

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023

MINISTÈRE DU TRAVAIL



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Cette publication a été réalisée pour le ministère du Travail par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous la coordination de la Direction générale de la gouvernance, de l'analyse et de la performance, en collaboration avec la Direction générale des communications.

Une version accessible de ce document est disponible en ligne.

Si vous éprouvez des difficultés techniques ou souhaitez obtenir une version adaptée, veuillez communiquer avec le Service à la clientèle du ministère du Travail au 1 800 643-4817.

Service à la clientèle

Ministère du Travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Site Web : travail.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Septembre 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-95802-4 (version imprimée)

ISBN : 978-2-550-95803-1 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2023

NOTE AUX LECTRICES ET AUX LECTEURS

À la suite des élections provinciales du 3 octobre 2022, le premier ministre du Québec a annoncé, le 20 octobre 2022, la nomination de monsieur Jean Boulet à titre de ministre du Travail. À la suite de cette nomination, le ministère du Travail a été créé.

Considérant que les effectifs et les budgets afférents ont été communs au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 mars 2023, date à laquelle l'exercice financier 2022-2023 s'est terminé, le présent rapport regroupe les résultats spécifiques au domaine du travail ainsi que les résultats partagés avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale lorsque ces résultats étaient indissociables. Des précisions sont apportées dans le texte pour permettre d'en faire l'identification lorsque cela est nécessaire.

MESSAGE DU MINISTRE



Madame Nathalie Roy

Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A3

Madame la Présidente,

J'ai le plaisir de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* du ministère du Travail conformément aux dispositions prévues par la Loi sur l'administration publique et par la Loi sur le ministère du Travail.

Au cours de la dernière année, de nouvelles formations sur le bien-être au travail et sur la gestion efficace des griefs ont été ajoutées à l'offre existante en prévention et en amélioration des relations du travail du Ministère. Ces formations contribueront à réduire les conflits de travail afin de mieux répondre aux besoins actuels et évolutifs de la clientèle patronale et de la clientèle syndicale.

Par ses services spécialisés et son accompagnement sur mesure, le ministère du Travail participe au développement d'habiletés et de nouvelles compétences en relations du travail. Il favorise ainsi l'implantation de modes efficaces de résolution des différends sur une base continue et durable.

Je souhaite par ailleurs souligner le savoir-faire des membres du personnel et leur engagement. Le maintien d'un personnel engagé et mobilisé est essentiel pour que le Ministère continue d'offrir des services de qualité tant à la partie patronale qu'à la partie syndicale.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre du Travail

et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec,



Jean Boulet

Québec, septembre 2023

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE



Monsieur Jean Boulet

Ministre du Travail

Ministre responsable de la région de la Mauricie
et ministre responsable de la région du Nord-du-Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* du ministère du Travail pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2023. Cet exercice financier a été marqué par la création du ministère du Travail le 20 octobre 2022, ce qui a entraîné la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Ce rapport rend donc compte, entre autres, des indicateurs du Plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sous la responsabilité du Ministère ainsi que des engagements du Ministère sur la qualité des services inscrits dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens.

Il présente également les réalisations du Ministère, notamment en ce qui a trait à la volonté de répondre adéquatement aux besoins des milieux de travail.

À cet égard, notre équipe est particulièrement fière d'avoir contribué aux travaux ayant permis la publication du *Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail* et la bonification de l'offre de services en matière de prévention et d'amélioration des relations du travail.

Je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement tous les membres du personnel du Ministère pour leur engagement et pour leur contribution exceptionnelle à l'atteinte des résultats exposés dans ce rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La sous-ministre du Travail,

Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	1
RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE	3
1 L'ORGANISATION	5
1.1 L'organisation en bref	5
1.2 Faits saillants	11
2 LES RÉSULTATS	13
2.1 Plan stratégique	13
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	23
3 LES RESSOURCES UTILISÉES	26
3.1 Utilisation des ressources humaines	26
3.2 Utilisation des ressources financières	30
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	36
4 ANNEXES – AUTRES EXIGENCES.....	37
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	37
4.2 Développement durable.....	41
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	42
4.4 Accès à l'égalité en emploi	43
4.5 Allègement réglementaire et administratif	49
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	50
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	53
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes.....	55
4.9 Politique de financement des services publics	56
4.10 ACCES construction	57
4.11 Organigramme au 31 mars 2023.....	58

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion du ministère du Travail relève de notre responsabilité. Cette dernière porte sur l'exactitude, l'exhaustivité et la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés ainsi que sur les contrôles afférents.

À notre connaissance, l'information contenue dans ce rapport

- décrit fidèlement la mission, la vision, la structure organisationnelle et les ressources du Ministère;
- présente les objectifs fixés, les actions réalisées et les résultats obtenus relativement aux engagements du Ministère formulés dans le Plan stratégique 2019-2023, dans le plan annuel de gestion des dépenses 2022-2023 ainsi que dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- satisfait aux exigences législatives et gouvernementales en matière de reddition de comptes publique.

Afin de garantir l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation, la haute direction, en collaboration avec les gestionnaires, a maintenu des mesures de contrôle tout au long de l'année et a consolidé la mise en place du système de reddition de comptes interne à différents niveaux de l'organisation. À cet égard, divers comités sont responsables d'effectuer le suivi des activités. Le Ministère a aussi mis en place plusieurs moyens pour éviter les situations qui risqueraient d'entraver la réalisation de sa mission ou l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

La Direction de l'audit interne et des enquêtes administratives du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a évalué la plausibilité et la cohérence de l'information présentée au regard des objectifs du Plan stratégique 2019-2023 du Ministère, des actions envisagées dans le plan annuel de gestion des dépenses 2022-2023 ainsi que des engagements du Ministère formulés dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens. Son rapport est joint au présent document.

Nous déclarons que l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait le 31 mars 2023.

La sous-ministre du travail,



Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2023

La sous-ministre adjointe aux relations du travail
et aux politiques,



Caroline Clark

RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE

Madame Isabelle Merizzi

Sous-ministre
Ministère du Travail

Madame la Sous-Ministre,

Conformément au mandat qui nous a été confié par le ministère du Travail, nous avons procédé à l'examen des résultats et des renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* du ministère du Travail au regard des objectifs du Plan stratégique 2019-2023, mis à jour en octobre 2020, des actions envisagées dans le plan annuel de gestion des dépenses 2022-2023 et des engagements énoncés dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens du Ministère.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité, de la fiabilité, de la préparation et de la divulgation de cette information ainsi que des explications y afférentes incombe à la direction de votre Ministère. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de cette information en nous appuyant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué en nous inspirant des Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne. Nos travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie.

Au terme de notre examen, nous n'avons relevé aucun élément qui nous porte à croire que l'information présentée dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* du ministère du Travail n'est pas, à tous les égards importants, plausible et cohérente.

Le directeur de l'audit interne et des enquêtes administratives,



Robert L'Ecuyer, CPA

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Québec, septembre 2023

1 L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Présentation du Ministère

Mission¹

Le Ministère contribue à mettre en place des conditions de travail permettant le développement social et économique du Québec et soutient les organisations ainsi que les individus par la promotion de milieux de travail sains et le maintien de relations du travail harmonieuses.

Vision¹

Le Ministère se démarque par son impartialité, sa proactivité et sa capacité d'innovation face à l'évolution du monde du travail.

Valeurs¹

Les interventions du Ministère tiennent compte des cinq valeurs de l'administration publique québécoise : compétence, loyauté, respect, intégrité et impartialité.

Parmi ces valeurs, le Ministère a choisi de faire ressortir l'impartialité comme valeur distinctive. Celle-ci est étroitement liée à la mission même du Ministère, chaque membre du personnel devant faire preuve de neutralité et d'objectivité lors de ses interventions auprès des différentes parties dans les milieux de travail ainsi qu'auprès des partenaires du Ministère.

À ces valeurs s'ajoute celle de la qualité des services. Le personnel vise l'excellence et la pertinence dans ses actions afin d'assurer une offre de services efficiente.

Offre de services

Le Ministère offre des services relatifs au monde du travail. Il sert donc une clientèle qui comprend des travailleuses et des travailleurs, des syndicats et des employeurs.

Les principaux services offerts par le Ministère concernent

- les études statistiques et l'information sur le monde du travail;
- les services de médiation-conciliation, d'arbitrage et d'amélioration des relations du travail;
- la législation et réglementation du travail (exemple : détermination du salaire minimum);
- l'octroi de permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;
- l'évaluation médicale;
- le soutien à la prise de décision des autorités ministérielles et gouvernementales.

1. La mission, la vision et les valeurs présentées sont celles dont le ministère du Travail s'est doté à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022. Elles ont été entérinées lors du dépôt de son Plan stratégique 2023-2027 à l'Assemblée nationale le 8 juin 2023.

Partenaires essentiels à la réalisation de la mission

Pour réaliser sa mission, le Ministère compte sur plusieurs partenaires, dont les organismes relevant du ministre², les principales associations syndicales et patronales ainsi que les nombreux acteurs des milieux de travail, avec lesquels il collabore, interagit ou s'associe. Leur contribution permet notamment au Ministère de jouer plus efficacement son rôle qui consiste à élaborer et à proposer au gouvernement des politiques et des mesures relatives à ses domaines de compétence.

Contexte

Les facteurs démographiques, économiques et sociaux

Une population vieillissante, une diversification des ménages et une diversité culturelle accrue

Les personnes issues de la génération du baby-boom continuent de quitter le marché du travail et les plus jeunes sont moins nombreux à les remplacer. Le nombre de personnes en âge de travailler (personnes âgées de 15 à 64 ans) est donc en baisse et, selon les prévisions démographiques³, les prochaines années seront marquées par une relative stagnation de cette population, ce qui continuera d'exercer une pression sur le marché du travail. La structure des ménages est également en évolution, alors que le tiers d'entre eux est désormais composé de personnes vivant seules et que la proportion de familles avec enfants qui sont monoparentales est passée de 26,5 % en 2001 à 29,5 % en 2016⁴. Par ailleurs, les personnes issues de l'immigration sont de plus en plus nombreuses au Québec (plus de 800 000 en 2006⁵ et 1,2 million en 2021⁶) et vivent principalement dans la grande région de Montréal. Les cibles régulières d'admission de personnes immigrantes prévues en 2022 (entre 49 500 et 52 500) étaient en voie d'être atteintes à l'automne 2022 et le rattrapage planifié du déficit observé en 2020 qui n'avait pas été terminé en 2021 sera effectué⁷. Malgré cette progression, le vieillissement de la population demeure sans contredit le facteur contribuant le plus à la pénurie de main-d'œuvre.

Une pénurie de main-d'œuvre qui dure

Au cours des dix années précédant la pandémie de COVID-19, l'économie du Québec avait connu une croissance continue, avec des variations positives annuelles se situant entre 0,9 % et 2,9 %⁸. Bien que la pandémie ait imposé une contraction du PIB réel de 5,0 % en 2020, ce dernier a rebondi avec des hausses respectives de 6,0 % en 2021 et de 2,8 % en 2022. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans avait connu une longue tendance à la hausse au cours des trente dernières années, passant de 65,4 % en 1989 à un sommet historique de 77,5 % en 2022, dépassant ainsi le sommet de 76,4 % observé avant la pandémie en 2019. Quant au taux de chômage des 15 ans et plus, il avait atteint un nouveau plancher en 2022, soit 4,3 % pour l'ensemble du Québec, ce qui est un taux nettement

2. Régie du bâtiment du Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Commission de la construction du Québec, Tribunal administratif du travail et Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
3. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Mise à jour 2022 des perspectives démographiques du Québec et de ses régions, 2021-2066 », Bulletin sociodémographique, vol.26, n° 4, [En ligne], 2022. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/mise-a-jour-2022-perspectives-demographiques-quebec-regions-2021-2066.pdf>]. (Consulté le 13 avril 2023).
4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Ménages au Québec et Familles au Québec, adapté de STATISTIQUE CANADA, Recensements du Canada, [<https://statistique.quebec.ca/fr/document/menages-au-quebec>] [<https://statistique.quebec.ca/fr/document/familles-au-quebec>]. (Consultés le 27 mai 2021).
5. STATISTIQUE CANADA, Recensement de 2006, compilation spéciale du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
6. STATISTIQUE CANADA, Recensement de 2021 – [Tableau 98-10-0300-01, Statut d'immigrant et période d'immigration selon la langue maternelle : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties](#). (Consulté le 13 avril 2023).
7. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION, Plan d'immigration du Québec 2023, [En ligne], 2022. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2023_MIFI.pdf]. (Consulté le 13 avril 2023).
8. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 36-10-0222-01, Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel \(x 1 000 000\)](#). (Consulté le 13 avril 2023).

plus faible que celui de l'ensemble du Canada (5,3 %)⁹. En 2022, le taux de chômage a d'ailleurs atteint un creux historique dans 13 régions administratives sur 16 avec des taux variant entre 2,0 % pour la région de la Chaudière-Appalaches et 10,3 % pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine¹⁰.

Ainsi, en raison de la reprise économique et du ralentissement démographique, les entreprises ont d'importantes difficultés à embaucher la main-d'œuvre nécessaire à leurs activités productrices, bien que le nombre de postes vacants ait diminué après avoir atteint un sommet de 245 500 au Québec, au quatrième trimestre 2021¹¹. Au quatrième trimestre 2022, il y avait 219 715 postes vacants pour seulement 185 000 personnes au chômage au Québec, soit moins d'une personne qui ne travaillait pas et qui était à la recherche active d'un emploi par poste vacant. Par ailleurs, en 2022, le taux de chômage des personnes immigrantes de 15 ans et plus (5,8 %) demeurait plus élevé que celui des personnes du même groupe d'âge nées au Canada (3,8 %), bien que l'écart se soit nettement rétréci par rapport aux années précédentes. Quant aux personnes immigrantes de longue date (reçues depuis plus de 10 ans), leur taux de chômage était de 5,7 % en 2022, ce qui témoigne d'une adaptation au marché du travail qui se fait lentement¹².

Les femmes toujours plus actives sur le marché du travail et une population de plus en plus scolarisée

La tendance à la hausse des trente dernières années du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans résulte, en bonne partie, de la progression du taux d'emploi des femmes de ce groupe d'âge. Pendant que celui des hommes passait de 75,0 % à la fin des années 1980 à 79,6 % en 2022, celui des femmes croissait de près de 20 points de pourcentage, passant de 55,9 % à 75,3 %, au cours de la même période. Le taux d'emploi des Québécoises dépasse d'ailleurs la moyenne canadienne depuis 2010 et demeure le plus élevé parmi les provinces canadiennes¹³.

Au Québec, en 2022, 75,1 % des personnes âgées de 25 à 64 ans détenaient un diplôme d'études postsecondaires¹⁴ comparativement à moins de 55 % vingt ans auparavant¹⁵. Au cours de cette période, la proportion de personnes détenant un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) est passée de 19,4 % à 33,5 %. La proportion des femmes âgées de 25 à 64 ans détenant un diplôme universitaire est supérieure à celle des hommes depuis plus de 15 ans. En 2022, cette proportion était de 37,3 % comparativement à 29,8 % pour les hommes¹⁶. La hausse du niveau de scolarité de la population exerce possiblement une influence sur les types de postes vacants, notamment ceux de longue durée qui visent souvent des emplois moins spécialisés et demandant un plus faible niveau de scolarité. Alors que les professions ne requérant normalement qu'un diplôme d'études secondaires ou moins¹⁷ comptaient environ pour le tiers des emplois, elles représentaient plus de la moitié des postes vacants, notamment ceux de longue durée, au Québec, en 2022. Les taux de postes vacants les plus élevés se trouvent dans ces types de professions.

-
9. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles](#). (Consulté le 13 avril 2023).
 10. Pour le calcul des taux de chômage régionaux, Statistique Canada regroupe les données de la région de la Côte-Nord avec celles de la région du Nord-du-Québec, ce qui porte à 16 le total de régions administratives pour cet indicateur. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0393-01, Caractéristiques de la population active, données annuelles](#). (Consulté le 13 avril 2023).
 11. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0398-01, Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les régions économiques, données trimestrielles désaisonnalisées](#). (Consulté le 13 avril 2023).
 12. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0083-01, Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles](#). (Consulté le 13 avril 2023).
 13. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0327-01, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles](#). (Consulté le 13 avril 2023).
 14. Cela inclut les personnes ayant fait des études postsecondaires complètes, qu'elles aient ou non un diplôme d'études secondaires, ainsi que celles ayant obtenu un grade universitaire, soit au moins un baccalauréat.
 15. STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active, compilation spéciale du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
 16. STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active, compilation spéciale du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
 17. Il s'agit des professions de niveaux C (intermédiaire) et D (élémentaire), selon la Classification nationale des professions.

Les facteurs technologiques

Une économie en pleine transformation qui exige une grande capacité d'adaptation de la part des entreprises et de la main-d'œuvre

L'économie connaît une transformation caractérisée par la montée de l'automatisation et de la robotisation ainsi que par un recours croissant à l'intelligence artificielle. Malgré un certain retard par rapport aux entreprises canadiennes, de nombreuses entreprises québécoises procèdent à une modernisation de leurs infrastructures et de leurs processus afin d'accroître leur productivité, de demeurer compétitives, de compenser la pénurie de main-d'œuvre et de repenser la nature des emplois de demain. D'ailleurs, au cours des dernières années, le Québec a généralement mieux réussi que le reste du Canada en matière de croissance de la productivité. La pénurie de main-d'œuvre, qui continuera à se faire sentir en raison du ralentissement de la croissance démographique, favorise également l'accélération de cette transformation économique. Quoi qu'il en soit, ces changements peuvent exercer une influence sur les besoins en formation du personnel et des entreprises.

Alors que certains progrès technologiques rapides sont observés, une augmentation des cyberattaques au sein des petites entreprises est également constatée. Ce phénomène s'avère préoccupant, alors que, selon un sondage réalisé par la firme Léger, près de la moitié des petites entreprises affirment ne consacrer aucune partie de leur budget d'exploitation annuel à la cybersécurité¹⁸.

L'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication suscite des attentes de la part des entreprises et des citoyens et citoyennes à l'égard de l'offre de services numériques

La pandémie de COVID-19 a eu de gros effets sur l'utilisation des technologies numériques dans les entreprises¹⁹. Les citoyens et citoyennes, ainsi que les entreprises, utilisent de plus en plus les technologies numériques pour accéder à des services. Par le fait même, les usagers attendent du gouvernement une plus grande offre de services numériques, ce qui demande de la part des organisations publiques qu'elles repensent les modes de communication qu'elles utilisent. Les internautes souhaitent aussi que leurs données soient protégées. C'est d'ailleurs dans le contexte de la pandémie que ces attentes ont augmenté.

Les relations du travail

Des relations du travail stables et un salaire minimum en hausse

Au Québec, plusieurs travailleuses et travailleurs bénéficient de conditions de travail régies par des conventions collectives favorisant de saines relations du travail entre les employeurs et leur personnel. Le Québec affiche, pour l'année 2022-2023, l'un des taux de présence syndicale les plus élevés en Amérique du Nord, soit 38,9 %.

Après une baisse significative en 2020-2021, le nombre de documents déposés au Ministère (conventions collectives, lettres d'entente et sentences arbitrales de griefs) en 2021-2022 correspond de nouveau au nombre de documents déposés en 2019-2020²⁰, et même le dépasse quelque peu. De plus, en 2022-2023, le nombre de documents déposés

18. BUREAU D'ASSURANCE DU CANADA, Beaucoup de petites entreprises sont vulnérables aux cyberattaques, 2021, [En ligne]. [<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/beaucoup-de-petites-entreprises-sont-vulnerables-aux-cyberattaques-837679458.html>]. (Consulté le 11 mai 2023).

19. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). « L'utilisation d'Internet et des technologies dans les entreprises québécoises en 2020 », Science, technologie et innovation, no 8, mai 2022, [En ligne]. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/utilisation-internet-technologies-entreprises-quebecoises-2020.pdf>]. (Consulté le 21 août 2023).

20. Une baisse significative du nombre de documents déposés annuellement au Ministère a été constatée en 2020-2021 comparativement à 2018-2019 et à 2019-2020. La différence entre le nombre de documents déposés en 2020 et 2021 (pendant la pandémie) et le nombre de documents déposés avant la pandémie s'explique notamment par la baisse du nombre de lettres d'entente et de sentences arbitrales déposées en 2020 et 2021. Cet écart peut s'expliquer par la fermeture temporaire de plusieurs entreprises en raison des mesures sanitaires en vigueur. Ces dernières ont donc possiblement fait face à moins d'enjeux liés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

au Ministère atteint, à quelques centaines près, le nombre moyen de documents déposés annuellement entre 2016-2017 et 2018-2019. Ce rattrapage s'explique par le fort volume de lettres d'entente reçues en 2022-2023.

Par ailleurs, depuis 2017, les hausses du salaire horaire minimum sont liées à celles du salaire horaire moyen, ce qui permet aux personnes salariées rémunérées à ce taux de profiter de la croissance générale des salaires et de l'évolution de l'économie. Ainsi, les hausses du salaire horaire minimum de 0,50 \$ (2017), de 0,75 \$ (2018), de 0,50 \$ (2019) et de 0,60 \$ (2020) ont amélioré annuellement le pouvoir d'achat des salariées et des salariés, certaines de ces améliorations représentant jusqu'à 5,0 points de pourcentage. Toutefois, la hausse de 0,40 \$ l'heure en 2021 de même que celle de 0,75 \$ en 2022 ont entraîné deux pertes de pouvoir d'achat similaires d'environ 1,3 point de pourcentage. Cette érosion du pouvoir d'achat des salariées et salariés rémunérés au salaire minimum s'explique par l'accélération soudaine et rapide de l'inflation à la suite de la reprise postpandémique.

Principaux enjeux rencontrés et défis relevés par le Ministère en 2022-2023

Une bonification de l'offre de services

De nouveaux services ont été ajoutés à l'offre existante en matière de prévention et d'amélioration des relations du travail pour mieux répondre aux besoins actuels et évolutifs de la clientèle patronale et de la clientèle syndicale. Il s'agit notamment de formations relatives au bien-être au travail et à la gestion efficace des griefs. Ces nouveaux services flexibles, évolutifs et adaptés visent à contribuer à prévenir en amont les conflits de travail et à réduire les pertes économiques et fiscales pour le Québec. Ils ont également pour objectif d'augmenter la qualité des relations du travail et de favoriser l'investissement et la pérennité des organisations syndiquées de tous les horizons, qu'elles soient publiques, parapubliques ou privées.

Le Ministère en contexte de pénurie de main-d'œuvre

La pandémie a changé le visage du monde du travail et, à titre d'employeur, le Ministère doit composer avec cette nouvelle réalité. Depuis 2022, le Ministère et son personnel doivent s'adapter à un mode de travail hybride gouvernemental. De plus, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, le Ministère fait face à des enjeux d'attraction et de rétention de personnel compétent et mobilisé. Le Ministère déploie donc des efforts considérables pour offrir un environnement de travail inclusif et inspirant à l'ensemble du personnel afin de lui offrir un milieu professionnel stimulant. Par ailleurs, la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions, entrée en vigueur en février 2022, permettra plus d'agilité dans les processus d'embauche au Ministère.

Le virage numérique et la protection des renseignements personnels

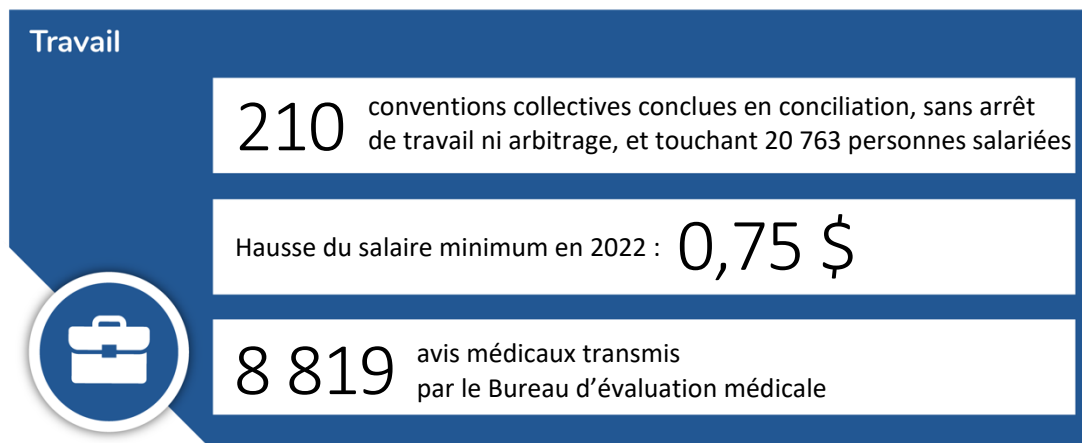
Le mode de prestation en ligne est indissociable des enjeux de cybersécurité et ces derniers sont pris en compte dans le virage numérique amorcé par le Ministère. Prenant à cœur ces enjeux, le Ministère travaille en permanence afin de protéger les données de ses clientèles et d'assurer la continuité de ses services.

Chiffres clés 2022-2023

Chiffres clés	Description
118	Personnes employées au ministère du Travail ^a au 31 mars 2023
59,3 %	Proportion de l'effectif du Ministère ^b au 31 mars 2023 qui consacre ses efforts aux services directs et indirects à la population
5,0 G\$	Dépenses pour le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
494	Interventions complétées par les services de médiation-conciliation du Ministère
8 819	Avis médicaux transmis par le Bureau d'évaluation médicale
210	Conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage

- a. Effectif régulier (temporaire et permanent) et occasionnel.
- b. Les **services directs à la population** se caractérisent par des tâches qui amènent le personnel à être en contact avec la population sans intermédiaire. Les **services indirects à la population** se caractérisent par des tâches qui n'amènent pas le personnel à être en contact avec la population, mais à être en soutien à la prestation du service direct à la population.

1.2 Faits saillants



Une hausse historique du salaire minimum

Le 18 janvier 2023, le ministre du Travail a annoncé une hausse historique du salaire minimum de 1 \$ l'heure, le faisant passer à 15,25 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2023. Cette hausse bénéficiera à 298 900 personnes salariées, dont 164 100 femmes, au Québec. Elle permettra de maintenir, pour la période 2023-2024, la cible d'un ratio de 50 % entre le taux général du salaire minimum et le salaire horaire moyen tout en tenant compte de l'évolution du contexte économique. La révision annuelle des taux de salaire minimum a pour objectif de faire évoluer le salaire minimum de manière équilibrée et raisonnable pour que les personnes salariées travaillant à ce taux soient mieux rémunérées, et ce, sans nuire à la compétitivité des entreprises et à l'emploi.

La présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi 19 pour mieux encadrer le travail des enfants

Le 28 mars 2023, le projet de loi 19 (Loi sur l'encadrement du travail des enfants) a été présenté à l'Assemblée nationale. Ce projet de loi fait suite à l'augmentation des lésions professionnelles des enfants depuis 2017. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, ce projet de loi vise à permettre aux enfants qui souhaitent travailler de le faire dans un contexte sain et sécuritaire, sans nuire à leur cheminement scolaire. La priorité, tant pour le gouvernement que pour les employeurs et les parents, est que les enfants évoluent dans des environnements de travail qui respectent leurs capacités, leur santé et leur sécurité.

Ainsi, le projet de loi prévoit, entre autres, de limiter le nombre maximum d'heures travaillées par semaine pour les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire. Il propose également de renforcer les dispositions pour la santé et la sécurité au travail des enfants en précisant que les risques pouvant affecter particulièrement les travailleuses et les travailleurs âgés de 16 ans et moins doivent être identifiés, analysés et pris en compte, notamment dans les programmes de prévention ou les plans d'action que doivent mettre en place les employeurs. Il prévoit aussi d'interdire aux employeurs de faire travailler un enfant en deçà de l'âge de 14 ans, sauf dans certains cas d'exception.

L'offre de services en prévention et en amélioration des relations du travail bonifiée

En mai 2022, deux nouvelles formations adaptées aux besoins évolutifs des organisations durant la période d'application de la convention collective bonifiaient l'offre de services. Il s'agit des formations Gestion efficace des griefs en médiation préarbitrale de griefs et Bien-être au travail : Se mobiliser pour faire une différence.

Ces deux formations permettront aux clientèles ciblées d'amorcer une réflexion sur le développement d'une dynamique collaborative et de renforcer positivement l'expérience employé. En plus d'enrichir une offre de services diversifiée visant à prévenir les conflits, ces nouvelles formations contribueront à favoriser des milieux de travail sains, agissant ainsi sur la capacité des organisations à retenir et à recruter du personnel. Des relations du travail harmonieuses et de qualité sont bénéfiques tant pour les employeurs que pour le personnel. Par ses services spécialisés et par son accompagnement sur mesure, le Ministère contribue au développement d'habiletés et de nouvelles compétences en relations du travail et favorise l'implantation de modes efficaces de résolution des différends sur une base continue et durable.

Un outil pour favoriser la qualité de vie au travail

Le 25 mai 2022, le ministère a publié le *Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail*. Ce guide s'inscrit dans le cadre du Plan d'action sur la main-d'œuvre 2018-2023 et reflète l'engagement du gouvernement du Québec à favoriser la qualité de vie au travail.

Dans le contexte de la transformation du monde du travail, qui nécessite de nouvelles façons de faire, ce guide fournit une base aux organisations désirant mettre en place ou améliorer leurs pratiques de qualité de vie au travail. Ces pratiques permettent d'attirer, de retenir et de fidéliser la main-d'œuvre de même que de prévenir des conflits de travail. Les exemples contenus dans le guide peuvent inciter les entreprises de toute taille, syndiquées ou non, à implanter un programme de qualité de vie au travail ou à en améliorer un déjà en vigueur. Un tel programme peut permettre d'améliorer la santé psychologique, physique et psychique des travailleuses et des travailleurs ainsi que d'augmenter la productivité des organisations.

Un meilleur encadrement des comités paritaires

Entré en vigueur le 8 septembre 2022, le Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire constitue une réponse au besoin d'amélioration de la gouvernance et de la transparence des comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective²¹. Il apporte des solutions concrètes aux problématiques telles que le risque, pour les membres du conseil d'administration des comités paritaires, de se trouver en situation de conflit d'intérêts ainsi que le manque de transparence et de reddition de comptes des comités paritaires, notamment à l'égard des personnes salariées et des employeurs assujettis aux décrets de convention collective. Il permet aussi de contrer la désuétude de plusieurs règlements des comités paritaires en plus d'uniformiser et de simplifier la réglementation des comités paritaires. Parmi les solutions prévues par l'entremise du règlement, notons, d'une part, l'actualisation des règles encadrant la gouvernance des comités paritaires en matière d'éthique et de déontologie et, d'autre part, l'adoption de divers documents, dont un plan stratégique, une déclaration de services ainsi qu'une politique de traitement de plaintes et de révision des décisions.

21. Un comité paritaire est constitué en parts égales de représentants des salariées et salariés et de représentants des employeurs. Le comité est chargé de surveiller et d'assurer l'observation du décret, c'est-à-dire d'un règlement adopté par le gouvernement du Québec en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Il doit en outre informer et renseigner les salariées et salariés ainsi que les employeurs sur les conditions de travail prévues au décret.

2 LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique 2019-2023

Cette section présente les résultats de la quatrième année de mise en œuvre du Plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, mis à jour en octobre 2020²². À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, les résultats exposés sont ceux qui correspondent aux responsabilités du ministère du Travail. La mention « RAG MESS » signale les engagements dont les résultats figurent dans le rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, accessible à l'adresse [Québec.ca](https://quebec.ca).

En 2022-2023, le Ministère a atteint 3 des 5 cibles fixées pour les engagements sous sa responsabilité, dont deux s'avèrent largement dépassées²³, soit le ratio des plaintes relatives à la qualité de l'information sur les plaintes touchant la qualité des services et le pourcentage des services offerts en mode numérique.

22. Les précisions concernant les modifications apportées au Plan stratégique 2019-2023 sont présentées à la section Résultats détaillés 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2023 du présent rapport.

23. Une cible est dite largement dépassée lorsque le résultat obtenu lui est supérieur de 10 % ou plus.

ENJEU 1 : Des services gouvernementaux axés sur une expérience client de qualité

Orientation 1 : Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Résultat 2022-2023 (atteinte de la cible)	Page	
1.1 Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec	1.1.1 Degré de connaissance par es citoyens de l'offre de services de Services Québec	50 % d'augmentation	RAG MESS	S. O.	
1.2 Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et aux services	1.2.1 Ratio de plaintes relatives à la qualité de l'information sur les plaintes touchant la qualité des services (mesure de départ : 14,8 %)	12,8 %	S. O. ^a (Atteinte)	17	
	1.2.2 Degré de satisfaction de la clientèle au regard de la qualité de l'information qui lui est transmise	Individu	8,5/10	RAG MESS ^b	S. O.
		Entreprise	8,5/10	RAG MESS ^b	S. O.
1.3 Poursuivre le déploiement d'une offre intégrée de services multimodes et de proximité	1.3.1 Taux de réalisation des nouveaux projets numériques liés à l'offre de services rendus par Services Québec	80 %	RAG MESS	S. O.	
	1.3.2 Nombre de projets de création ou de regroupement de registres réalisés	2 projets réalisés	RAG MESS	S. O.	
1.4 Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus	1.4.1 Degré de satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus	Individu	8,5/10	RAG MESS ^b	S. O.
		Entreprise	8,5/10	RAG MESS ^b	S. O.

- Le ministère du Travail n'a reçu aucune plainte concernant la qualité de ses services en 2022-2023. Les plaintes sur la qualité de l'information représentent une sous-catégorie des plaintes relatives à la qualité des services.
- Lors de l'élaboration de son Plan stratégique 2019-2023, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a choisi de sonder les services comportant une forte volumétrie pour la mesure de cet indicateur. Les services relatifs au domaine du travail, soit ceux offerts par le ministère du Travail, n'ont alors pas été inclus.

Orientation 2 : Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Résultat 2022-2023 (atteinte de la cible)	Page
2.1 Augmenter l'intégration et le maintien en emploi	2.1.1 Nombre d'adultes prestataires réitérant de l'aide financière de dernier recours et sans contrainte à l'emploi, ayant bénéficié d'un accompagnement	5 000	RAG MESS	S. O.
	2.1.2 Proportion des personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi et qui ont occupé un emploi dans un délai de trois mois Ensemble de la clientèle (mesure de départ : 53,8 %) Clientèle de l'assistance sociale (mesure de départ : 38,4 %)	55,5 %	RAG MESS	S. O.
		42,0 %	RAG MESS	S. O.
2.2 Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires	2.2.1 Nombre d'adultes prestataires de l'assistance sociale rencontrés pour déterminer leurs besoins	40 000	RAG MESS	S. O.
	2.2.2 Proportion de territoires ayant une concentration élevée de pauvreté et mobilisés dans les Alliances pour la solidarité	100 %	RAG MESS	S. O.
2.3 Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines	2.3.1 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi (mesure de départ : 12 871)	15 445	RAG MESS	S. O.
	2.3.2 Degré de satisfaction des entreprises quant aux mesures des services publics d'emploi	8,5/10	RAG MESS	S. O.
2.4 Contribuer à l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses	2.4.1 Pourcentage des conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage	75 %	81,7 % (Atteinte)	18

Enjeu 2 : Une organisation performante au bénéfice de la clientèle

Orientation 3 : Développer des approches innovantes

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Résultat 2022-2023 (atteinte de la cible)	Page
3.1 Améliorer les services à la clientèle par la transformation numérique	3.1.1 Pourcentage des services offerts en mode numérique	45 %	61,9 % (Atteinte)	19
	3.1.2 Degré de satisfaction de la clientèle lié à la mise en ligne des nouveaux services numériques	Au moins 8,0/10	RAG MESS	S. O.
3.2 Optimiser les processus par une approche d'amélioration continue	3.2.1 Taux de réalisation du Projet d'amélioration de la transparence corporative des entreprises	75 %	RAG MESS	S. O.

Enjeu 3 : Un personnel engagé et mobilisé

Orientation 4 : Se démarquer comme un employeur de choix

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Résultat 2022-2023 (atteinte de la cible)	Page
4.1 Offrir un milieu de travail inspirant	4.1.1 Indice de satisfaction au travail			
	Milieu de travail	Au moins 8,0/10	7,5/10 (Non atteinte)	20
	Engagement (mesure de départ : 6,6/10)	Au moins 7,2/10	6,9/10 (Non atteinte)	21

Résultats détaillés 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2023, mis à jour en octobre 2020²⁴

Enjeu 1 : Des services gouvernementaux axés sur une expérience client de qualité

Orientation 1 : Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

Contexte lié à l'orientation : Les autorités gouvernementales ont souhaité que Services Québec soit le guichet multiservice des services gouvernementaux dans le but d'en simplifier l'accès pour la population et les entreprises sur tout le territoire. Le Ministère veut aussi s'assurer que les services rendus à sa clientèle répondent adéquatement à ses attentes et, ainsi, en améliorer la qualité. Il souhaite que cette amélioration se traduise par une augmentation du niveau de satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus.

Objectif 1.2 : Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et aux services

Indicateur 1.2.1 : Ratio de plaintes relatives à la qualité de l'information sur les plaintes touchant la qualité des services

(Mesure de départ : 14,8 %)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	14,3 %	13,8 %	13,3 %	12,8 %
Résultat	10,0 % (Cible atteinte)	17,5 % (Cible non atteinte)	14,4 % (Cible non atteinte)	S. O. ^{a, b} (Cible atteinte)

- Le ministère du Travail n'a reçu aucune plainte concernant la qualité de ses services en 2022-2023. Les plaintes sur la qualité de l'information représentent une sous-catégorie des plaintes relatives à la qualité des services.
- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le résultat 2022-2023 n'est pas comparable à ceux des années précédentes, qui incluent les plaintes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce dernier rend aussi compte de cet indicateur dans son rapport annuel de gestion, accessible à l'adresse Quebec.ca.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le Ministère n'a reçu aucune plainte concernant la qualité de ses services, ce qui permet de poser l'hypothèse que la qualité de l'information et des services offerts répond aux besoins de sa clientèle.

Orientation 2 : Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Contexte lié à l'orientation : En situation de plein emploi et de rareté de main-d'œuvre, la proportion des personnes sans emploi qui font face à d'importants obstacles à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi est en augmentation. Malgré la détérioration de la situation économique engendrée par la pandémie, le manque de main-d'œuvre perdure et affecte les entreprises, qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes et à retenir leur personnel. Dans ce contexte, il est crucial pour le Ministère de favoriser la concertation entre tous les acteurs impliqués et d'adapter ses interventions aux besoins de sa clientèle. Le Ministère offre donc des services visant à favoriser des conditions de travail satisfaisantes et des relations du travail harmonieuses.

24. À noter que, dans les tableaux présentant les résultats du Plan stratégique, les tirets indiquent l'absence de cibles annuelles et de résultats pour une année donnée.

Objectif 2.4 : Contribuer à l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses

Indicateur 2.4.1 : Pourcentage des conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage^a

(Mesure de départ : ND)

	2019 ^b	2020 ^b	2021 ^b	2022 ^b
Cible	75 %	75 %	75 %	75 %
Résultat	81,0 % (Cible atteinte)	80,0 % (Cible atteinte)	80,0 % (Cible atteinte)	81,7 % (Cible atteinte)

- Pour cet indicateur, seules les conventions collectives conclues au terme d'une procédure de conciliation complétée en vertu des articles 54 et 55 du Code du travail ou de l'article 13 de la Loi sur le ministère du Travail sont considérées.
- Le résultat porte sur l'année civile.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

En 2022, les règlements²⁵ intervenus en conciliation, sans arrêt de travail²⁶ ni arbitrage, correspondent à 81,7 % des conventions collectives déposées après une conciliation. Ces règlements touchent 20 763 personnes salariées. Plus précisément, 210 des 257 interventions des services de médiation-conciliation visées pour le calcul de l'indicateur ont mené au dépôt d'une convention collective sans arrêt de travail ni arbitrage, ce qui contribue au maintien de relations du travail harmonieuses au sein des entreprises.

De plus, le Ministère continue le déploiement de services novateurs en prévention et en amélioration des relations du travail. En mai 2022, deux nouvelles formations adaptées aux besoins évolutifs des organisations durant la période d'application de la convention collective bonifiaient l'offre de services. L'une porte sur la gestion efficace des griefs et la médiation préarbitrale de griefs et l'autre sur le bien-être et la mobilisation au travail. Par ses services spécialisés et par son accompagnement sur mesure, le Ministère contribue au développement d'habiletés et de nouvelles compétences en relations du travail et favorise l'implantation de modes efficaces de résolution des différends sur une base continue et durable.

Indicateur 2.4.2 : Ratio du taux du salaire minimum sur le taux de salaire horaire moyen (indicateur retiré)

(Mesure de départ : 0,49)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Ratio égal à 0,5	Ratio égal à 0,5	Ratio égal à 0,5	Ratio égal à 0,5
Résultat	0,49 (Cible non atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

25. Le Ministère a examiné les règlements pour l'ensemble des conventions collectives déposées durant l'année 2022 dans tous les secteurs d'activité économique. Aux fins du calcul de l'indicateur, les interventions de conciliation obligatoires sont exclues, telles que les interventions réalisées en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic ainsi que la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.

26. Seules les conventions collectives pour lesquelles un avis de grève ou de mise en lock-out a été reçu, conformément au Code du travail, ont été considérées comme ayant fait l'objet d'une grève ou d'un lock-out dans le calcul du pourcentage des conventions collectives qui se sont conclues sans arrêt de travail.

L'indicateur 2.4.2 a été retiré, puisqu'il est directement lié à l'évolution du salaire horaire moyen, sur lequel le Ministère n'a pas de contrôle.

Enjeu 2 : Une organisation performante au bénéfice de la clientèle

Orientation 3 : Développer des approches innovantes

Contexte lié à l'orientation : Les individus ainsi que les entreprises utilisent de plus en plus le mode numérique pour accéder à divers services et s'attendent, par conséquent, à une prestation de services améliorée et adaptée à leurs besoins. Le Ministère prend donc un virage numérique pour transformer sa prestation de services. Ce virage s'appuie sur l'évolution des processus, l'allègement des formalités administratives, l'amélioration des outils de travail et le développement d'approches innovantes qui permettront d'offrir des services plus efficaces et performants.

Objectif 3.1 : Améliorer les services à la clientèle par la transformation numérique

Indicateur 3.1.1 : Pourcentage des services offerts en mode numérique

(Mesure de départ : ND)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible initiale	Établissement d'une mesure initiale	–	–	Au moins 25 %
Cible révisée	Établissement d'une mesure initiale	39 %	41 %	45 %
Résultat	Mesure initiale établie à 37,3 % (Cible atteinte)	45,0 % (Cible atteinte)	55,4 % (Cible atteinte)	61,9 % ^a (Cible atteinte)

- a. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le résultat 2022-2023 n'est pas comparable à ceux des années précédentes, qui incluaient les services offerts par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce dernier rend aussi compte de cet indicateur dans son rapport annuel de gestion, accessible à l'adresse [Québec.ca](http://Quebec.ca).

Lors de la mise à jour de son plan stratégique à l'automne 2020, le Ministère a été en mesure d'établir des cibles annuelles et de rehausser la cible établie pour 2022-2023.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

L'indicateur vise à mesurer la progression de la proportion du nombre de services offerts en mode numérique par rapport à l'offre de services du Ministère, tous modes de prestation confondus.

En 2022-2023, 61,9 % des services du Ministère sont offerts en mode numérique. Le Ministère a ainsi poursuivi l'amélioration et le développement de ses services en ligne en cohérence avec la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023.

Enjeu 3 : Un personnel engagé et mobilisé

Orientation 4 : Se démarquer comme un employeur de choix

Contexte lié à l'orientation : Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de nombreux départs à la retraite, le recrutement et la rétention d'un personnel compétent, engagé et mobilisé constituent deux enjeux majeurs pour les années à venir. Ces deux défis sont cruciaux pour le Ministère afin qu'il puisse assurer le bon fonctionnement de ses activités ainsi que le maintien et l'optimisation d'une prestation de services de qualité. Par conséquent, le Ministère veut se démarquer comme un employeur de choix, adapter ses pratiques aux tendances actuelles et augmenter le niveau de satisfaction de son personnel.

Objectif 4.1 : Offrir un milieu de travail inspirant

(initialement : Mettre en place un milieu de travail inspirant)

Indicateur 4.1.1 : Indice de satisfaction au travail – Milieu de travail

(initialement : Degré de satisfaction des employés dont le milieu de travail a fait l'objet d'une initiative issue du projet d'amélioration du milieu de travail)

(Mesure de départ : ND)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^b
Cible	Au moins 7,0/10	Au moins 7,0/10	Au moins 7,0/10	Au moins 8,0/10
Résultat	6,6/10 (Cible non atteinte)	7,7/10 (Cible atteinte)	7,9/10 ^a (Cible atteinte)	7,5/10 ^c (Cible non atteinte)

- La marge d'erreur du sondage est de 0,6 %, 19 fois sur 20.
- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le résultat 2022-2023 n'est pas comparable à ceux des années précédentes, qui incluaient les données du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce dernier rend aussi compte de cet indicateur dans son rapport annuel de gestion, accessible à l'adresse Quebec.ca.
- Bien que la cible soit considérée comme étant non atteinte, cette appréciation doit être interprétée avec précaution en raison de la petite taille de l'échantillon du ministère du Travail, ce qui entraîne une grande marge d'erreur (9,3 %, 19 fois sur 20).

Depuis 2020-2021, l'indicateur 4.1.1 comporte deux volets. Le volet Milieu de travail correspond à l'indicateur 4.1.1 initial, ce qui explique pourquoi une cible rétroactive est indiquée pour 2019-2020.

Indicateur 4.1.1 : Indice de satisfaction au travail – Engagement (nouvel indicateur)

(Mesure de départ : 6,6/10)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^b
Cible	S. O.	Au moins 6,8/10	Au moins 7,0/10	Au moins 7,2/10
Résultat	S. O.	7,6/10 (Cible atteinte)	7,4/10 ^a (Cible atteinte)	6,9/10 ^c (Cible non atteinte)

- La marge d'erreur du sondage est de 1,0 %, 19 fois sur 20.
- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le résultat 2022-2023 n'est pas comparable à ceux des années précédentes, qui incluaient les données du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce dernier rend aussi compte de cet indicateur dans son rapport annuel de gestion, accessible à l'adresse [Québec.ca](http://Quebec.ca).
- Bien que la cible soit considérée comme étant non atteinte, cette appréciation doit être interprétée avec précaution en raison de la petite taille de l'échantillon du ministère du Travail, ce qui entraîne une grande marge d'erreur (10,9 %, 19 fois sur 20).

Les répercussions de la pandémie sur l'environnement de travail du personnel étant importantes, le Ministère entend prendre tous les moyens pour maintenir la mobilisation de son personnel, c'est pourquoi il a ajouté cet indicateur lors de la mise à jour du plan stratégique en octobre 2020.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le Ministère vise à maintenir un personnel engagé et mobilisé pour être en mesure d'offrir des services de qualité.

L'indicateur mesure le degré de satisfaction du personnel concerné par une initiative issue du projet *Agir pour notre milieu de travail* (mise en place d'outils collaboratifs, gestion documentaire et organisation du travail en mode hybride) au cours de l'année 2022-2023. Ce projet vise à offrir au personnel un environnement de travail adapté aux tendances actuelles et aux nouvelles réalités du monde du travail. Au cours de la dernière année, le personnel a été en mesure d'expérimenter de nouveaux outils et de continuer à se familiariser avec des outils tels que la suite bureautique M365 et Exchange Online ainsi qu'avec le travail en mode hybride. Pour 2022-2023, le résultat regroupe uniquement les réponses des répondantes et des répondants du ministère du Travail. Il n'est donc pas comparable aux données des années précédentes, qui rendent compte des résultats du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. De plus, considérant que la cible 2022-2023 est associée à cette dernière entité et que le ministère du Travail représente une part minime du bassin d'employés visé par celle-ci, le résultat doit être interprété avec précaution.

L'indicateur mesure également, au moyen du sondage annuel Coup de sonde, l'engagement du personnel. Dans le cadre du sondage réalisé en novembre 2022, l'ensemble du personnel était notamment appelé à se prononcer sur les conditions mises en place pour favoriser une expérience employé encourageant la mobilisation et l'engagement au travail. En novembre 2021, l'indice de satisfaction au travail – volet Engagement était de 7,4/10 pour le Secteur du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, une unité qui correspond actuellement au ministère du Travail. Le résultat de 2022-2023, soit 6,9/10, représente donc une baisse par rapport à l'an dernier. Le Ministère a l'intention de prendre des moyens pour augmenter la mobilisation de son personnel.

Pour le volet Milieu de travail, il s'agit de la dernière édition du sondage Agir pour notre milieu de travail, qui permettait d'évaluer l'indice de satisfaction au travail. Le Ministère entend cependant continuer de prendre des moyens pour favoriser la mobilisation de son personnel à l'égard des initiatives issues du projet Agir pour notre milieu de travail, qui passe maintenant en mode exécution avec le déploiement progressif des nouveaux milieux de travail.

Pour le volet Engagement, le ministère du Travail entend mettre en œuvre diverses actions en vue d'améliorer la satisfaction au travail de son personnel dans le contexte de la création du Ministère à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

La Déclaration de services aux citoyennes et citoyens en vigueur en 2022-2023 présente les engagements du ministère du Travail et ceux du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Toutefois, seuls les résultats relatifs aux engagements du ministère du Travail sont présentés dans le présent rapport annuel de gestion en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022. Les résultats relatifs aux engagements du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont disponibles dans son rapport annuel de gestion, accessible à l'adresse [Québec.ca](https://quebec.ca).

Résultats relatifs aux engagements portant sur la qualité des services

Le Ministère a à cœur d'offrir des services de qualité à la population. Les engagements sur la qualité des services inclus dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens témoignent de la volonté du Ministère de répondre adéquatement aux divers besoins de sa clientèle, et ce, à toutes les étapes de ses services. Les engagements du Ministère en matière de qualité énumérés dans sa Déclaration de services aux citoyennes et citoyens sont les suivants :

- vous servir avec respect;
- vous garantir un service fiable;
- vous simplifier l'accès aux services;
- vous offrir des services adaptés à vos besoins;
- traiter votre demande de façon équitable;
- assurer la confidentialité de vos renseignements personnels.

Le respect de ces engagements est mesuré en comptabilisant le nombre de plaintes traitées à ce sujet. En 2022-2023, aucune plainte traitée ne concernait la qualité des services du Ministère, tout comme en 2021-2022.

Résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service

Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Date d'entrée en vigueur de la Déclaration : 31 octobre 2021, rétroactive au 1^{er} avril 2021²⁷.

Engagement	Cible prévue par la Déclaration	Résultat 2022-2023 (délai moyen ^a)	Résultat 2021-2022 (délai moyen ^a)
Services aux travailleuses, aux travailleurs et aux employeurs			
Lorsque vous obtenez une évaluation médicale de la part du Bureau d'évaluation médicale			
Nous vous faisons parvenir, ainsi qu'à votre employeur, un avis médical dans un délai de 30 jours suivant la date de l'évaluation médicale	Dans 100 % des cas	96,8 % (21,8 jours) (Cible non atteinte)	72,4 % (25,3 jours) (Cible non atteinte)
Recours			
Lorsque vous formulez une plainte			
Vous recevez une confirmation de la prise en charge de votre plainte dans un délai de 2 jours ouvrables ^b	Dans au moins 95 % des cas	96,6 % (1,1 jour ouvrable) (Cible atteinte)	88,5 % ^c (1,0 jour ouvrable) (Cible non atteinte)
Votre plainte est traitée dans un délai de 20 jours ouvrables ^b	Dans au moins 95 % des cas	83,9 % (11,2 jours ouvrables) (Cible non atteinte)	82,6 % ^c (12,9 jours ouvrables) (Cible non atteinte)

- Il s'agit d'une moyenne issue du rapport entre la somme des délais d'attente ou de traitement et le nombre de demandes traitées.
- Il s'agit des plaintes reçues par le Service des plaintes et des relations avec la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour le ministère du Travail.
- À des fins de comparaison, à la suite de la création du ministère du Travail le 20 octobre 2022, les résultats 2021-2022 ont été révisés afin d'exclure les plaintes liées au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les résultats relatifs à ces plaintes sont présentés dans le rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, accessible à l'adresse [Québec.ca](http://Quebec.ca)

Explication des résultats obtenus

Dans le cadre des engagements portant sur les normes de service, le Ministère a composé avec des défis affectant sa performance. Les résultats montrent que deux des trois engagements n'ont pas atteint leur cible.

27. Bien que la nouvelle Déclaration de services aux citoyennes et citoyens soit entrée en vigueur en octobre 2021, les résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service couvrent toute l'année 2021-2022.

Des défis affectant la performance du Ministère

La transmission d'un avis médical

Tous les avis médicaux rendus par les médecins membres du Bureau d'évaluation médicale²⁸ (8 819 en 2022-2023) sont dictés à la suite de la rencontre d'évaluation. Ils doivent ensuite être transcrits avant d'être envoyés, entre autres, à la travailleuse ou au travailleur, à son employeur et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cette transcription est confiée en grande partie à l'externe. Plusieurs étapes de traitement sont requises afin d'obtenir un avis final : la remise de la dictée, la transcription de l'avis, les corrections et les modifications, la relecture (le cas échéant) et la signature. La Direction des opérations du Bureau d'évaluation médicale a fixé des cibles pour chacune de ces étapes.

Le Ministère déploie tous les efforts nécessaires pour rehausser sa performance en vue d'atteindre la cible de 100 %. Ainsi, des rappels et des suivis sont effectués auprès des parties prenantes concernées. Des rencontres sont tenues avec la firme externe de transcription pour assurer un bon fonctionnement. En 2022-2023, 96,8 % des avis ont été transmis dans le délai légal de 30 jours et moins, dont 99,4 % et 99,3 % respectivement en février et en mars 2023, ce qui témoigne des efforts accomplis.

Le traitement des plaintes

En 2022-2023, 31 plaintes ont été traitées pour le Ministère. Parmi celles-ci, 5 plaintes ont requis un délai de traitement plus long en raison de leur complexité, ce qui a nécessité l'intervention de plusieurs collaborateurs du Ministère. Considérant la faible volumétrie de plaintes reçues, la cible n'est pas atteinte si plus d'une plainte a dépassé le délai de traitement de 20 jours ouvrables.

À noter que 100 % des plaintes traitées de novembre 2022 à mars 2023 ont respecté le délai.

Suivi des plaintes

Pour le Ministère, 31 plaintes ont été traitées en 2022-2023 comparativement à 23 plaintes pour le secteur du Travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2021-2022. La majorité des plaintes portait sur des signalements de situations problématiques s'adressant au ministre. Les plaignants réclamaient une intervention afin de modifier des lois ou des règlements relevant de la juridiction du ministre ou encore d'intervenir pour régler un conflit de travail.

En 2022-2023, l'ensemble des plaintes traitées (31 plaintes) sont qualifiées non fondées, puisqu'elles ne concernent pas un manquement du Ministère quant à ses engagements ou aux normes d'usage en matière des services offerts à sa clientèle.

28. Le Bureau d'évaluation médicale a le mandat d'appliquer le mécanisme d'évaluation médicale prévu aux articles 216 à 224.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

3 LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Cette section est commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, considérant que les effectifs et les budgets afférents à ces ministères ont été séparés le 1^{er} avril 2023. Les données présentées concernent les deux ministères, à moins que des précisions par ministère soient indiquées en fonction des informations disponibles.

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Globalement, l'effectif régulier (temporaire et permanent) et occasionnel du ministère du Travail et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a connu une hausse de 7,6 % (+512) entre 2021-2022 et 2022-2023.

Cet accroissement s'explique notamment par l'embauche de personnes, principalement pour le Secteur des partenariats de Services Québec, qui ont assisté le personnel des services téléphoniques associés au Guichet d'accès à la première ligne et aux appels liés à la pandémie de COVID-19 pour les activités confiées par le ministère de la Santé et des Services sociaux et le réseau de la Santé et des Services sociaux. De nouvelles ressources ont également été embauchées dans le Secteur des services à la clientèle pour le traitement des dossiers des demandeurs d'asile et des ressortissants ukrainiens.

En 2022-2023, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a vécu quelques changements à sa structure organisationnelle. Les unités administratives du Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle, à la suite de son abolition, ont été transférées au Bureau de la sous-ministre et au Secteur des services à la gestion et des ressources informationnelles. De plus, le Secteur Emploi-Québec a été scindé en deux pour former le Secteur Emploi-Québec et le Secteur de la main-d'œuvre.

Effectif au 31 mars, y compris le nombre de personnes occupant un poste régulier (temporaire ou permanent) ou occasionnel, à l'exclusion des étudiantes et étudiants et des stagiaires^a

Secteur d'activité ^b	2022-2023	2021-2022	Écart
Ministère du Travail			
Bureau de la sous-ministre du Travail ^c	12	S. O.	S. O.
Secteur des relations du travail et des politiques	106	S. O.	S. O.
Total – Travail	118	106^d	12
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale			
Bureau de la sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (y compris les unités relevant directement de la sous-ministre ^e)	329	240 ^d	89 ^f
Commission des partenaires du marché du travail	17	21	-4
Secteur Emploi-Québec	124	189	-65 ^g
Secteur de la main-d'œuvre	84	-	84
Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle	-	239	-239
Secteur de la solidarité sociale et de l'assurance parentale	328	322	6
Secteur des partenariats de Services Québec	878	584	294 ^h
Secteur des registres de l'État	469	409	60
Secteur des services à la gestion et des ressources informationnelles	808	645	163 ^f
Secteur des services à la clientèle	4 056	3 944	112 ⁱ
Total – Emploi et Solidarité sociale	7 093	6 593^d	500
Total	7 211	6 699	512

Source : Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier. Sont exclus le personnel du Conseil de gestion de l'assurance parentale et le personnel prêté par la Ville de Montréal qui exécute des tâches découlant de la mission du Ministère, mais qui est soumis aux conditions de travail de la Ville de Montréal.
- Les données sont présentées selon les structures organisationnelles de chaque année respective. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été scindé le 20 octobre 2022. Toutefois, les effectifs ont été séparés le 1^{er} avril 2023.
- Inclut le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les effectifs du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (3) et ceux du Secteur du travail (103) sont inclus au total du ministère du Travail pour des fins de comparaison entre les deux années financières.
- Inclut également le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- L'écart s'explique principalement par l'intégration d'unités administratives relevant auparavant du Secteur de la gouvernance et de la performance organisationnelle.
- L'écart s'explique principalement par le transfert d'unités administratives au Secteur de la main-d'œuvre, créé en 2022-2023.
- L'écart s'explique principalement par l'embauche de ressources à la suite de l'entente, avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et le réseau de la Santé et des Services sociaux, relative au Guichet d'accès à la première ligne et à la prise en charge des appels liés à la pandémie de COVID-19.
- L'écart s'explique principalement par l'embauche de nouvelles ressources pour le traitement des dossiers des demandeurs d'asile et des ressortissants ukrainiens.

Formation et perfectionnement du personnel

Répartition des jours destinés à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité^{a, b}

Champ d'activité	2022	2021
Favoriser le perfectionnement des compétences	8 288,1 ^c	5 252,0
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	805,8	1 097,6
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	2 739,5 ^d	5 039,4
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	22 022,2 ^e	13 976,0
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	1 248,4 ^f	723,4

Source : Système de gestion des apprentissages du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- Il n'est pas possible de répartir les dépenses totales consacrées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité. Toutefois, la somme des dépenses globales en formation est présentée dans le tableau suivant.
- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en octobre 2022, les données présentées pour 2021 et 2022 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque ces données ne sont pas disponibles distinctement pour ces années.
- L'écart entre 2021 et 2022 s'explique principalement par la tenue, en 2022, de formations offertes à un grand nombre d'employées et employés, dont celle traitant du Programme de revenu de base.
- En 2022, les formations ont baissé comparativement à 2021, alors que les nouvelles technologies mises en place dans les dernières années, notamment pour favoriser le télétravail, avaient entraîné une transition importante.
- Le nombre d'apprenantes et apprenants formés à l'entraînement à la tâche a augmenté de façon significative, possiblement en raison d'un taux de roulement élevé.
- Il y a eu une augmentation significative, en 2022, du nombre de demandes pour les formations de français à l'écrit.

Évolution des dépenses en formation^a

Répartition des dépenses en formation	2022	2021
Proportion de la masse salariale (%)	2,3	1,9
Nombre moyen de jours de formation par personne		
Cadre	1,9	3,1
Professionnel	2,1	2,2
Fonctionnaire	6,5	4,7
Étudiant et stagiaire	1,2	1,2
Total ^b	5,0	3,9
Somme allouée par personne ^c	1 394,86 \$	1 120,23 \$
Dépenses globales en formation ^d	9 844 888,11 \$	7 545 862,40 \$

Source : Système des activités de développement et système de gestion des apprentissages du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en octobre 2022, les données présentées pour 2021 et 2022 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque ces données ne sont pas disponibles distinctement pour ces années.
- Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel, fonctionnaire et étudiant et stagiaire.
- Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel, fonctionnaire et étudiant et stagiaire.
- Somme globale allouée aux dépenses de formation pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel, fonctionnaire et étudiant et stagiaire.

Taux de départ volontaire du personnel régulier (taux de roulement)

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employées et d'employés réguliers (temporaires et permanents) qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employées et d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires, quant à eux, comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employée ou de l'employé, notamment les situations où celle-ci ou celui-ci se voit imposer une décision. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

Taux de départ volontaire du personnel régulier (taux de roulement)^a

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Taux de départ volontaire (%)	14,4	14,6	11,4

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. La donnée présentée pour 2022-2023 inclut le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque le taux de départ volontaire n'est pas disponible distinctement pour cette année.

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire^a

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'employées et d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	242	253	266

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. La donnée présentée pour 2022-2023 inclut le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque le nombre de départs à la retraite n'est pas disponible distinctement pour cette année.

Régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique

En octobre 2018, le gouvernement du Québec s'est engagé à réaliser un projet ambitieux et porteur pour l'ensemble de l'administration publique québécoise : la régionalisation de 5 000 emplois. Le projet, qui s'étale sur une dizaine d'années, est une priorité pour renforcer l'occupation et la vitalité économique du territoire québécois.

Emplois régionalisés au 31 janvier 2023^a

Cible des emplois à régionaliser par l'organisation au 30 septembre 2028	Total des emplois régionalisés par l'organisation du 1 ^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2023
325	281

Source : Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- a. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données présentées concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

3.2 Utilisation des ressources financières

Cette section est commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, considérant que les budgets de ces ministères ont été séparés le 1^{er} avril 2023. Les données présentées concernent les deux ministères, à moins que des précisions par ministère soient indiquées en fonction des informations disponibles. Des précisions sont apportées dans le texte pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Dépenses par secteur d'activité

Pour l'exercice financier 2022-2023, le Secrétariat du Conseil du trésor a attribué un budget de dépenses de 4 569,8 millions de dollars au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Un montant de 49,6 millions de dollars s'est ajouté à ce budget pour les mesures prévues dans le Discours sur le budget 2022-2023, portant à 4 619,4 millions de dollars les sommes allouées. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, ce budget s'avère commun au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 mars 2023 inclusivement. Les dépenses réelles de l'exercice financier totalisent 5 019,0 millions de dollars, soit 399,6 millions de dollars de plus que le budget de dépenses 2022-2023. Cet écart s'explique principalement par une hausse du nombre de ménages bénéficiant des programmes d'assistance sociale, en raison de l'augmentation des demandeurs d'asile.

Les dépenses réelles de l'exercice financier 2022-2023 ont été supérieures à celles de l'exercice financier 2021-2022, soit 643,7 millions de dollars de plus.

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) - (1)	Dépenses réelles 2021-2022 ^c (000 \$)
Gouvernance, administration et service à la clientèle	572 328	584 103	11 775	576 186
Mesures d'aide financière	2 934 460	3 240 395	305 935	2 910 904
Mesures d'aide à l'emploi	1 062 985	1 194 491	131 506	888 176
Sous-total	4 569 773	5 018 989	449 216	4 375 266
Mesures du Budget 2022-2023	49 600	- ^d	(49 600)	-
Total	4 619 373	5 018 989	399 616	4 375 266

- Budget de dépenses 2022-2023, Crédits et dépenses des portefeuilles.
- Données provenant des états financiers préliminaires 2022-2023. Les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec sont en cours.
- Comptes publics 2021-2022.
- Les dépenses prévues au 31 mars 2023 associées aux mesures du Budget 2022-2023 sont incluses dans tous les secteurs d'activité.

Gouvernance, administration et service à la clientèle

En 2022-2023, le budget destiné au secteur d'activité « Gouvernance, administration et service à la clientèle » était de 572,3 millions de dollars, alors que les dépenses ont été de 584,1 millions de dollars. L'écart de 11,8 millions de dollars s'explique principalement par le budget additionnel provenant de la provision pour des initiatives concernant les revenus de l'État et les fraudes envers l'État du ministère des Finances ainsi que de la provision du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

L'augmentation de 7,9 millions de dollars des dépenses réelles, entre les exercices financiers 2022-2023 et 2021-2022, s'explique principalement par une augmentation des dépenses de rémunération liées à l'indexation salariale accordée au personnel.

Les dépenses d'administration se répartissent comme suit :

- 336,1 millions de dollars ont servi à l'administration des mesures d'aide à l'emploi et des mesures d'aide financière du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce qui a permis d'assurer une prestation de services directe à la population et aux entreprises;
- 151,2 millions de dollars ont été consacrés à la direction des deux ministères, au développement et aux partenariats de Services Québec, aux services à la gestion et aux ressources informationnelles, à la solidarité sociale, à la gouvernance, au recouvrement ainsi qu'aux registres de l'État;
- 61,9 millions de dollars ont servi au paiement des loyers, des télécommunications, du courrier et de la messagerie, des formulaires ministériels, des contributions des deux ministères à titre d'employeurs, des produits de communication et des technologies de l'information;
- 34,9 millions de dollars ont servi au ministère du Travail, entre autres, pour des activités visant à enrayer le travail non déclaré et l'évasion fiscale dans l'industrie de la construction. Ces sommes sont réparties entre le ministère du Travail, la Commission de la construction du Québec et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Mesures d'aide financière

Le budget de dépenses 2022-2023 du secteur d'activité « Mesures d'aide financière » était de 2 934,5 millions de dollars, alors que les dépenses réelles au 31 mars 2023 ont été de 3 240,4 millions de dollars, soit 305,9 millions de dollars de plus que le budget prévu. Ce dépassement découle principalement de l'augmentation du nombre moyen de ménages bénéficiant des programmes d'assistance sociale (+21 600 ménages), en raison de l'afflux massif des demandeurs d'asile.

Entre 2021-2022 et 2022-2023, les dépenses relatives aux mesures d'aide financière ont augmenté de 329,5 millions de dollars. Cette augmentation s'explique également par l'augmentation du nombre de ménages bénéficiant des programmes d'assistance sociale, mais aussi par l'indexation des prestations.

Parmi les dépenses réalisées en 2022-2023, 3 077,4 millions de dollars ont été consacrés aux programmes d'aide aux personnes et aux familles, ce qui a permis au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'assurer un soutien financier approprié aux personnes les plus démunies. De plus, 29,5 millions de dollars ont été accordés à l'Office de la sécurité économique des chasseurs cris. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a aussi alloué une somme de 48,9 millions de dollars au Fonds d'aide à l'action communautaire autonome pour l'application de la politique gouvernementale de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire.

Par ailleurs, 40,5 millions de dollars ont été versés par l'entremise du Programme de soutien financier des carrefours jeunesse-emploi et 11,4 millions de dollars ont été attribués aux corporations de développement communautaire. De plus, un montant supplémentaire de 9,6 millions de dollars a été alloué à ce programme à la suite du transfert du programme Soutien à l'action bénévole (auparavant sous la responsabilité du ministère de l'Éducation). Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a également alloué 23,0 millions au Fonds québécois d'initiatives sociales pour soutenir divers projets d'inclusion économique et de participation sociale.

Mesures d'aide à l'emploi

Alors que le budget des dépenses 2022-2023 du secteur d'activité « Mesures d'aide à l'emploi » s'élevait à 1 063,0 millions de dollars, les dépenses réelles ont atteint 1 194,5 millions de dollars. L'écart de 131,5 millions de dollars s'explique principalement par un versement exceptionnel de 100,0 millions de dollars au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour appuyer la formation en entreprise par le Programme de formations de courte durée. De plus, 30,0 millions de dollars, en provenance de la provision du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour soutenir l'intégration et la francisation des personnes immigrantes, ont été transférés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La dépense réelle de 2022-2023 est supérieure de 306,3 millions de dollars à celle de 2021-2022. Cette augmentation s'explique principalement par les mesures annoncées lors des divers discours sur le budget totalisant 198,0 millions de dollars et par le versement exceptionnel de 100,0 millions de dollars au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les dépenses réalisées dans le cadre des mesures de relance économique à la suite de la pandémie se sont élevées à 43,3 millions de dollars en 2022-2023. Ces dépenses correspondent au volet Génie et technologies de l'information et au volet Services de garde éducatifs à l'enfance du Programme de formations de courte durée, ainsi qu'à une bonification des sommes allouées au Fonds de développement du marché du travail.

Fonds spéciaux

Le Ministère administre divers fonds spéciaux permettant de comptabiliser de manière distincte le financement de certaines activités. Aux ressources budgétaires votées par l'Assemblée nationale et affectées aux fonds spéciaux s'ajoutent des revenus d'autres sources, comme ceux provenant de certaines ententes avec le gouvernement fédéral, ainsi que les revenus autonomes liés aux exigences de la qualification professionnelle et à la délivrance de certificats et de copies d'actes relatifs à des événements d'état civil.

Fonds d'aide à l'action communautaire autonome

Le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome vise le financement de l'aide à l'action communautaire autonome et de l'aide humanitaire internationale. Ses revenus proviennent principalement des contributions versées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par le ministère des Relations internationales et de la Francophonie. Les revenus et les dépenses du Fonds ont été plus élevés en 2022-2023 qu'en 2021-2022. Ces augmentations s'expliquent principalement par les sommes annoncées dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027, lancé le 14 mai 2022.

Revenus et dépenses du Fonds d'aide à l'action communautaire autonome

	Prévisions 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2021-2022 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) – (3)
Revenus	40 183	52 444	41 690	10 754
Dépenses	41 937	47 176	41 370	5 806
Excédent (déficit)	(1 754)	5 268	320	4 948

- a. Données provenant du Budget de dépenses 2022-2023, volume 2 : plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.
- b. Données provenant des états financiers 2022-2023.
- c. Données provenant des comptes publics 2021-2022.

Fonds de développement du marché du travail

Le Fonds de développement du marché du travail est destiné au financement de la mise en œuvre et de la gestion des mesures et des programmes relevant de la ministre de l'Emploi dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'à la prestation des services publics d'emploi. Ses résultats indiquent un déficit d'exercice de 169,9 millions de dollars en 2022-2023. Comparativement à l'exercice financier 2021-2022, les dépenses ont augmenté de 245,2 millions de dollars. Cette variation s'explique principalement par l'implantation de la politique révisée du soutien du revenu accordé aux personnes participant aux mesures d'emploi ainsi que par l'effet de la hausse du salaire minimum, notamment pour les mesures sous forme de subventions salariales.

Revenus et dépenses du Fonds de développement du marché du travail

	Prévisions 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2021-2022 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) – (3)
Revenus	1 440 090	1 452 186	1 406 297	45 889
Dépenses	1 499 491	1 622 090	1 376 866	245 224
Excédent (déficit)	(59 401)	(169 904)	29 431	(199 335)

- a. Données provenant du Budget de dépenses 2022-2023, volume 2 : plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.
b. Données provenant des états financiers préliminaires 2022-2023.
c. Données provenant des comptes publics 2021-2022.

Fonds québécois d'initiatives sociales

Le Fonds québécois d'initiatives sociales est consacré au financement d'initiatives visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En 2022-2023, la contribution du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au Fonds a été de 23,0 millions de dollars, auxquels se sont ajoutés des revenus d'autres sources pour une somme de 1,0 million de dollars. Quant aux dépenses du Fonds, elles se sont élevées à 22,3 millions. Les revenus et les dépenses du Fonds ont été moins élevés en 2022-2023 qu'en 2021-2022. Cette diminution s'explique principalement par la baisse de l'investissement pour le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

Revenus et dépenses du Fonds québécois d'initiatives sociales

	Prévisions 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2021-2022 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) – (3)
Revenus	17 097	23 965	33 379	(9 414)
Dépenses	17 945	22 260	32 592	(10 332)
Excédent (déficit)	(848)	1 705	787	918

- a. Données provenant du Budget de dépenses 2022-2023, volume 2 : plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.
b. Données provenant des états financiers 2022-2023.
c. Données provenant des comptes publics 2021-2022.

Fonds des technologies de l'information

Le Fonds des technologies de l'information est destiné au financement des dépenses engagées notamment dans le cadre de ses projets d'investissement en technologies de l'information. Les dépenses de 12,5 millions de dollars sont composées principalement de 11,7 millions en amortissement et de 0,8 million en frais d'intérêts et de gestion. De plus, en 2022-2023, le Fonds a rendu possible un investissement total de 17,2 millions de dollars.

Conformément aux modalités de gestion des opérations comptabilisées dans le Fonds des technologies de l'information, celui-ci doit facturer un montant équivalant à ses coûts de fonctionnement. Par conséquent, le Fonds affiche annuellement un solde équilibré.

Revenus et dépenses du Fonds des technologies de l'information

	Prévisions 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2021-2022 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) – (3)
Revenus	19 924	12 450	14 614	(2 164)
Dépenses	19 924	12 450	14 614	(2 164)
Excédent (déficit)	0	0	0	0

a. Données provenant du Budget de dépenses 2022-2023, volume 2 : plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.

b. Données provenant des états financiers 2022-2023.

c. Données provenant des comptes publics 2021-2022.

Fonds des biens et des services

Le Fonds des biens et des services est consacré au financement d'activités liées à la réalisation de la mission confiée à la ministre de l'Emploi, mission qui consiste à offrir à la population ainsi qu'aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur donner un accès simplifié à des services publics. De plus, il sert à financer les biens et services liés aux activités du Directeur de l'état civil et à celles du Registraire des entreprises ainsi que les services offerts à des ministères et à des organismes.

En 2022-2023, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a versé 83,2 millions de dollars à ce Fonds, dont les revenus se composent aussi de 33,3 millions de dollars en provenance d'autres ministères et organismes inclus dans le périmètre comptable du gouvernement et de 29,2 millions de dollars provenant d'organismes exclus du périmètre comptable du gouvernement, d'individus ainsi que d'entreprises privées.

Le Fonds affiche des dépenses de 151,7 millions de dollars en 2022-2023, soit 91,8 millions de dollars en rémunération et 59,9 millions de dollars en fonctionnement. Les résultats indiquent un déficit de 6,0 millions de dollars et le surplus cumulé atteint 80,3 millions de dollars en date du 31 mars 2023. Les revenus et les dépenses du Fonds sont plus élevés en 2022-2023 qu'en 2021-2022. Ces augmentations s'expliquent notamment par une hausse des honoraires perçus et de la rémunération dans le cadre des ententes de partenariat, en raison de la signature d'une nouvelle entente avec le ministère de la Santé et des Services sociaux pour la gestion du service téléphonique lié au Guichet d'accès à la première ligne. L'augmentation des dépenses s'explique aussi par les efforts supplémentaires fournis pour les mesures de transparence corporative ainsi que pour le Service québécois de changement d'adresse au cours de l'exercice 2022-2023.

Revenus et dépenses du Fonds des biens et des services

	Prévisions 2022-2023 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles 31 mars 2023 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2021-2022 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) – (3)
Revenus	118 701	145 696	126 223	19 473
Dépenses	123 701	151 711	120 049	31 662
Excédent (déficit)	(5 000)	(6 015)	6 174	(12 189)

- a. Données provenant du Budget de dépenses 2022-2023, volume 2 : plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.
b. Données provenant des états financiers 2022-2023.
c. Données provenant des comptes publics 2021-2022.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est un fonds consacré à des activités de nature fiduciaire, qui est exclu du périmètre comptable du gouvernement. Le Fonds est constitué principalement des sommes virées par le gouvernement du Québec et des sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre qui n'ont pas investi annuellement l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. La ministre de l'Emploi est responsable de l'administration du Fonds et peut prendre toute mesure propre à en assurer l'utilisation (article 29 de la Loi). Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom de la ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État. Le rapport d'activité 2022-2023²⁹ du Fonds permet d'obtenir plus d'information.

29. Les états financiers du Fonds sont rendus publics lorsque le rapport d'activité du Fonds est déposé à l'Assemblée nationale, conformément à l'article 42 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. À ce sujet, il est possible de consulter le site de la Commission des partenaires du marché du travail à l'adresse cpmt.gouv.qc.ca.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Cette section est partiellement commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des précisions sont apportées dans le texte pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été scindé le 20 octobre 2022, menant à la création du ministère du Travail. Depuis cette date, le ministère du Travail bénéficie de services de soutien et de développement informatiques offerts par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le ministère du Travail utilise donc la même infrastructure technologique et la même gamme de services et d'expertises de pointe que celui-ci. Ces services concernent notamment la surveillance en cybersécurité, ce qui lui permet de continuer à utiliser un environnement numérique fiable et d'assurer la continuité de ses services à sa clientèle malgré l'évolution des cybermenaces.

En 2022-2023, le Ministère n'a réalisé aucun projet en ressources informationnelles. Les coûts des ressources informationnelles du Ministère sont constitués des dépenses et des investissements pour l'entretien et l'amélioration des systèmes informatiques et de soutien existants ainsi que des dépenses liées aux services de gouvernance et d'infrastructures. Ces coûts sont inclus dans ceux figurant dans le Rapport annuel de gestion 2022-2023 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, disponible à l'adresse [Québec.ca](https://www.quebec.ca).

4 ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Cette section est commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des précisions sont apportées dans le texte pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Heures rémunérées du Ministère

Le Conseil du trésor fixe annuellement une cible d'effectifs pour les organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Cette cible est établie en heures rémunérées, laquelle est transposée en équivalents temps complet (ETC)³⁰.

Le Conseil du trésor a fixé pour le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale une cible de 11 776 435 heures rémunérées, ce qui correspond à 6 448 ETC. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, cette cible s'avère commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 mars 2023 inclusivement. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 11 977 091 heures rémunérées ont été utilisées, ce qui correspond à 6 558 ETC, soit un dépassement de 200 655 heures (110 ETC sur une base annuelle). Ce dépassement s'explique notamment par l'ajout de nouvelles activités au cours de la dernière année financière. La mise en œuvre du nouveau programme d'aide spécifique aux Ukrainiennes et aux Ukrainiens et les actions qui lui sont associées, la prise en charge des activités additionnelles dans le contexte des services partagés ainsi que les nouvelles initiatives réalisées au regard de l'action communautaire et le soutien apporté à celle-ci ont contribué à ce dépassement. De plus, le nombre de demandes d'aide sociale provenant des demandeurs d'asile a connu une augmentation importante, ce qui a nécessité l'embauche de nouvelles ressources.

30. Dans l'Administration publique québécoise, l'équivalent temps complet est une unité de mesure qui représente le ratio entre le salaire gagné par une employée ou un employé au cours d'une année par rapport à celui d'une employée ou d'un employé ayant travaillé toute l'année à temps complet.

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023^a

Catégorie ^b	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3 ^c	Nombre d'employées et d'employés
1. Personnel d'encadrement	578 615	771	579 386	317	333
2. Personnel professionnel	3 410 909	42 647	3 453 556	1 891	2 014
3. Personnel infirmier	0	0	0	0	0
4. Personnel enseignant	0	0	0	0	0
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	7 827 595	112 488	7 940 082	4 348	4 862
6. Agentes et agents de la paix	0	0	0	0	0
7. Ouvrières et ouvriers, personnel d'entretien et de service	4 046	21	4 066	2	2
Total 2022-2023	11 821 165	155 926	11 977 091	6 558	7 211
Total 2021-2022			11 278 673	6 176	6 699

Source : Les données reflètent la situation à la dernière paie et elles sont extraites du Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel pour le nombre d'employées et d'employés et du Système d'information et de gestion budgétaire du Secrétariat du Conseil du trésor pour les heures rémunérées.

- En raison de l'arrondissement des données, il est possible que le total ne corresponde pas à la somme des parties.
- Les étudiantes et étudiants ainsi que les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique. Les données sur le personnel des cabinets ont également été exclues.
- Le total transposé en ETC est le nombre total d'heures rémunérées converti en ETC sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

Heures rémunérées du portefeuille Travail, Emploi et Solidarité sociale

Le Conseil du trésor a fixé pour le portefeuille Travail, Emploi et Solidarité sociale une cible totale de 21 828 140 heures rémunérées, ce qui correspond à 11 952 ETC. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, ce portefeuille s'avère commun au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 mars 2023 inclusivement. Il inclut également les trois organismes suivants : Commission des normes, de l'équité et de la sécurité du travail, Tribunal administratif du travail et Conseil de gestion de l'assurance parentale. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 21 903 692 heures rémunérées ont été utilisées, ce qui correspond à 11 993 ETC. Le portefeuille ministériel dépasse ainsi sa cible d'heures rémunérées en terminant l'année financière avec un dépassement de 75 552 heures, soit l'équivalent de 41 ETC sur une base annuelle. Ce dépassement s'explique notamment par les nouvelles activités et initiatives prises en charge en 2022-2023.

Répartition de la cible et de la consommation réelle des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Entité et organisme	Cible		Consommation réelle ^a	
	Heures rémunérées	ETC	Heures rémunérées	ETC
Ministère ^b	11 776 435	6 448	11 977 091	6 558
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	9 061 850	4 962	8 987 040	4 921
Tribunal administratif du travail	962 460	527	916 710	502
Conseil de gestion de l'assurance parentale	27 395	15	22 852	13
Total 2022-2023	21 828 140	11 952	21 903 692	11 993

Source : Les données sont celles extraites du Système d'information et de gestion budgétaire du Secrétariat du Conseil du trésor.

- En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas à la somme des parties.
- L'entité *Ministère* inclut le ministère du Travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que les fonds spéciaux assujettis à la Loi sur la fonction publique et la Commission des partenaires du marché du travail.

À noter que l'Indice de performance de l'administration publique mesure le respect de la cible établie uniquement pour l'entité *Ministère* et pour le Tribunal administratif du travail. Pour cette mesure, la consommation réelle dépasse la cible établie pour l'exercice financier 2022-2023 de 154 906 heures, soit l'équivalent de 85 ETC ou 1 % de la cible d'effectifs.

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023^a

	Nombre	Valeur
Contrats de service conclus avec une personne physique (en affaire ou non)	22	1 716 854 \$
Contrats de service conclus avec un contractant autre qu'une personne physique ^b	85	48 839 967 \$
Total des contrats de service	107	50 556 821 \$

Source : Secteur des services à la gestion et des ressources informationnelles.

- a. À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données présentées incluent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- b. Le terme « contractant autre qu'une personne physique » désigne les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

4.2 Développement durable

Dans le cadre de la prolongation de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 et en réponse à la Directive 626-2022³¹, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a mis en œuvre un plan d'action de développement durable pour l'année financière 2022-2023. À la suite de la scission de ce ministère le 20 octobre 2022, la présente section regroupe les résultats du ministère du Travail de manière à souligner sa contribution à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de la Stratégie. Bien que le ministère du Travail ne soit porteur d'aucune action dans le cadre de ce plan, il a contribué à deux des trois indicateurs de celui-ci. Consultez le rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, accessible à l'adresse Quebec.ca pour obtenir plus d'information concernant les contributions de ce ministère aux objectifs de la Stratégie.

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2022-2023

Objectif gouvernemental 1 : S'approvisionner de façon responsable (marchés publics)

Action	Indicateur	Cible	Résultat 2022-2023	Atteinte de la cible
1.1 Revoir le processus de prise en compte des critères écoresponsables dans l'attribution des contrats	1.1.1 Proportion des acquisitions responsables	10 % du nombre d'acquisitions	30,0 %	Atteinte

Objectif gouvernemental 2 : Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales (prise en compte des principes de développement durable)

Action	Indicateur	Cible	Résultat 2022-2023	Atteinte de la cible
2.1 Mettre en œuvre le processus d'évaluation de la durabilité des interventions ministérielles	2.1.1 Proportion des interventions ministérielles ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	40 %	33,3 % (une intervention sur trois)	Non atteinte ^a

- a. Le ministère du Travail avait seulement trois interventions à évaluer en 2022-2023, dont une intervention qui a été adoptée en début d'année. Considérant que le processus d'évaluation de la durabilité était alors en cours de déploiement, les équipes n'ont pas disposé du temps nécessaire pour évaluer cette intervention avant son adoption.

31. Cette directive s'inscrit en continuité avec la directive visant la période 2021-2022 (décret 512-2021 du 31 mars 2021) et fixe des objectifs relativement à trois thèmes jugés prioritaires pour 2022-2023.

4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Cette section est commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des précisions sont apportées dans le texte pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Depuis le 1^{er} mai 2017, le Ministère applique la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1). Cette loi vise à faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis ou sur le point d'être commis à l'encontre des organismes publics et à établir un régime général de protection contre les représailles. Elle offre la possibilité à une personne membre du personnel d'un organisme public de faire une divulgation au sein de celui-ci ou auprès du Protecteur du citoyen.

Une personne du Ministère agit à titre de responsable du suivi des divulgations. Une personne membre du personnel du Ministère peut déposer une divulgation par courrier, par messagerie électronique, par téléphone ou en personne en toute confidentialité ou même de façon anonyme si elle le désire.

En conformité avec l'article 25 de cette loi, le Ministère déclare ne pas avoir reçu de divulgation pour l'année financière 2022-2023.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

Cette section est commune au ministère du Travail et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des précisions sont apportées pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2023^{a, b}

Nombre de personnes occupant un poste régulier		
Travail	Emploi et Solidarité sociale	Total
105	6 389	6 494

Source : Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel.

- Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier. Elles ne tiennent pas compte du personnel du Conseil de gestion de l'assurance parentale ni de l'effectif prêté par la Ville de Montréal qui exécute des tâches découlant de la mission du Ministère, mais qui est soumis aux conditions de travail de la Ville de Montréal.
- À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023^a

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
1 413	927	158	39

Source : Compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- Les données présentées concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque le nombre d'embauches selon le statut d'emploi n'est pas disponible distinctement pour 2022-2023.

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées^a

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	Nombre de membres des MVE embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	1 413	396	10	7	22	426	30,1
Occasionnel	927	145	11	7	22	177	19,1
Étudiant	158	40	2	1	-	42	26,6
Stagiaire	39	14	-	-	1	14	35,9

Source : Compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque les données d'embauche des membres de groupes cibles ne sont pas disponibles distinctement pour 2022-2023.

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi^a

Statut d'emploi	2022-2023 (%)	2021-2022 (%)	2020-2021 (%)
Régulier	30,1	31,3	26,5
Occasionnel	19,1	19,1	21,0
Étudiant	26,6	20,3	8,1
Stagiaire	35,9	8,9	15,6

Source : Compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque le taux d'embauche n'est pas disponible distinctement pour 2022-2023.

Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % pour le personnel régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire appartenant à des groupes cibles, soit les membres des minorités visibles et ethniques, les anglophones, les Autochtones ou les personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (à l'exception des membres des MVE) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023 ^a		Taux de présence au 31 mars 2023 (%) ^a		Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence au 31 mars 2021 (%)
	Travail	Emploi et Solidarité sociale	Travail	Emploi et Solidarité sociale				
Anglophones	-	77	0,0	1,2	69	1,3	72	1,4
Autochtones	-	38	0,0	0,6	37	0,7	36	0,7
Personnes handicapées	-	147	0,0	2,3	134	2,5	124	2,4

Source : Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier, extraites du Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel et de l'environnement informationnel des Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources.

- a. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année^{a, b}

Groupe cible MVE par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023 ^b		Taux de présence au 31 mars 2023 (%) ^b		Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence au 31 mars 2021 (%)
	Travail	Emploi et Solidarité sociale	Travail	Emploi et Solidarité sociale				
Montréal/Laval	14	810	26,4	48,5	637	42,7	595	43,7
Outaouais/Montérégie	-	177	-	22,8	150	20,2	136	18,0
Estrie/Lanaudière/ Laurentides	-	94	-	11,8	70	9,8	57	9,4
Capitale-Nationale	3	266	4,9	12,6	218	10,2	191	9,2
Autres régions	-	70	-	4,0	59	3,7	42	2,7

Source : Données au 31 mars 2023; compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. En respect des cibles établies par le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques 2018-2023, les données ne tiennent pas compte des titulaires d'emplois supérieurs.
- b. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Rappel des cibles de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- Montréal/Laval : 41 %
- Outaouais/Montérégie : 17 %
- Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023^a

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)		Personnel d'encadrement (%)	
	Travail	Emploi et Solidarité sociale	Travail	Emploi et Solidarité sociale
Minorités visibles et ethniques	-	25	0,0	7,8

Source : Compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Rappel de la cible de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel, atteindre, pour l'ensemble du personnel d'encadrement, la cible de représentativité de 6 %.

Femmes

Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi^a

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	1 413	927	158	39	2 537
Nombre de femmes embauchées	1 099	745	106	31	1 981
Taux d'embauche des femmes (%)	77,8	80,4	67,1	79,5	78,1

Source : Compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées pour 2022-2023 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque le taux d'embauche des femmes n'est pas disponible distinctement.

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les avocats et avocates, les notaires, les conseillers et conseillères en gestion des ressources humaines et les médecins.

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023^a

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Travail							
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	12	60	16	17	-	-	105
Nombre total de femmes	9	35	12	17	-	-	73
Taux de représentativité des femmes (%)	75,0	58,3	75,0	100,0	0,0	0,0	69,5
Emploi et Solidarité sociale							
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	321	1 878	3 052	1 137	-	1	6 389
Nombre total de femmes	214	1 284	2 423	920	-	-	4 841
Taux de représentativité des femmes (%)	66,7	68,4	79,4	80,9	0,0	0,0	75,8

Source : Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier, extraites du Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel.

- a. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)^a

Nombre de dossiers soumis dans le cadre du PDEIPH

Automne 2022 (Cohorte 2023)		Automne 2021 (Cohorte 2022)	Automne 2020 (Cohorte 2021)
Travail	Emploi et Solidarité sociale	Travail, Emploi et Solidarité sociale	Travail, Emploi et Solidarité sociale
0	5	5	10

Source : Compilation spéciale de la Direction générale des ressources humaines.

- a. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars^a

2022-2023		2021-2022	2020-2021
Travail	Emploi et Solidarité sociale	Travail, Emploi et Solidarité sociale	Travail, Emploi et Solidarité sociale
0	1	8	1

Source : Compilation spéciale de la Direction générale des ressources humaines.

- a. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles^{a, b}

Autres mesures ou actions en 2022-2023

(activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées	
		Travail	Emploi et Solidarité sociale
Mesure d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes membres des minorités visibles et ethniques (MVE)	Minorités visibles et ethniques	0	0

Source : Compilation spéciale de la Direction générale des ressources humaines.

- a. Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.
 b. À compter de 2022-2023, à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées distinctement pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

4.5 Allègement réglementaire et administratif

Gouvernance réglementaire

Les lois et les règlements sous la responsabilité du ministère du Travail ont une incidence sur les entreprises québécoises en général. Le Ministère met en application les fondements, les principes et les clauses de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif (décret 1668-2022) lors de l'élaboration et de la révision des composantes de son cadre légal et réglementaire.

Réalisations et résultats

Allègement réglementaire

Le 8 septembre 2022, le Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire (Règlement) est entré en vigueur. L'objectif du Règlement est d'uniformiser le contenu normatif de certains règlements des comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Il vise à déterminer leur contenu minimal et à établir les règles générales supplétives à celles adoptées par ces comités. Par conséquent, il a pour effet de structurer et de rendre efficaces et efficaces les échanges entre les personnes salariées et les employeurs assujettis aux décrets de convention collective et les comités paritaires qui appliquent les décrets. Entre autres, des articles du Règlement qui définissent les fonctions des intervenantes et des intervenants au sein des comités paritaires permettent un meilleur encadrement de ces derniers, ce qui facilite les suivis et les interventions entre les personnes salariées et les employeurs assujettis aux décrets de convention collective et les comités paritaires. De plus, le Règlement prévoit que soient diffusés sur le site Web des comités paritaires divers renseignements qui permettent de faciliter l'accès à l'information en favorisant une transparence des comités paritaires envers les personnes salariées et les employeurs assujettis.

Allègement administratif

Le 30 novembre 2022, le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction déployait des améliorations à l'application Web PRIMO permettant une meilleure expérience aux associations titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre ou à celles qui désirent présenter une demande. Les principales améliorations apportées sont un nouveau visuel, un nouvel environnement simplifié et une gestion plus rapide des demandes liées au permis de service de référence de main-d'œuvre. Le déploiement prévoyait également la mise en ligne d'un registre public permettant à toute personne une consultation plus conviviale de ce dernier.

Publications en matière d'allègement réglementaire

Les analyses d'impact réglementaire réalisées par le Ministère, dont celle sur le [Projet de règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire](#), sont disponibles sur son site Web à l'adresse travail.gouv.qc.ca.

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Cette section est partiellement commune pour le ministère du Travail et pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des précisions sont apportées dans le texte pour nommer le ministère concerné lorsque cela est nécessaire.

Application du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Le Ministère diffuse sur [Québec.ca](http://Quebec.ca), le site du gouvernement du Québec, les documents et les renseignements prévus dans la section III du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1, r. 2). Un soutien-conseil a été offert au secteur du Ministère afin de s'assurer de la conformité des renseignements diffusés.

Formation et sensibilisation du personnel

À la suite de l'adoption de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, aussi appelée Loi 25, le Ministère a entrepris une démarche de modernisation de sa structure de gouvernance et de ses processus afin de s'assurer de leur conformité aux nouvelles dispositions législatives. Pour mettre en œuvre ces changements, il s'appuie notamment sur le Réseau des répondants en protection des renseignements personnels ainsi que sur le Réseau des répondants en accès à l'information, qui regroupe les répondants présents dans l'ensemble des secteurs du Ministère.

Des ateliers de sensibilisation ainsi qu'un soutien-conseil en continu ont été offerts à chacun des répondants en protection des renseignements personnels. Des outils d'aide à l'analyse et d'aide à la gestion des incidents de confidentialité leur ont aussi été transmis pour la collecte de renseignements personnels, notamment dans le cadre de sondages et de formulaires. Ainsi, les répondants sont en mesure de s'assurer de la conformité des actions menées dans leur secteur et de soutenir leurs équipes en matière de protection des renseignements personnels.

De plus, un soutien-conseil en continu a été donné aux répondants du Réseau des répondants en accès à l'information afin de s'assurer du respect des obligations légales. Des formations ont aussi été mises à leur disposition afin de poursuivre le développement de leurs compétences dans ce champ d'expertise.

Nombre total de demandes reçues et traitées en 2022-2023

	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ^a Du 1 ^{er} avril au 20 octobre 2022	Ministère du Travail Du 21 octobre 2022 au 31 mars 2023
Nombre total de demandes reçues	168	35
Nombre total de demandes traitées ^b	171	33

- Les données présentées sont celles du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, avant sa scission le 20 octobre 2022.
- Il s'agit des demandes dont le traitement a été terminé au cours de l'année financière. La date de réception pourrait donc être antérieure à l'année financière visée par cette reddition de comptes. Ainsi, le nombre de demandes reçues dans l'année et le nombre de celles qui ont été traitées pourraient différer.

Nombre de demandes traitées du 1^{er} avril 2022 au 20 octobre 2022 au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demande d'accès à des documents administratifs	Demande d'accès à des renseignements personnels	Rectification
De 0 à 20 jours	57	37	1
De 21 à 30 jours	39	12	0
De 31 jours et plus	17	7	1
Total	113	56	2

Source : Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nombre de demandes traitées du 1^{er} avril 2022 au 20 octobre 2022 au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demande d'accès à des documents administratifs	Demande d'accès à des renseignements personnels	Rectification	Dispositions de la Loi invoquées
Demande entièrement acceptée	20	28	2	S. O.
Demande partiellement acceptée	38	15	0	1, 2, 9, 13, 14, 18, 20, 22, 23, 24, 29, 31, 33, 34, 37, 39, 53, 54, 48, 88.1, 137.1
Demande entièrement refusée	9	4	0	
Autres ^a	46	9	0	1, 48, désistement

Source : Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- a. Sont notamment comptabilisés dans « Autres » les demandes refusées en totalité parce qu'elles sont irrecevables, inapplicables ou redirigées vers un ou d'autres organismes publics; les décisions selon lesquelles aucun document visé par la demande n'est détenu par le Ministère ainsi que les cas de désistements de la demandeuse ou du demandeur.

Mesures d'accommodement prises et avis de révision reçus du 1^{er} avril 2022 au 20 octobre 2022 au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	2

Nombre de demandes traitées du 21 octobre 2022 au 31 mars 2023 au ministère du Travail, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demande d'accès à des documents administratifs	Demande d'accès à des renseignements personnels	Rectification
De 0 à 20 jours	25	0	0
De 21 à 30 jours	6	0	0
De 31 jours et plus	2	0	0
Total	33	0	0

Source : Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général du ministère du Travail.

Nombre de demandes traitées du 21 octobre 2022 au 31 mars 2023 au ministère du Travail, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demande d'accès à des documents administratifs	Demande d'accès à des renseignements personnels	Rectification	Dispositions de la Loi invoquées
Demande entièrement acceptée	0	0	0	S. O.
Demande partiellement acceptée	0	0	0	Aucune
Demande entièrement refusée	2	0	0	35, 37, 39
Autres ^a	31	0	0	1, 48

Source : Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général du ministère du Travail.

- a. Sont notamment comptabilisés dans « Autres » les demandes refusées en totalité parce qu'elles sont irrecevables, inapplicables ou redirigées vers un ou d'autres organismes publics; les décisions à l'effet qu'aucun document visé par la demande n'est détenu par le Ministère ainsi que les cas de désistements de la demandeuse ou du demandeur.

Mesures d'accommodement prises et avis de révision reçus du 21 octobre 2022 au 31 mars 2023 au ministère du Travail

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	0

Source : Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général du ministère du Travail.

4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

À la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le ministère du Travail a continué d'appliquer la Politique linguistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour le reste de l'année financière 2022-2023.

En 2022-2023, des présentations de la politique ont été offertes aux gestionnaires et au personnel afin de mieux la faire connaître et d'en favoriser une application rigoureuse. Le personnel s'avère soucieux de l'application appropriée des politiques linguistiques en vigueur ainsi que de la Charte de la langue française. Ses questions fréquentes ont mené à la production de nombreuses réponses adaptées à des contextes bien précis.

Des capsules linguistiques ont été publiées tous les mois dans la page d'accueil de l'intranet du Ministère. Elles visaient principalement l'amélioration de la qualité du français employé par le personnel et touchaient divers aspects de la langue (grammaire, vocabulaire, etc.).

Le maintien de la qualité du français utilisé dans les textes destinés aux clientèles ministérielles est demeuré une priorité. De façon générale, tous les textes ayant été diffusés ou publiés avaient d'abord été soumis à une révision linguistique. En ce qui a trait aux demandes de traduction, elles ont été analysées afin de tenir compte des exigences de la Charte de la langue française et des politiques linguistiques en vigueur.

Comité permanent et mandataire

Question	Réponse
Avez-vous un ou une mandataire?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle?	Cinquante ou plus
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	Oui
Si oui, donnez le nombre de ces rencontres.	1
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation? Si oui, expliquez lesquelles.	Oui La mandataire est présentée dans l'intranet du Ministère, dans la page consacrée à la politique linguistique. Elle participe à toute présentation de cette politique.

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Question	Réponse
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée.	Oui Novembre 2014
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	Oui 22 juin 2021

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Question	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application? Si oui, expliquez lesquelles.	Oui Une page consacrée à la politique linguistique se trouve dans l'intranet du Ministère. Des présentations sur cette politique ont été offertes au besoin.

4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

En 2022-2023, le Ministère a collaboré au renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2022 à 2027, coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine. Lors de la première édition de la stratégie (2017-2021), le Ministère offrait sa collaboration à une action visant à accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction. Dans le cadre de la Stratégie renouvelée, le Ministère a reconduit sa collaboration à une action similaire, visant ainsi à augmenter la présence des femmes dans les emplois d'avenir et dans la construction³².

Le Ministère a aussi collaboré en 2022-2023 à la préparation de la Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027. Dans le cadre de cette stratégie intégrée, le rapport final du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel, qui s'intitule *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, a été déposé au ministre le 10 mars 2023. Ce dépôt faisait suite à la recommandation 138 du rapport Rebâtir la confiance : Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, déposé le 15 décembre 2020.

Il est à noter que le Ministère participe également au Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.

32. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, 2022, [En ligne]. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf?1662746056>]. (Consulté le 4 avril 2023).

4.9 Politique de financement des services publics

La Politique de financement des services publics vise, à l'aide des meilleures pratiques tarifaires, à améliorer le financement des services pour en maintenir la qualité et à s'assurer de la transparence du processus tarifaire et de la reddition de comptes.

À ce jour, les services offerts aux citoyennes et aux citoyens, aux travailleuses et aux travailleurs, aux syndicats ainsi qu'aux entreprises par le Ministère ne leur sont pas facturés. Le coût des services tarifés du Bureau d'évaluation médicale et du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre est assumé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Coût des biens et des services non tarifés (coût de revient)

Les travaux d'établissement du coût de revient des biens et des services du ministère du Travail sont effectués par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les coûts de revient établis à ce jour concernent les services destinés à des organisations gouvernementales. Ces services ne sont pas visés par la Politique de financement des services publics.

4.10 ACCES construction

Lutte contre l'évasion fiscale, le travail au noir et le non-respect des autres obligations légales dans le secteur de la construction

La mission du comité ACCES construction (Actions concertées pour contrer les économies souterraines dans le secteur de la construction) est de contribuer, par des actions concertées, à accroître la conformité des entrepreneurs, des employeurs et des travailleurs et des travailleuses du secteur de la construction à l'égard des diverses obligations légales auxquelles ils sont assujettis. À cette fin, ACCES construction a pour mandat d'établir les orientations et les priorités d'action de la lutte contre les économies souterraines, d'assurer et d'optimiser l'échange d'information entre les membres du comité et de découvrir les stratagèmes d'évasion fiscale et de non-respect des autres obligations légales.

Le comité regroupe des représentants de l'Autorité des marchés publics, de la Commission de la construction du Québec, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, du Directeur des poursuites criminelles et pénales, du ministère des Finances, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (par l'entremise du Registraire des entreprises), du ministère du Travail, de la Régie du bâtiment du Québec et de Revenu Québec.

En tant que membre actif du comité ACCES construction, le Ministère est responsable de coordonner les travaux du comité directeur. À ce titre, il collabore avec les autres ministères et organismes membres d'ACCES construction à l'atteinte des cibles fixées annuellement.

4.11 Organigramme au 31 mars 2023

