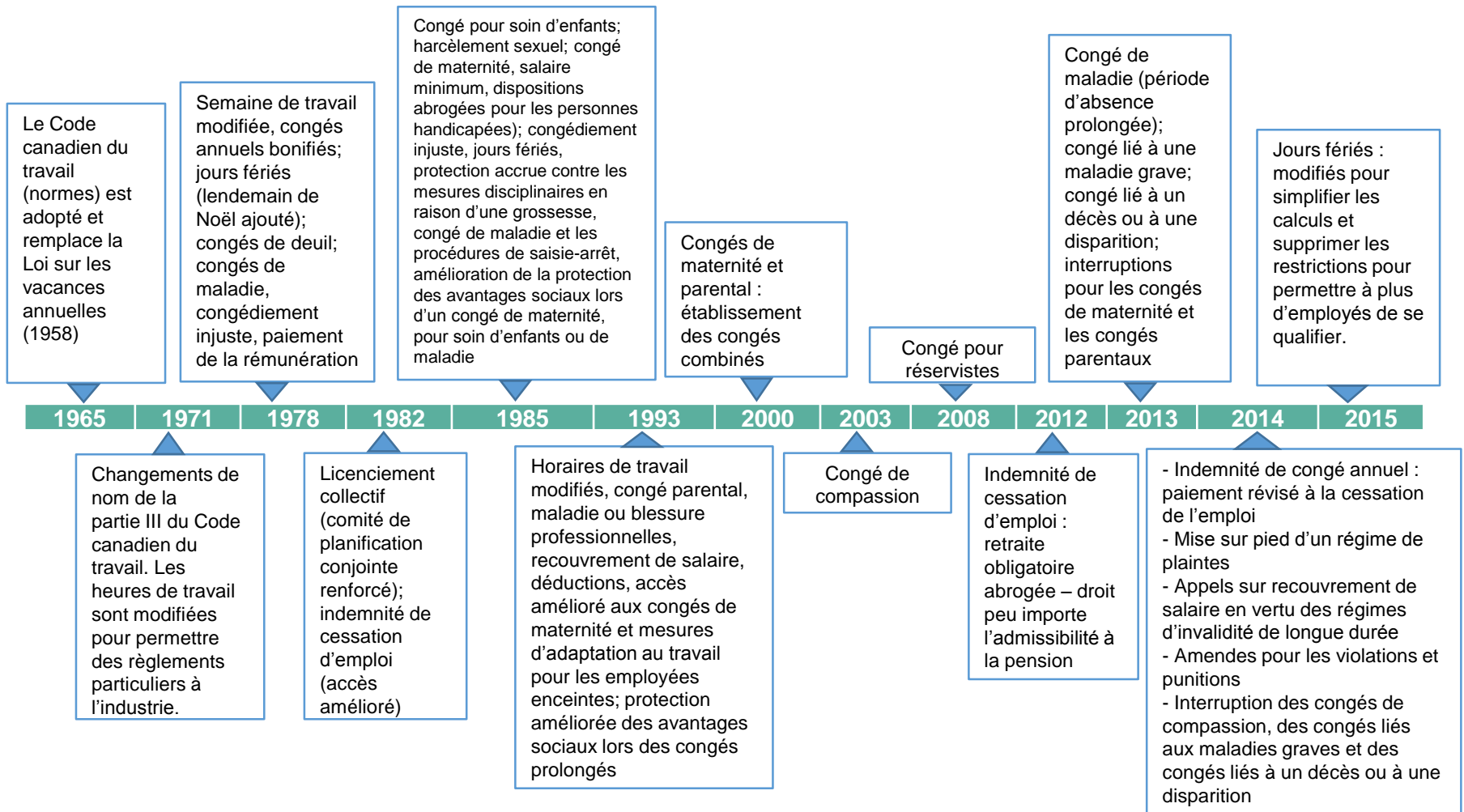
1. Dans quelle mesure le programme répond-il au besoin d'établir des conditions de travail minimales pour les employés sous réglementation fédérale?
2. Dans quelle mesure le mélange actuel d'affectations proactives et réactives est-il efficace pour encourager la conformité au Code?
3. Dans quelle mesure l'utilisation des différents mécanismes de mise en application (c.-à-d. enquêtes relatives aux plaintes, inspections, émission de promesses de conformité volontaire, lettres de détermination, ordonnances de paiement, ordonnances ou poursuites en cour fédérale) aide-t-elle à redresser ou à prévenir une violation au Code?
4. Dans quelle mesure la formation ainsi que l'élaboration des politiques et des règlements à 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, domaines ou sections de la loi où le taux de conformité est plus élevé?
7. Dans quelle mesure les récents changements apportés à la loi sur les normes du travail et à la prestation de services de première ligne ont-ils eu une incidence sur le rendement du programme?
8. Y a-t-il d'autres types d'activités qui pourraient être plus rentables?

Sources de données

	Revue de la littérature	Examen de la documentation	Examen des données administratives	Entrevues auprès des informateurs clés	Sondages auprès d'employeurs et d'employés
Descriptions	Un examen des problèmes au cours de la période d'évaluation a été réalisé, notamment un examen des problèmes récents et des nouveaux enjeux.	Une analyse de documents internes produits par le programme au cours de la période d'évaluation a été réalisée afin de mieux comprendre les activités du programme.	Une analyse des données administratives provenant de la base de données AT 2000 du Programme du travail a été réalisée.	Des entrevues ont été menées auprès de 41 informateurs clés, notamment des responsables de programme d'EDSC, des experts en droit du travail ainsi que des représentants d'employeurs et d'employés et des représentants de syndicats provinciaux.	Au total, 187 employeurs et 407 plaignants (employés) ont répondu aux sondages, qui évaluaient la connaissance des répondants en matière d'activités et de compréhension des procédures ainsi que la satisfaction.
Limites	La littérature disponible en lien avec le Programme des normes du travail était limitée.	Il pourrait y avoir une lacune dans l'information disponible étant donné que l'examen des documents se fonde uniquement sur les documents disponibles.	L'équipe d'évaluation n'avait pas un accès direct à la base de données du programme et elle dépendait du programme pour l'aider à préparer des données agrégées; par conséquent, l'analyse des données pourrait ne pas être exhaustive.	L'opinion des informateurs clés pourrait être biaisée. De plus, l'échantillonnage limité des répondants ne permet pas de réaliser une évaluation rigoureuse du point de vue des répondants.	L'échantillonnage limité n'a pas permis d'effectuer une analyse des sous-groupes (p. ex. les sexes, les secteurs). Plus particulièrement, les sondages auprès des employés se limitaient aux plaignants.



Annexe E – Développement historique de la partie III du Code



Source : Contenu du développement historique de la partie III du Code canadien du travail

Annexe F – Références

- Analyse pour éviter le gaspillage au sein des entreprises – Partie III du Code canadien du travail du Programme du travail d'EDSC : Analyse du processus de plaintes concernant les sommes dues (15 juin 2015).
- ARTHURS, H. W. (2006). Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle. Ottawa, Commission sur l'examen des normes du travail fédérales.
- Audit de la conception et de l'exécution du Programme des normes du travail (partie III du Code canadien du travail) – Novembre 2017.
- BANKS, K. (2015). Employment Standards Complaint Resolution, Compliance and Enforcement: A Review of the Literature on Access and Effectiveness. Toronto. Ministère du Travail de l'Ontario.
- BLOCK, R. N., PARK, J. Y. et KANG, Y. H. (2013). Statutory leave entitlements across developed countries: Why US workers lose out on work–family balance. *Revue internationale du travail*, 152(1), p. 125-143.
- Ce que nous avons entendu - What We Heard – Modernisation des normes fédérales du Travail, Programme du travail – 30 août 2018.
- CHAYKOWSKI, R. et SLOTSVE, P. (2008). The extent of economic vulnerability in the Canadian labour market and federal jurisdiction: is there a role for labour standards? *Social Indicators Research*, 88(1), p. 75-96.
- Code canadien du travail – actuel en date du 27 août 2017 (dernière modification : 22 juin 2017).
- Consultation auprès des intervenants du Programme du travail – Renforcer et moderniser les dispositions sur la conformité au Code canadien du travail et son application (18 décembre 2017).
- Organisation internationale du Travail. (2014). Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail. Genève, Suisse. Bureau international du Travail.
- Plan opérationnel stratégique des normes du travail (2016-2017) – présenté en mai 2016 pour la distribution régionale.
- Profil d'information sur le rendement : Sous-sous-programme 3.1.3.1 Normes du travail (approuvé par la SMA le 5 mai 2017).
- Rapports sur les tableaux de bord des normes du travail (2014-2015 et 2015-2016) – période se terminant le 31 mars 2015 et le 31 mars 2016.
- Rapports techniques en soutien à cette évaluation (non publiée, disponible sur demande) :
 - Examen des documents (rédigé par Mirna Abou-Rizk, évaluatrice, EDSC) – juin 2018
 - Examen de la littérature (rédigé par Salwa Khan, évaluatrice subalterne, EDSC) – juin 2018
 - Examen des données administratives – juin 2018
 - Entrevues auprès des informateurs clés – juin 2018
 - Sondages auprès des employés et des employeurs – juin 2018
- Renseignements sur les normes du travail. 1A : Déposer une plainte. Site Web d'Emploi social et Développement social (2017).
- Résultats de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 – Vue d'ensemble des négociations collectives au Canada / Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail (janvier 2017).
- TUCKER-SIMMONS, D. (2013). Open for business, closed for workers: employment standards, the enforcement deficit, and vulnerable workers in Canada. L'Institut Broadbent.
- VOSKO, L. F. (2013). Rights without remedies: enforcing employment standards in Ontario by maximizing voice among workers in precarious jobs. *Osgoode Hall Law Journal*, 50, p. 845-873.

