



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023-2024

MINISTÈRE DU TRAVAIL



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023-2024

MINISTÈRE DU TRAVAIL

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

Ce document est accessible en ligne sur Québec.ca, dans la section [Publications](#) du ministère du Travail.

Si vous éprouvez des difficultés techniques à consulter le document ou si vous souhaitez obtenir une version adaptée, veuillez communiquer avec la Direction générale des communications, à l'adresse suivante : webmestre@mess.gouv.qc.ca.

Pour de l'information :
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
Site Web : travail.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Septembre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-98691-1 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-98692-8 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2024

MESSAGE DU MINISTRE



Madame Nathalie Roy

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

Madame la Présidente,

C'est avec fierté que je vous sou mets le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* 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 cette période, notre volonté de faire des milieux de travail du Québec des endroits toujours plus sains et plus sécuritaires s'est concrétisée encore davantage. Je tiens à souligner le grand professionnalisme dont a fait preuve le personnel du Ministère à travers toutes les étapes ayant mené à l'adoption, par l'Assemblée nationale, de la Loi sur l'encadrement du travail des enfants et de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Les dispositions prévues dans ces deux lois permettront notamment d'agir pour mieux protéger les enfants et les femmes, souvent plus nombreuses à subir des comportements vexatoires.

L'équipe du Ministère a également travaillé très fort tout au long du processus d'étude du projet de loi modernisant l'industrie de la construction. Le monde de la construction aura dorénavant de meilleurs outils pour améliorer son efficacité et ainsi répondre aux nombreux besoins de la population en matière d'infrastructures. Il sera aussi plus accessible aux travailleuses et aux travailleurs représentatifs de la diversité de la société québécoise, comme les femmes, les personnes immigrantes ainsi que les membres des Premières Nations et les Inuit.

Je porte également à votre attention que l'offre de services en prévention et en amélioration des relations du travail a été bonifiée. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, outiller les organisations dans le développement d'une approche de collaboration et de prévention des conflits renforce leur capacité à retenir et à recruter du personnel.

Tout cela n'aurait pas été possible sans le savoir-faire du personnel du Ministère. Je salue l'engagement de toutes ces personnes qui permettent au Ministère d'exécuter sa mission avec excellence.

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

Le ministre du Travail

Ministre responsable de la région de la Mauricie, de la région de l'Abitibi Témiscamingue
et de la région du Nord du Québec,

A handwritten signature in cursive script, reading "Jean Boulet".

Jean Boulet

Québec, septembre 2024

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE



Monsieur Jean Boulet

Ministre du Travail
Ministre responsable de la région la Mauricie,
de la région de l'Abitibi-Témiscamingue
et de la région du Nord-du-Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* du ministère du Travail.

Ce rapport détaille notamment les résultats de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2023-2027 du ministère du Travail, qui a pour objectif de répondre aux enjeux liés à la transformation du monde du travail, de renforcer l'expérience employé ainsi que d'améliorer l'accès aux services.

Il met ainsi en lumière les réalisations de l'équipe du Ministère, qui a contribué par sa grande expertise à la réalisation de mandats majeurs, et ce, en gardant toujours comme priorité la qualité des milieux de travail.

Le personnel a contribué à l'élaboration de deux projets de loi qui permettent aux enfants et aux personnes victimes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel d'être mieux protégés et soutenus au sein de leurs environnements professionnels. Il a en outre collaboré à l'élaboration du projet de loi modernisant l'industrie de la construction, qui vise à accroître la productivité et l'efficacité de cette industrie.

Toujours soucieuse de participer à l'établissement de relations de travail saines et harmonieuses dans les milieux de travail, l'équipe du Ministère a aussi bonifié son offre de services, notamment avec de nouvelles formations.

Je profite de l'occasion pour remercier sincèrement tous les employés et employées pour leur engagement et leur contribution à l'ensemble des réalisations du Ministère.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La sous-ministre du Travail,


Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2024

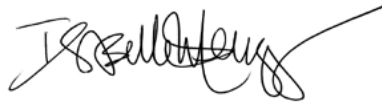
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Je suis responsable de l'exactitude, de l'exhaustivité et de la fiabilité des résultats et des renseignements présentés dans le Rapport annuel de gestion 2023 2024 du ministère du Travail. À ma connaissance, l'information contenue dans ce rapport 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 garants 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.

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023 2024 du ministère du Travail ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2024.

La sous-ministre du Travail,



Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2024

RAPPORT DE VALIDATION

Madame Isabelle Merizzi

Sous-ministre
Ministère du Travail

Madame la Sous-Ministre

Nous avons procédé à l'examen des résultats et des renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* du ministère du Travail. Cet examen porte sur les résultats du Plan stratégique 2023-2027 et des engagements énoncés dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens du Ministère.

Le Ministère est responsable de l'exactitude, de l'intégralité, de la fiabilité, de la préparation et de la divulgation de l'information présentée ainsi que des explications afférentes. Le travail de l'audit interne revient à examiner cette information pour en évaluer le caractère plausible et la cohérence.

Notre examen a été effectué conformément aux *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 ainsi qu'à discuter de l'information fournie.

Au terme de notre examen, nous concluons que l'information contenue dans le présent rapport nous paraît, à tous égards importants, plausible et cohérente.

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



Robert L'Ecuyer, CPA

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Québec, septembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	3
1.1 L'organisation en bref	3
1.2 Faits saillants	8
2. LES RÉSULTATS	11
2.1 Plan stratégique	11
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	18
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	22
3.1 Utilisation des ressources humaines	22
3.2 Utilisation des ressources financières	25
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	27
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	28
4.1 Gestion des effectifs	28
4.2 Développement durable	31
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	35
4.4 Accès à l'égalité en emploi	36
4.5 Allègement réglementaire et administratif	41
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	42
4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle par l'Administration	44
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes	47
4.9 Politique de financement des services publics	49
4.10 ACCES construction	50
4.11 Organigramme au 31 mars 2024	51

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Présentation du Ministère

Mission

Le ministère du Travail 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.

Vision

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

Valeurs

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 la 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.

Partenaires essentiels à la réalisation de la mission

Pour réaliser sa mission, le Ministère compte sur plusieurs partenaires, dont les organismes relevant du ministre¹, 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 au Ministère de jouer plus efficacement son rôle qui consiste notamment à élaborer et à proposer au gouvernement des politiques et des mesures relatives à ses domaines de compétence.

Contexte

Plusieurs événements et transformations bouleversent les milieux de travail québécois. Les entreprises demeurent confrontées aux enjeux liés à la pénurie de main-d'œuvre, freinant ainsi la croissance économique du Québec. L'environnement externe du Ministère est analysé sous le prisme de quatre facteurs d'influence, soit les facteurs économique et social, le facteur technologique ainsi que le facteur lié aux relations du travail.

Facteurs économique et social

Après un impressionnant redressement de l'économie québécoise en 2022, le produit intérieur brut (PIB) a stagné en 2023, n'augmentant que de 0,2 %. Le taux de chômage toujours historiquement bas (pénurie de main-d'œuvre), le taux d'inflation (4,5 % en moyenne en 2023, -2,2 % par rapport à 2022)², de même que la hausse des coûts d'emprunt pour les entreprises et les particuliers (taux d'intérêt) fragilisent les perspectives de croissance économique pour les prochaines années. Toutefois, selon les prévisions publiées par le ministère des Finances dans le budget 2024-2025, une reprise de la croissance du PIB est à prévoir en 2024 par rapport à l'année précédente (+0,6 %)³. Tout comme l'année 2023, l'année 2024 est entrevue comme une période de transition, pendant laquelle des efforts devront être déployés pour maintenir à un niveau stable la hausse des prix et favoriser ainsi une reprise plus vive de la croissance économique dès 2025.

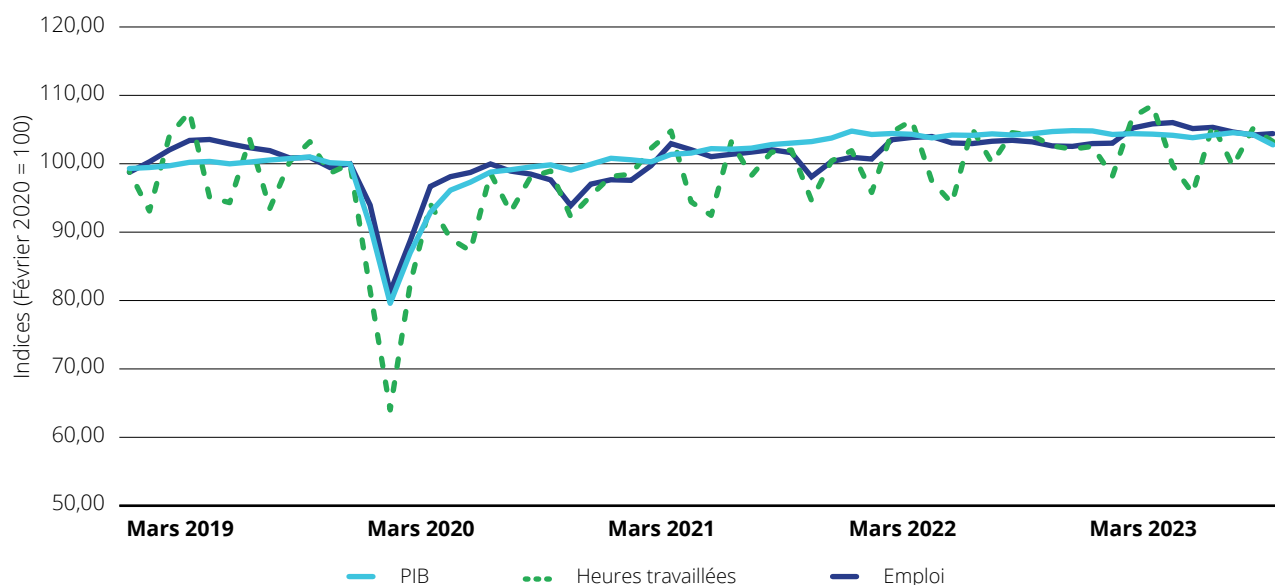
1. Régie du bâtiment du Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Commission de la construction du Québec, Tribunal administratif du travail et Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, [Indice des prix à la consommation \(IPC\), indice d'ensemble, Canada, Québec, RMR de Montréal et RMR de Québec, moyennes annuelles \(Québec.ca\)](#). (Consulté le 2 avril 2024).

3. MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC, Priorités Santé | Éducation, – Plan budgétaire, mars 2024, p. A-15.

GRAPHIQUE 1

Évolution du PIB réel, de l'emploi et des heures travaillées au Québec – mars 2019 à décembre 2023 (indices, février 2020 = 100)

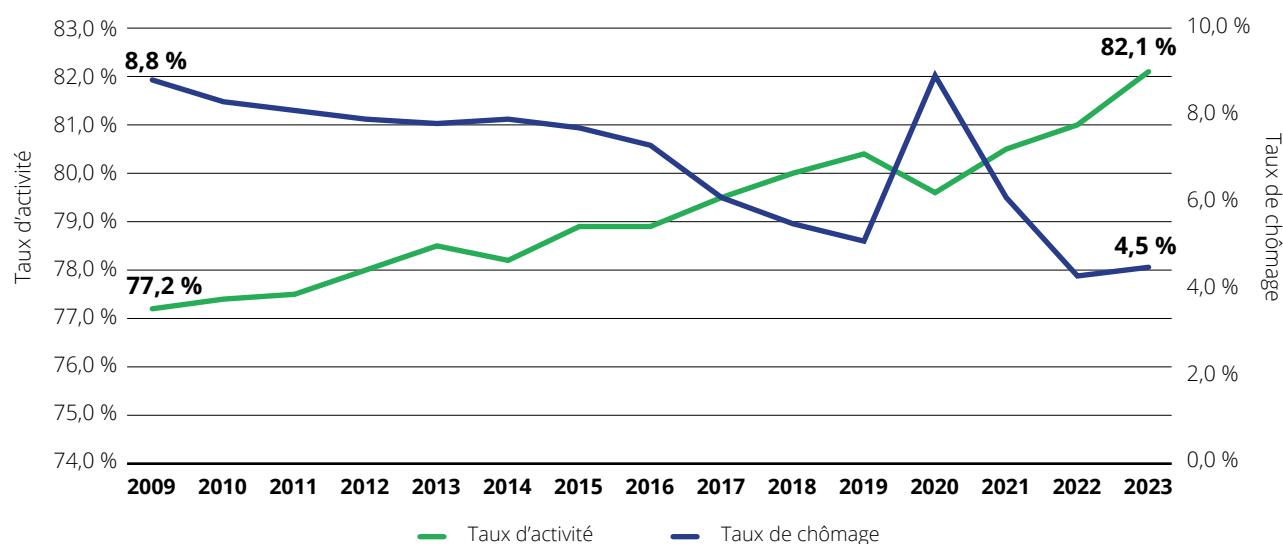


Sources : Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie* et Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Malgré une baisse marquée entre 2022 et 2023 (-22 %), le nombre de postes vacants au Québec a augmenté de 40 % entre 2019 et 2023 en raison du vieillissement de la population. La pénurie de main-d'œuvre accentue la pression sur les organisations et fait en sorte que celles-ci placent désormais le recrutement au cœur de leurs préoccupations. Elles doivent adapter les conditions de travail offertes pour attirer les candidates et candidats et favoriser la rétention en emploi.

GRAPHIQUE 2

Évolution du taux d'activité (personnes âgées de 15 à 64 ans) et du taux de chômage au Québec 2009-2023



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (données adaptées par le ministère du Travail).

De 2019 à 2023, le Québec vient au second rang des provinces canadiennes ayant la croissance annuelle du salaire horaire moyen la plus forte au pays, reflétant le dynamisme du marché du travail québécois. Toutefois, les entreprises ainsi que les travailleuses et les travailleurs du Québec continuent de composer avec un contexte économique inflationniste et des taux d'intérêt élevés. Si la demande de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les coûts du travail pour les employeurs, la perte de pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs constitue un enjeu pour les négociations individuelles et collectives du travail. Les entreprises demeurent néanmoins résilientes et confiantes dans leurs capacités à surmonter les embûches⁴.

Sur le plan social, les dernières années, marquées par l'épisode de la pandémie, auront plus que jamais mis à l'avant-plan les besoins de conciliation entre le travail et la vie personnelle, ainsi que ceux liés à la santé mentale au travail. Le télétravail s'est depuis imposé à différents degrés dans plusieurs organisations. Une approche hybride entre le travail à distance et en présentiel est d'ailleurs devenue une pratique courante. Cependant, si le télétravail permet une meilleure flexibilité de la gestion du temps de travail avec les obligations personnelles, il met aussi en relief l'érosion de la frontière entre le temps alloué à la vie professionnelle et celui alloué à la vie personnelle.

Entre 1980 et 2023, le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail du Québec a connu une croissance d'un peu plus de 20 points de pourcentage, passant de 55,9 % à 76,7 % au cours de cette période⁵. Certaines personnes (appartenant à la génération « sandwich ») sont sollicitées non seulement auprès de leurs enfants, mais aussi auprès de parents vieillissants, ce qui ajoute aux contraintes liées à la conciliation entre le travail et la vie personnelle. Les moyens que doivent mettre en œuvre les employeurs en vue de répondre aux besoins de conciliation sont variés. L'enjeu est de permettre aux travailleuses et aux travailleurs une certaine flexibilité des horaires et des heures travaillées, tout en adaptant l'organisation du travail de façon à ne pas nuire à la qualité de l'offre de services et à la productivité.

Facteurs technologiques

La pénurie de main-d'œuvre pousse les entreprises à investir dans des moyens technologiques afin de rehausser leur productivité. La transformation numérique des milieux de travail entraîne l'introduction de nouveaux outils technologiques et de modes de production de biens et services. Dans ce contexte, certains types d'emplois verront le jour, alors que d'autres seront remplacés par l'automatisation des tâches, en partie ou en totalité. La robotisation et la présence de l'intelligence artificielle, qui d'abord s'imposaient pour des tâches de faible complexité et de nature répétitive, progressent désormais vers des tâches plus complexes. Les changements technologiques entraînent des répercussions sur la main-d'œuvre, sur les emplois et sur les fonctions de travail. De plus, l'évolution rapide des technologies de l'information suscite des attentes de la part des entreprises et de la population à l'égard de l'offre de services numériques.

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Situation et attentes des entreprises du Québec*. (Consulté le 2 avril 2024).

5. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Rapport annuel de gestion 2022-2023*, [En ligne], 2023, page 9. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RAG_2022-2023_MESS.pdf] (Consulté le 2 avril 2024).

Facteurs associés aux relations du travail

La pression liée à la performance financière et les coûts liés à la main-d'œuvre peuvent inciter les employeurs à recourir à la flexibilisation du travail (statut occasionnel, travail à temps partiel, horaires atypiques, travail à la demande). La protection du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs dans un contexte inflationniste et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs touchés par les changements technologiques deviennent des enjeux prépondérants en matière de relations du travail. La rétention de la main-d'œuvre demeure, quant à elle, une préoccupation de premier ordre, commune aux employeurs et aux syndicats qui doivent prendre en considération l'évolution du monde du travail et les attentes des travailleuses et des travailleurs. Par ailleurs, le travail atypique (autonome et contractuel) attire une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs. Toutefois, ce type de travail n'est pas assujéti aux protections sociales minimales prévues par les lois et les règlements du travail. De plus, ces bassins de travailleuses et de travailleurs sont très hétérogènes avec des conditions de travail et des besoins très différents.

Le Québec demeure caractérisé par un fort taux de présence syndicale. Il affichait, en 2023, le taux de présence syndicale le plus élevé en Amérique du Nord, soit 38,9 %⁶. Le Ministère est un acteur de premier plan en ce qui concerne la promotion et le maintien de saines relations de travail au Québec.

Principaux enjeux rencontrés et défis relevés par le Ministère en 2023-2024

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 à la collaboration, à la prévention des différends en milieu syndiqué et à la gestion d'un changement important. Ces nouveaux services flexibles, évolutifs et adaptés visent à contribuer à prévenir les conflits de travail et à réduire les pertes économiques pour le Québec. Ils ont également pour objectif d'accroître 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

Afin d'être en mesure de remplir sa mission, le Ministère doit compter sur du personnel compétent et mobilisé. Le Ministère s'applique donc à mettre en œuvre des moyens pour attirer des profils diversifiés de personnes et de compétences. Il déploie aussi des efforts pour offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement professionnel, en mettant en œuvre, au sein de ses équipes, des pratiques de gestion de ressources humaines qui privilégient la rétention du personnel et la formation d'une relève. Le Ministère participe aussi au Plan gouvernemental de régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique pour maintenir, voire augmenter, l'embauche de personnel dans les régions.

6. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, [Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, 2006-2023 Québec, Ontario et Canada \(Québec.ca\)](#). (Consulté le 2 avril 2024).

Le virage numérique et la protection des renseignements personnels

Le mode de prestation en ligne est indissociable des enjeux de cybersécurité. Prenant à cœur ces enjeux, le Ministère travaille en permanence afin de protéger les données personnelles de ses clientèles et d'assurer la continuité de ses services.

Chiffres clés 2023-2024

Chiffres clés	Description
125	Personnes employées au Ministère ^a au 31 mars 2024
58,4 %	Proportion de l'effectif du Ministère ^b au 31 mars 2024 qui consacre ses efforts aux services directs et indirects à la population
46,9 M\$	Dépenses du Ministère
544	Interventions complétées par les services de médiation-conciliation du Ministère
8 551	Avis médicaux transmis par le Bureau d'évaluation médicale
207	Conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage en 2023
19 689	Personnes salariées visées par les conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage en 2023

- 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

TRAVAIL

207 conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage, et touchant 19 689 personnes salariées

Hausse du salaire minimum en 2023 : **1,00 \$**



8 551 avis médicaux transmis par le Bureau d'évaluation médicale

Une hausse importante du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2023 a marqué l'entrée en vigueur d'une hausse historique du salaire minimum de 1,00 \$. Puis, le ministre du Travail a annoncé, le 31 janvier 2024, une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum, le faisant passer à 15,75 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2024. Cette nouvelle hausse bénéficiera à 200 700 personnes salariées, dont 111 200 femmes, au Québec. Elle permettra de maintenir, pour la période 2024-2025, 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. S'appuyant sur l'analyse de divers facteurs socioéconomiques, 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 rémunérées adéquatement, et ce, sans nuire à la compétitivité des entreprises et à l'emploi.

La sanction de la Loi sur l'encadrement du travail des enfants⁷

La Loi sur l'encadrement du travail des enfants a été sanctionnée le 1^{er} juin 2023. Cette loi fait suite à l'augmentation des lésions professionnelles chez les enfants depuis 2017. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, cette 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, la Loi sur l'encadrement du travail des enfants prévoit notamment l'interdiction, pour un employeur, de faire travailler un enfant de moins de 14 ans, sauf pour certaines exceptions identifiées à la section VI.1 du Règlement sur les normes du travail⁸. Elle limite aussi le travail d'un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire à un maximum de 10 heures du lundi au vendredi et à un total de 17 heures par semaine, sauf pour certaines périodes, notamment les vacances estivales.

En plus de favoriser la réussite et la persévérance scolaires, la Loi permet d'assurer davantage la santé et la sécurité des enfants sur le marché du travail. En effet, les employeurs doivent dorénavant porter une attention spéciale aux risques en matière de santé et de sécurité du travail pouvant affecter particulièrement les travailleurs de 16 ans et moins.

La sanction de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail⁹

Le projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, a été présenté à l'Assemblée nationale le 23 novembre 2023, puis sanctionné le 27 mars 2024. La Loi vise à améliorer la prévention du harcèlement et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail et les recours associés. Elle a aussi pour objectif de faciliter le processus de réclamation pour une lésion professionnelle. La Loi donne suite, en tout ou en partie, à la plupart des recommandations du Comité responsable d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel.

7. Loi sur l'encadrement du travail des enfants (2023, chapitre 11).

8. Règlement sur les normes du travail, RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3.

9. Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (2024, chapitre 4).

La présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi 51 modernisant l'industrie de la construction

La modernisation de l'industrie de la construction est une priorité pour le gouvernement du Québec. Elle est essentielle pour permettre à cette industrie de jouer pleinement son rôle, de la façon la plus productive et la plus harmonieuse possible. Le 1^{er} février 2024, le projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction, a donc été présenté à l'Assemblée nationale.

Une approche d'amélioration sur plusieurs fronts y est proposée. Les principaux changements recommandés par ce projet de loi concernent la polyvalence des métiers, la mobilité de la main d'œuvre, l'accès à l'industrie de la construction, le régime de négociation des conventions collectives, le Carnet référence construction et la gouvernance de la Commission de la construction du Québec.

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

En mars 2024, trois nouvelles formations adaptées aux besoins évolutifs des organisations durant la période d'application de la convention collective bonifiaient l'offre de services du Ministère. Il s'agit des formations Prévenir et régler un différend relationnel en milieu syndiqué : « Du conflit au harcèlement », Réussir un changement important par la collaboration des parties ainsi que L'équipe : une affaire de collaboration.

Ces trois 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. Il favorise également l'implantation de modes efficaces de résolution des différends sur une base continue et durable.

Un environnement de travail modernisé pour une meilleure expérience client

Les salles permettant de recevoir la clientèle pour des rencontres de médiation-conciliation ou pour offrir de la formation aux nouveaux professionnels de la santé membres du Bureau d'évaluation médicale ont été modernisées. La désuétude des installations et l'absence de technologie étaient soulignées par la clientèle. Ainsi, les salles sont maintenant équipées de matériel technologique adéquat. Les rencontres se tenant dans ces salles peuvent s'étirer sur de longues heures et se tenir en mode hybride, des installations facilitant ces conditions étaient donc nécessaires. Les améliorations apportées offrent un environnement propice à un processus de médiation-conciliation efficient et à un contexte de formation.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique 2023-2027

Cette section présente les résultats de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2023-2027 du ministère du Travail.

Sommaire des résultats 2023-2024 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2023-2027

En 2023-2024, le Ministère a atteint l'ensemble des cinq cibles fixées pour ses engagements, dont une s'avère largement dépassée¹⁰, soit le pourcentage d'augmentation des interventions en prévention et en amélioration des relations de travail réalisées auprès des organisations.

ENJEU 1 : La transformation du monde du travail

Orientation 1 : Contribuer à l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses

Objectif	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024 (Atteinte de la cible)	Page
1.1 Soutenir les milieux pour l'amélioration des relations du travail	1. Pourcentage des conventions collectives conclues en conciliation sans arrêt de travail ni arbitrage ^a (Mesure de départ : 80,0 %, entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021)	80,0 %	81,5 % (Cible atteinte)	13
	2. Pourcentage d'augmentation des interventions en prévention et en amélioration des relations du travail réalisées auprès des organisations (Mesure de départ : 111 interventions réalisées entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)	10,0 %	25,2 %, soit un total de 139 interventions réalisées (Cible atteinte)	14

a. Le résultat porte sur l'année civile. Pour cet indicateur, seules sont considérées les conventions collectives conclues au terme d'une conciliation complétée en vertu des articles 54 et 55 du Code du travail¹¹ ou de l'article 13 de la Loi sur le ministère du Travail¹².

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

11. Code du travail, RLRQ, chapitre C-27.

12. Loi sur le ministère du Travail, RLRQ, chapitre M-32.2.

ENJEU 2 : Une expérience employé inspirante

Orientation 2 : Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel

Objectif	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024 (Atteinte de la cible)	Page
2.1 Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice	3. Indice de satisfaction quant à l'expérience employé	7,2/10	7,2/10 (Cible atteinte)	15

ENJEU 3 : Des services faciles d'accès

Orientation 3 : Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle

Objectif	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024 (Atteinte de la cible)	Page
3.1 Offrir davantage de services transactionnels ou numériques	4. Pourcentage de services offerts en mode transactionnel ou numérique (Mesure de départ : 28,0 %, entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)	50,0 %	52,4 % (Cible atteinte)	16
3.2 Améliorer les délais de services	5. Pourcentage des avis produits par le Bureau d'évaluation médicale pour lesquels le délai entre la réception de la demande et l'envoi de l'avis aux parties concernées est de 90 jours ou moins (Mesure de départ : 45,2 %, entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)	60,0 %	65,4 % (Cible atteinte)	17

Résultats détaillés 2023-2024 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2023-2027

ENJEU 1 : La transformation du monde du travail

Orientation 1 : Contribuer à l’atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses

OBJECTIF 1.1 : Soutenir les milieux pour l’amélioration des relations du travail

Contexte lié à l’objectif : Les mutations du marché du travail peuvent être sources de tensions et de conflits entre les parties au sein des milieux de travail. Dans un tel contexte, le Ministère doit veiller à déployer des services adaptés aux besoins du monde du travail et à faire évoluer les lois et règlements du travail.

Ainsi, le Ministère poursuit ses efforts pour améliorer le climat des relations du travail dans les organisations en empruntant la voie de la sensibilisation et celle de la médiation-conciliation. Le Ministère vise notamment à faciliter la conclusion des conventions collectives sans arrêt de travail ni arbitrage.

Indicateur 1 : Pourcentage des conventions collectives conclues en conciliation sans arrêt de travail ni arbitrage^a

(Mesure de départ : 80,0 % entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021)

	2023-2024 ^b	2024-2025 ^b	2025-2026 ^b	2026-2027 ^b
Cible	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
Résultat	81,5 % (Cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

- a. Le résultat porte sur l’année civile. Pour cet indicateur, seules sont considérées les conventions collectives conclues au terme d’une 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.
- b. Le résultat porte sur l’année civile.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Pour mesurer l’efficacité de son intervention, le Ministère examine le pourcentage des dossiers d’intervention de conciliation qui se sont conclus par une entente lors du renouvellement d’une convention collective ou dans le cadre de la négociation d’une première convention collective sans qu’un arrêt de travail soit déclenché par l’une des parties en cours d’intervention ou sans que le dossier soit déféré à l’arbitrage. Dans le contexte économique actuel de pénurie de main-d’œuvre et d’inflation, les conflits de travail tendent à se complexifier.

En 2023, les règlements¹³ intervenus en conciliation, sans arrêt de travail¹⁴ ni arbitrage, correspondent à 81,5 % des conventions collectives déposées après une conciliation. Ces règlements touchent 19 689 personnes salariées. Plus précisément, 207 des 254 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 organisations.

Indicateur 2 : Pourcentage d'augmentation des interventions en prévention et en amélioration des relations du travail réalisées auprès des organisations

(Mesure de départ : 111 interventions réalisées entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cible	10,0 %	20,0 %	25,0 %	30,0 %
Résultat	25,2 %, soit un total de 139 interventions réalisées (Cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Les services en prévention et en amélioration des relations du travail, tels que le rétablissement relationnel et la médiation en matière de harcèlement psychologique, la médiation préarbitrale de griefs et les formations offertes en milieu de travail, peuvent contribuer au maintien de la paix industrielle. Il est donc judicieux de viser une augmentation des interventions réalisées dans ce domaine et, pour y arriver, le Ministère place à l'avant-plan son offre de services par divers moyens de promotion.

En 2023-2024, le Ministère a fait la promotion de son offre de services relative aux relations du travail en plus de déployer de nouveaux services. En mars 2024, trois nouvelles formations adaptées aux besoins évolutifs des organisations durant la période d'application de la convention collective bonifiaient l'offre de services. Celles-ci concernent la collaboration, la prévention des différends en milieu syndiqué et la gestion d'un changement important. En février 2024, un article LinkedIn a été publié sur la page du Ministère concernant les services offerts en matière de médiation préarbitrale. Une vidéo promotionnelle des services en médiation-conciliation a également été publiée sur la page YouTube du Ministère et des placements publicitaires ont été effectués dans certaines plateformes Web dont le site Web Québec municipal.

L'étude « Mesure des effets des arrêts de travail et des activités de médiation-conciliation sur l'économie du Québec pour la période 2014-2020 » a été publiée en juin 2023. Elle évalue les effets des arrêts de travail sur l'économie québécoise et quantifie les coûts évités lorsqu'il y a l'intervention des services de médiation-conciliation offerts par le Ministère.

13. Le Ministère a examiné les règlements pour l'ensemble des conventions collectives déposées durant l'année 2023 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 (RLRQ, chapitre R-20), de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) ainsi que de la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (RLRQ, chapitre R-8.3).

14. 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.

ENJEU 2 : Une expérience employé inspirante

Orientation 2 : Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel

OBJECTIF 2.1 : Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice

Contexte lié à l'objectif : De petite taille en matière d'effectifs, le Ministère doit veiller à déployer des pratiques de gestion de ressources humaines mettant en valeur le travail de chacun, favorisant l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance. Pour y arriver, le Ministère doit s'assurer que tous les gestes sont menés pour faire vivre une expérience positive et mobilisatrice à ses employés. C'est pourquoi il entend mesurer annuellement la satisfaction de son personnel à cet égard.

Indicateur 3 : Indice de satisfaction quant à l'expérience employé

(Mesure de départ : ND)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cible	7,2/10	7,3/10	7,4/10	7,5/10
Résultat	7,2/10 (Cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

L'indicateur mesure la satisfaction du personnel quant à l'expérience employé. En effet, dans le cadre du sondage annuel (coup de sonde) réalisé en février 2024, 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. Le degré de satisfaction de 7,2/10 obtenu au coup de sonde atteint la cible 2023-2024. Le Ministère entend continuer à prendre les moyens pour maintenir la mobilisation de son personnel, notamment par la mise en œuvre d'initiatives en matière de développement et de cheminement professionnel.

ENJEU 3 : Des services faciles d'accès

Orientation 3 : Faire évoluer les services en fonction des attentes de la clientèle

OBJECTIF 3.1 : Offrir davantage de services transactionnels ou numériques

Contexte lié à l'objectif : La population et les entreprises utilisent de plus en plus les technologies pour accéder à des services. Les usagers attendent du gouvernement une plus grande offre de services numériques ou transactionnels, ce qui demande de la part des organisations publiques qu'elles repensent les modes de communication qu'elles utilisent. La pandémie a d'ailleurs élevé ces attentes. Dans ce contexte, le Ministère est appelé à accroître la visibilité de ses produits informationnels et de ses services en ligne ainsi qu'à les diffuser à plus grande échelle auprès du public et de ses partenaires.

Indicateur 4 : Pourcentage de services offerts en mode transactionnel ou numérique

(Mesure de départ : 28,0 %^a, entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cible	50,0 %	75,0 %	85,0 %	95,0 %
Résultat	52,4 % (Cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

- a. À la suite d'ajustements méthodologiques, le nombre de services en mode transactionnel ou numérique est de 8 services sur 21 (38,1 %). En raison de l'évolution de l'offre de services du Ministère, le dénominateur peut fluctuer au cours de la période couverte par le plan stratégique.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Le Ministère entend augmenter de façon progressive le nombre de services transactionnels ou numériques disponibles pour sa clientèle. L'indicateur retenu vise à mesurer la progression du nombre de services offerts à la clientèle en mode transactionnel ou numérique par rapport à son offre de services, tous modes de prestation confondus.

En 2023-2024, l'offre de services transactionnels ou numériques du Ministère a été enrichie par l'introduction de trois nouveaux services, soit la demande de médiation-conciliation, le dépôt d'un avis de grève ou de lock-out et le questionnaire relatif à un conflit de travail. Ces ajouts permettent d'atteindre un taux de 52,4 %, dépassant ainsi la cible visée. Avant cette extension, ces services étaient uniquement disponibles en format papier, transmis par courriel ou par télécopieur.

OBJECTIF 3.2 : Améliorer les délais de services

Contexte lié à l'objectif : Le Bureau d'évaluation médicale intervient en cas de divergence d'opinions médicales entre le professionnel de la santé qui a la charge de la travailleuse ou du travailleur et celui qui est désigné par l'employeur ou par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Le Bureau d'évaluation médicale peut également émettre un avis à la demande de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Des délais de traitement prolongés peuvent être préjudiciables, tant pour les travailleuses et les travailleurs (aspect de l'indemnisation financière) que pour les employeurs (aspect de la disponibilité d'une main-d'œuvre potentiellement apte à exercer un emploi convenable durant sa réhabilitation). Le Bureau d'évaluation médicale doit placer en priorité la réintégration des travailleuses et des travailleurs dans leur emploi pour contribuer ainsi à la disponibilité de la main-d'œuvre; les délais de traitement des demandes ne doivent pas être un frein à cet objectif.

Indicateur 5 : Pourcentage des avis produits par le Bureau d'évaluation médicale pour lesquels le délai entre la réception de la demande et l'envoi de l'avis aux parties concernées est de 90 jours ou moins

(**Mesure de départ :** 45,2 %^a, entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cible	60,0 %	65,0 %	70,0 %	75,0 %
Résultat	65,4 % (Cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.

a. À noter qu'en raison d'une erreur dans le calcul, le résultat inscrit pour la mesure de départ de l'année financière 2021-2022 devrait être de 45,8 %.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Le Ministère revoit ses processus et son organisation du travail de manière à réduire les délais globaux entre le moment de la réception d'une demande d'avis au Bureau d'évaluation médicale et l'envoi aux parties concernées par l'avis.

La cible fixée de produire 60 % des avis en 90 jours et moins a été dépassée. En effet, sur les 8 551 avis produits en 2023-2024, 5 593 (65,4 %) l'ont été en 90 jours et moins, comparativement à 51,0 % en 2022-2023. Différentes améliorations ont été apportées aux processus de travail. Par exemple, les membres effectuant des évaluations médicales doivent maintenant transmettre leurs disponibilités par l'entremise d'un outil informatique nommé Gestion des disponibilités des membres, qui communique avec le système de suivi des dossiers au Bureau d'évaluation médicale. Cela favorise une assignation rapide des dossiers. De plus, la liste des lésions professionnelles pouvant être traitées par chacun des membres a été mise à jour. Cette démarche permet d'avoir un portrait global des possibilités lors de l'assignation d'un dossier à un membre du Bureau d'évaluation médicale, accélérant ainsi le traitement. Enfin, une autre amélioration notable est que lorsqu'un travailleur ou une travailleuse ne se présente pas à son rendez-vous, une procédure a été mise en place afin d'identifier les situations pour lesquelles un avis sur dossier est possible, ce qui permet de rendre un avis médical, le cas échéant.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

En 2023-2024, le ministère du Travail a publié une première Déclaration de services aux citoyennes et citoyens à la suite de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en octobre 2022. Les engagements sur la qualité des services reposent sur les déterminants de la qualité perçue des services¹⁵. La plupart de ces engagements sont reconduits de la précédente Déclaration de services aux citoyennes et citoyens qui était partagée avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. De légers ajustements ont été apportés à deux engagements, soit à celui relatif aux services simplifiés et faciles d'accès ainsi qu'à celui relatif à la protection des renseignements personnels.

Quant aux modifications aux engagements portant sur des normes de services, ils permettent de joindre un plus grand bassin de clientèle. Trois engagements ont été ajoutés : ils concernent la nomination d'un médiateur-conciliateur, la nomination d'un arbitre de grief et la mise à jour du dossier de titulaire de permis de service de référence de main-d'œuvre. Le délai a été ajusté pour l'engagement relatif au traitement des plaintes.

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. Le respect de ces engagements est mesuré en comptabilisant le nombre de plaintes traitées à ce sujet.

Engagement ^a	Nombre de plaintes traitées en 2022-2023 (proportion)	Nombre de plaintes traitées en 2023-2024 (proportion)
Vous servir avec respect	0	0
Vous garantir un service fiable	0	5 (100,0 %)
Vous offrir des services simplifiés et faciles d'accès	0	0
Vous offrir des services adaptés à vos besoins	0	0
Traiter votre demande de façon équitable	0	0
Protéger vos renseignements personnels	0	0
Total pour les engagements	0	5 (100,0 %)

a. Chaque engagement regroupe plusieurs motifs de plaintes.

En 2023-2024, cinq plaintes ont été traitées relativement aux engagements sur la qualité des services du Ministère, alors qu'il n'y en avait aucune en 2022-2023. Parmi celles-ci, quatre sont considérées comme fondées et elles concernent l'engagement sur la fiabilité des services (100,0 %), se rapportant plus précisément au délai de l'envoi des avis par le Bureau de l'évaluation médicale et de la disponibilité de renseignements sur les sites Internet du Ministère.

15. Il s'agit de la simplicité, de la clarté, de l'accessibilité, de l'apparence, de la fiabilité, de l'empathie, de l'empressement, du respect, de la justice et de la confidentialité. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Outil québécois de mesure de la satisfaction de la clientèle*, 2^e éd., 2008, p. 3. [En ligne] [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/Outil_quebecois_de_mesure_de_satisfaction_de_la_clientele_-_2008.pdf] (Consulté le 17 avril 2024).

Résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service

Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Date d'entrée en vigueur de la Déclaration : mars 2024, rétroactive au 1^{er} avril 2023¹⁶.

Engagement	Résultat 2022-2023 (délai moyen ^a)	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024	Délai moyen ^a 2023-2024
Évaluation médicale				
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 écrit dans un délai de 30 jours civils suivant la date de l'évaluation médicale	96,8 % (21,8 jours civils) (Cible non atteinte)	Dans 100 % des cas	98,4 % (Cible non atteinte)	19,3 jours civils
Services en relations du travail				
Lorsque vous demandez la nomination d'un médiateur-conciliateur				
Nous nommons un médiateur-conciliateur dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la réception de votre formulaire de demande dûment rempli	S. O. ^b	Dans 85 % des cas	91,0 % (Cible atteinte)	3,9 jours ouvrables
Lorsque vous demandez la nomination d'un arbitre de grief				
Nous nommons un arbitre de grief dans un délai de 20 jours ouvrables suivant la réception de votre formulaire de demande dûment rempli	S. O. ^b	Dans 85 % des cas	84,6 % (Cible non atteinte)	12,2 jours ouvrables
Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction				
Lorsque vous nous demandez de mettre à jour votre dossier de titulaire de permis de service de référence de main-d'œuvre				
Nous répondons à votre demande de mise à jour dans un délai de 35 jours civils suivant la réception de tous les renseignements requis	S. O. ^b	Dans 95 % des cas	100 % (Cible atteinte)	5,0 jours civils

16. Bien que la nouvelle Déclaration de services aux citoyennes et citoyens soit entrée en vigueur en mars 2024, les résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service couvrent toute l'année 2023-2024.

Engagement	Résultat 2022-2023 (délai moyen ^a)	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024	Délai moyen ^a 2023-2024
Formuler une plainte				
Lorsque vous formulez une plainte				
Vous recevez une confirmation de la prise en charge de votre plainte dans un délai de 2 jours ouvrables ^c	96,6 % (1,1 jour ouvrable) (Cible atteinte)	Dans au moins 95 % des cas	100 % (Cible atteinte)	0,7 jour ouvrable
Votre plainte est traitée dans un délai de 25 jours ouvrables ^c	S. O. ^d (13,4 jours ouvrables ^e)	Dans au moins 95 % des cas	91,7 % (Cible non atteinte)	15,5 jours ouvrables

- a. 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.
- b. Le résultat pour l'année 2022-2023 n'est pas disponible puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur.
- c. Il s'agit des plaintes reçues par la Direction de l'amélioration de la qualité des services à la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour le ministère du Travail.
- d. Une comparaison avec la proportion de plaintes traitées en 25 jours ouvrables pour 2022-2023 n'est pas disponible, puisque le délai visé pour cet indicateur a été modifié en 2023-2024.
- e. En raison d'une modification dans la méthode de calcul en 2023-2024, le résultat pour 2022-2023 a été corrigé afin de refléter la nouvelle méthodologie, passant de 11,2 jours ouvrables à 13,4.

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 trois des six engagements n'ont pas atteint leur cible.

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 médicale¹⁷ (8 551 en 2023-2024) sont dictés à la suite de la rencontre d'évaluation. Plusieurs étapes sont ensuite requises, dont la transcription, avant que les avis soient 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. Les principales étapes pour produire un avis final sont les suivantes : 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.

17. 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.

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. Il est à noter qu'il est plus difficile de respecter le délai lorsqu'il y a plusieurs journées fériées pendant les 30 jours prévus pour produire et transmettre l'avis, notamment lors du congé pascal (résultat à 94,9 % en avril 2023) et lors de la période des fêtes de fin d'année (résultat à 95,8 % en janvier 2024). En 2023-2024, 98,4 % des avis ont été transmis dans le délai légal¹⁸ de 30 jours et moins. Pour sept des mois de l'année financière, le délai a été respecté pour au moins 99,0 % des avis transmis.

La nomination d'un arbitre de grief

Le Ministère met à la disposition des employeurs et des syndicats un service d'arbitrage, dont la fonction principale consiste à désigner des arbitres lorsque l'une ou l'autre des parties en fait la demande, leur permettant ainsi de bénéficier d'un tiers neutre pour trancher un litige qu'ils ne sont pas parvenus à régler.

Le Ministère s'est engagé à procéder à la nomination d'un arbitre de griefs dans les 20 jours ouvrables suivant la réception du formulaire dûment rempli. Ce délai a été respecté pour 84,6 % des demandes reçues en 2023-2024, résultat qui effleure la cible fixée à 85 %. La réaffectation du personnel aux travaux relatifs aux négociations du secteur public, priorisées en raison des obligations légales prévues par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic¹⁹, a engendré des délais supplémentaires dans la nomination des arbitres. Toutefois, un arbitre a été nommé dans les 21 jours suivant la réception de la demande dans 86,8 % des cas.

Le traitement des plaintes

En 2023-2024, 12 plaintes ont été traitées pour le Ministère comparativement à 31 plaintes en 2022-2023.

L'une de ces 12 plaintes a eu un délai de traitement supérieur à la cible de 25 jours ouvrables en raison de la nature de la demande qui comportait des enjeux juridiques et technologiques. Considérant la faible volumétrie de plaintes traitées, cet unique dépassement du délai fait en sorte que la cible n'est pas atteinte.

À noter que 100 % des plaintes traitées ont atteint la cible pour la prise en charge en 2 jours ou moins.

Suivi des plaintes

Pour le Ministère, 12 plaintes ont été traitées en 2023-2024. La majorité des plaintes portait sur des signalements de situations problématiques acheminées au ministre. Les personnes qui ont formulé une plainte réclamaient son intervention afin de modifier des lois ou des règlements relevant de sa compétence notamment en ce qui concerne la Loi sur l'encadrement du travail des enfants. Par conséquent, la majorité des plaintes traitées (8 plaintes sur 12) sont qualifiées non fondées, puisqu'elles ne concernent pas un manquement du Ministère quant à ses engagements ou aux normes d'usage en matière de services offerts à sa clientèle. Tel que mentionné précédemment, les quatre plaintes fondées sont relatives à la qualité des services, plus précisément au respect de l'engagement visant à garantir un service fiable.

18. Ce délai est prévu à l'article 222 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, RLRQ, chapitre A-3.001.

19. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, chapitre R-8.2.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Globalement, l'effectif régulier (temporaire et permanent) et occasionnel du Ministère a connu une hausse de 5,9 % (+7) entre 2022-2023 et 2023-2024.

Cet accroissement s'explique par les fluctuations courantes des effectifs découlant d'embauches et de départs au sein du Ministère.

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	2023-2024	Écart
Bureau de la sous-ministre ^c	12	11	-1
Secteur des relations du travail et des politiques	106	114	8
Total	118	125	7

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

- a. Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier.
- b. Les données sont présentées selon les structures organisationnelles de chaque année respective.
- c. Inclut le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les critères prévus par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre²⁰. Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2022 ^a	2023
Proportion de la masse salariale (%)	2,3	0,6

Source : Système des activités de développement et système de gestion des apprentissages.

- a. En raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, la donnée présentée pour 2022 concerne le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque cette donnée n'est pas disponible distinctement pour cette année. Cette donnée n'est pas comparable avec celle de 2023. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

20. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, RLRQ, chapitre D-8.3.

Nombre moyen de jours de formation par personne

	2022 ^a	2023
Cadre	1,9	1,4
Professionnel	2,1	0,8
Fonctionnaire	6,5	1,1
Étudiant et stagiaire ^b	1,2	S. O.
Total^c	5,0	0,9

Source : Système des activités de développement et système de gestion des apprentissages.

- En raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, les données présentées pour 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 cette année. Ces données ne sont pas comparables avec celles de 2023. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- À compter de 2023, les étudiants et les stagiaires sont inclus dans la catégorie d'emploi qu'ils occupent, soit avec le personnel professionnel ou fonctionnaire.
- Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

Somme allouée par personne

	2022 ^a	2023
Somme allouée par personne ^b	1 394,86 \$	702,89 \$

Source : Système des activités de développement et système de gestion des apprentissages.

- En raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, la donnée présentée pour 2022 concerne le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque cette donnée n'est pas disponible distinctement pour cette année. Cette donnée n'est pas comparable avec celle de 2023. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Somme moyenne allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

Taux de départ volontaire du personnel régulier

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 ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation et n'est donc pas comparable avec le taux de départ volontaire de la fonction publique.

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^a

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Taux de départ volontaire (%)	14,6	14,4	13,8

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées pour 2021-2022 et pour 2022-2023 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisqu'en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le taux de départ volontaire n'est pas disponible distinctement pour ces années. Ces données ne sont pas comparables avec celles de 2023-2024. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

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

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'employées et d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	253	242	6

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées pour 2021-2022 et pour 2022-2023 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisqu'en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le nombre de départs à la retraite n'est pas disponible distinctement pour ces années. Ces données ne sont pas comparables avec celles de 2023-2024. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

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 2024

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 2024
6	1

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

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Pour l'exercice financier 2023-2024, le Secrétariat du Conseil du trésor a attribué un budget de dépenses de 33,7 millions de dollars au ministère du Travail. Un montant de 0,1 million de dollars s'est ajouté à ce budget pour la mesure prévue dans le Discours sur le budget 2023-2024 « Pérenniser le poste de coordonnateur du comité ACCES construction », portant à 33,8 millions de dollars le total des sommes allouées. Les dépenses réelles de l'exercice financier totalisent 46,9 millions de dollars, soit 13,2 millions de dollars de plus que le budget de dépenses 2023-2024. Cet écart s'explique principalement par la mise en œuvre du Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 et par une provision pour des initiatives concernant les revenus et les fraudes envers l'État du ministère des Finances.

Les dépenses réelles de l'exercice financier 2022-2023 présentées dans le tableau ci-dessous correspondent à celles du secteur d'activité « Gouvernance, administration et services à la clientèle » du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, car la scission des budgets entre les deux ministères est entrée en vigueur à partir du 1^{er} avril 2023.

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2023-2024 ^a	Dépenses estimées au 31 mars 2024 ^b	Écart	Dépenses réelles 2022-2023 ^c
	(000 \$)	(000 \$)	(000 \$)	(000 \$) ^d
	(1)	(2)	(3) = (2) - (1)	(4)
Travail	33 690	46 890	13 200	584 103
Sous-total	33 690	46 890	13 200	584 103
Mesures du Budget 2023-2024 intégrées au Fonds de suppléance	100	S. O. ^e	(100)	S. O. ^e
Total	33 790	46 890	13 100	584 103

a. Budget de dépenses 2023-2024 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2023-2024.

b. Dépenses préliminaires, car les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

c. Comptes publics 2022-2023 du portefeuille Travail, Emploi et Solidarité sociale du secteur d'activité « Gouvernance, administration et services à la clientèle ».

d. En raison de la scission des budgets en avril 2023, les données présentées pour 2022-2023 concernent le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère du Travail, puisque ces données ne sont pas disponibles distinctement pour cette année. Les données ne sont donc pas comparables.

e. Les dépenses prévues au 31 mars 2024 associées aux mesures du Budget 2023-2024 sont incluses dans le secteur d'activité « Travail ».

Fonds spéciaux

Le Ministère contribue en partie au financement du Fonds du Tribunal administratif du travail. Aux ressources budgétaires votées par l'Assemblée nationale et affectées au fonds spécial s'ajoutent des revenus de sources provenant d'organismes autres que budgétaires, tels que la Régie du bâtiment du Québec, ainsi que ceux provenant d'organismes exclus du périmètre comptable du gouvernement, soit :

- la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- la Commission de la construction du Québec;
- la Corporation des maîtres électriciens du Québec;
- la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec.

Fonds du Tribunal administratif du travail

Le Fonds du Tribunal administratif du travail est destiné au financement des activités du Tribunal administratif du travail qui exerce de multiples compétences dans différents domaines du travail, soit les relations du travail, la santé et la sécurité du travail, les services essentiels ainsi que la construction et la qualification professionnelle.

Les dépenses réelles de l'exercice financier 2023-2024 ont été supérieures à celles de l'exercice financier 2022-2023, soit 8,4 millions de dollars de plus. Cet écart s'explique par l'augmentation des dépenses en rémunération en raison de l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail²¹ et par l'indexation salariale accordée aux employés.

Conformément aux modalités de gestion des opérations comptabilisées dans le Fonds du Tribunal administratif du travail, celui-ci doit facturer un montant équivalant à ses coûts de fonctionnement. Par conséquent, le Fonds affiche donc annuellement un solde équilibré.

Revenus et dépenses du Fonds du Tribunal administratif du travail

	Prévisions 2023-2024 ^a	Sommes réelles 31 mars 2024 ^b	Sommes réelles 2022-2023 ^c	Variation sommes réelles
	(000 \$)	(000 \$)	(000 \$)	(000 \$)
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) – (3)
Revenus	97 968	91 844	83 461	8 383
Dépenses	97 968	91 844	83 461	8 383
Excédent (déficit)	0	0	0	0

- a. Données provenant du Budget de dépenses 2023-2024, volume 2 : Plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.
- b. Données provenant des états financiers 2023-2024.
- c. Données provenant des Comptes publics 2022-2023.

21. Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, RLRQ, 2021, chapitre 27.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Dans le cadre de leur entente de service, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'assure du maintien des actifs informationnels du ministère du Travail tout en répondant aux besoins d'évolution ou de transformation en fonction des priorités établies par ce dernier. En adéquation avec l'objectif 3.1 de son Plan stratégique 2023-2027, *Offrir davantage de services transactionnels ou numériques*, le ministère du Travail a réalisé les initiatives numériques présentées dans la présente section au cours de la dernière année.

Le Ministère bénéficie maintenant de trois nouveaux services numériques afin d'acheminer certains types de demandes en relations de travail aux secteurs concernés. Ces nouveaux services numériques concernent :

- les demandes de médiation-conciliation;
- le dépôt d'un avis de grève ou de lock-out;
- les questionnaires relatifs à un conflit de travail.

Également, le système de gestion des demandes d'évaluation médicale a fait l'objet d'un rehaussement technologique et a bénéficié de nouvelles fonctionnalités intégrées par les changements législatifs de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles²². En partie grâce à cette amélioration, le Bureau d'évaluation médicale a pu atteindre la cible visée de 60 % des avis produits en 90 jours ou moins et par le fait même améliorer ses délais de services.

Les dépenses et les investissements en ressources informationnelles couvrent essentiellement les coûts des travaux réalisés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Cybersécurité et du Numérique 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.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2023-2024

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projets ^a	0	0
Activités ^b	578,7	4 413,2
Total	578,7	4 413,2

a. Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement²³.

b. Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

22. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, chapitre A-3.001, a. 29.

23. Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, RLRQ, chapitre G-1.03.

4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion des effectifs

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 publique²⁴. Cette cible est établie en heures rémunérées, laquelle est transposée en équivalents temps complet (ETC)²⁵.

Le Conseil du trésor a fixé pour le Ministère une cible de 233 766 heures rémunérées pour 2023-2024, ce qui correspond à 128 ETC. Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, 226 565 heures rémunérées ont été utilisées, ce qui correspond à 124 ETC, soit une disponibilité de 7 201 heures rémunérées (environ 4 ETC sur une base annuelle).

Considérant que la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour la cible des heures rémunérées a pris effet à partir du 1^{er} avril 2023, les données présentées pour 2022-2023 dans le tableau ci-dessous englobent celles du ministère du Travail et celles du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

24. Loi sur la fonction publique, RLRQ, chapitre F-3.1.1.

25. 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 et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés, du 1^{er} avril 2023
au 31 mars 2024**

Catégories ^a	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées ^b [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés ^c [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés ^d [5]	Évolution [6] = [4] - [5]	Nombre d'employés et d'employées 2023-2024
1. Personnel d'encadrement	18 925	0	18 925	10	317	-307	9
2. Personnel professionnel	119 948	1 770	121 718	67	1 891	-1 824	71
3. Personnel infirmier	0	0	0	0	0	0	0
4. Personnel enseignant	0	0	0	0	0	0	0
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	83 640	2 210	85 850	47	4 348	-4 301	45
6. Agents de la paix	0	0	0	0	0	0	0
7. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	72	0	72	0	2	-2	0
Total	222 585	3 980	226 565	124	6 558	-6 434	125

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.

- 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.
- En 2023-2024, le Secrétariat du Conseil du trésor a ajouté 868 heures rémunérées, convertissant ainsi les données sur une base de 261 jours plutôt que 260 pour qu'elles soient comparables avec 2022-2023. Conséquemment, cet ajustement a été réparti dans les heures rémunérées du Ministère au prorata des heures travaillées dans chacune des catégories.
- 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.
- En raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en octobre 2022, les données présentées pour 2022-2023 concernent le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère du Travail, puisque ces données ne sont pas disponibles distinctement pour cette année. Les données ne sont donc pas comparables.

Heures rémunérées du portefeuille du Travail

Le Conseil du trésor a fixé au portefeuille Travail une cible totale de 1 303 457 heures rémunérées, ce qui correspond à 714 ETC. Outre le Ministère, ce portefeuille inclut le Tribunal administratif du travail. Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, 1 223 625 heures rémunérées ont été utilisées, ce qui correspond à 670 ETC. Le portefeuille ministériel respecte sa cible d'heures rémunérées en terminant l'année financière avec une disponibilité de 79 832 heures, soit l'équivalent de 44 ETC sur une base annuelle. Cette disponibilité s'explique par les processus d'embauche liés à l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Ces résultats sont pris en compte dans l'indice de performance de l'administration publique, qui mesure le respect de la cible établie pour l'entité Ministère et pour le Tribunal administratif du travail.

Répartition de la cible et de la consommation réelle des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Entité et organisme	Cible		Consommation réelle	
	Heures rémunérées	ETC	Heures rémunérées	ETC
Ministère	233 766	128	226 565	124
Tribunal administratif du travail	1 069 691	586	997 060	546
Total 2023-2024	1 303 457	714	1 223 625	670

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

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaire ou non)	13	1 043 790 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ^a	2	129 020 \$
Total des contrats de service	15	1 172 810 \$

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

a. 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 l'adoption de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028, le ministère du Travail a réalisé un Plan d'action de développement durable 2023-2028. La présente section regroupe les efforts mis en œuvre par le Ministère en 2023-2024 pour respecter ses engagements, ainsi que les résultats qu'il a obtenus, de manière à souligner sa contribution à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de la Stratégie.

Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
3.2.3 Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du travail	1. Réaliser des interventions pour soutenir les milieux de travail dans l'amélioration de leurs relations de travail	1.1 Pourcentage des conventions collectives conclues en conciliation sans arrêt de travail ni arbitrage (80 % entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021)	80 %	81,5 % (207 conventions sur 254) (Cible atteinte)

Synthèse des activités :

Le résultat inscrit pour l'année 2023-2024 fait référence aux conventions collectives conclues entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023. Pour cette période, les règlements²⁶ intervenus en conciliation, sans arrêt de travail²⁷ ni arbitrage, correspondent à 81,5 % des conventions collectives déposées après une conciliation. Ainsi, 207 des 254 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. Ces règlements touchent plus précisément 19 689 personnes salariées.

26. Le Ministère a examiné les règlements pour l'ensemble des conventions collectives déposées durant l'année 2023 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, de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic ainsi que de la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.

27. 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.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	2. Évaluer la durabilité des interventions ministérielles	2.1 Proportion des interventions ministérielles ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité (33,3 % en 2022-2023 ^a)	50 %	75 % (3 interventions sur 4) (Cible atteinte)

- a. À la suite de changements méthodologiques apportés en 2023-2024, une intervention ministérielle supplémentaire aurait dû être incluse à la mesure de départ 2022-2023. Cette intervention n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation de sa durabilité, la mesure de départ a été ajustée à 25 %.

Synthèse des activités :

En 2023-2024, le Ministère a identifié ses interventions structurantes devant faire l'objet d'une évaluation de la durabilité lors de leur élaboration ou de leur révision, en fonction des critères établis et des exigences du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs. Ainsi, trois des quatre interventions identifiées ont pu être évaluées au cours de l'année.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	3. Accroître la part des acquisitions responsables liées à un contrat	3.1 Proportion des acquisitions responsables liées à un contrat (30 % en 2022-2023)	32 % du nombre d'acquisitions	86,7 % du nombre d'acquisitions (13 acquisitions sur 15) (Cible atteinte)

Synthèse des activités :

En 2023-2024, le Ministère a ajouté à son processus d'acquisition une étape pour valider les critères responsables intégrés par les acheteurs qui réalisent des acquisitions liées à un contrat. Il a aussi produit une capsule informative, diffusée dans son site intranet, synthétisant les modalités d'application de ces critères, ainsi qu'un guide décrivant chacun des indicateurs d'acquisition responsable. Ainsi, la majorité des acquisitions liées à un contrat du Ministère ont pu intégrer au moins un critère responsable.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.5.1 Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	4. Améliorer la maturité numérique responsable	4.1 Indice de maturité numérique responsable (38,6 % niveau modéré en 2021-2022)	40 % (Niveau intermédiaire)	58,3 % (Niveau intermédiaire) (Cible atteinte)

Synthèse des activités :

L'amélioration de l'indice de maturité numérique responsable résulte en partie de la vérification des pratiques d'acquisition afin que les équipements acquis soient conformes à la norme EPEAT²⁸ lorsqu'applicable et détiennent des écoétiquettes du Répertoire gouvernemental²⁹. De plus, les travaux entourant l'adoption de l'infonuagique du Ministère orientent la sélection des fournisseurs de ce type de produit dans le but de consolider et d'optimiser l'utilisation des ressources associées à la gestion du traitement et de l'entreposage. Par ailleurs, des travaux sont en cours pour identifier d'autres exigences en matière de développement durable qui pourraient être considérées lors de l'acquisition de nouvelles solutions numériques.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.7.1 Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	5. Ajouter des installations permettant la collecte des matières organiques dans les bureaux du Ministère	5.1 Proportion des bureaux dont les installations offrent la collecte des matières organiques (0 % en 2022-2023)	0 %	25 % (1 bureau sur 4) (Non applicable)

Synthèse des activités :

Bien que le Ministère ne se soit pas engagé en 2023-2024 à ajouter des installations permettant la collecte des matières organiques dans ses bureaux, l'un de ses quatre bureaux offre actuellement la collecte des matières organiques. Des pourparlers avec les propriétaires des trois autres bureaux du Ministère sont amorcés afin d'évaluer la possibilité d'installer des contenants de collecte des matières organiques au cours des prochaines années.

28. La certification EPEAT (*Electronic Product Environmental Assessment Tool*) vise à promouvoir des produits électroniques durables. Les critères portent, entre autres choses, sur l'approvisionnement éthique en matières premières, la gestion de l'environnement et la responsabilité sociale.

29. Le Répertoire gouvernemental des écoétiquettes est disponible en ligne sur le site Web du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs, à l'adresse <https://www.environnement.gouv.qc.ca>.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.8.2 Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo des employés de l'État	6. Favoriser le transport actif, collectif et les solutions de rechange à l'auto solo	6.1 Proportion du personnel qui utilise régulièrement un mode de transport actif, collectif ou une solution de rechange à l'auto solo (Aucune mesure de départ)	30 %	55,4 % (Cible atteinte)

Synthèse des activités :

En 2023-2024, un recensement des services offerts en matière de mobilité durable a été effectué pour chacune des régions du Québec (transport en commun, covoiturage, autopartage, pistes cyclables aménagées, etc.). De cette action a découlé la publication sur le site intranet ministériel d'un outil « Alternatives à l'auto solo ». Ce dernier présente au personnel du Ministère, les services offerts dans leur région en termes de mobilité durable afin de susciter l'adoption chez le personnel de modes de transport durable. En février 2024, un sondage sur la mobilité durable a démontré que 55,4 % du personnel du Ministère effectue au moins 50 % de ses déplacements pour se rendre au travail à partir d'un mode de transport actif, collectif ou d'une solution de rechange à l'auto solo (covoiturage ou autopartage).

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

Depuis sa création en octobre 2022, le Ministère applique la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics³⁰. 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 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. Une personne du Ministère agit à titre de responsable du suivi des divulgations.

En conformité avec l'article 25 de cette Loi, le Ministère déclare ne pas avoir reçu de divulgation pour l'année financière 2023-2024.

30. Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, RLRQ, chapitre D-11.1.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2024^a

Nombre de personnes occupant un poste régulier
113

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

a. Les données sont celles de la dernière période de paie de l'exercice financier.

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024

Régulier ^a	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
13	10	9	1

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

a. Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2023-2024	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques 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 ^a	13	4	0	0	1	5	38,5
Occasionnel	10	4	0	0	0	4	40,0
Étudiant	9	4	0	0	0	4	44,4
Stagiaire	1	1	0	0	0	1	100,0

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

a. Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Statut d'emploi	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)	2023-2024 (%)
Régulier ^b	31,3	30,1	38,5
Occasionnel	19,1	19,1	40,0
Étudiant	20,3	26,6	44,4
Stagiaire	8,9	35,9	100,0

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

- Les données présentées pour 2021-2022 et pour 2022-2023 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisqu'en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 20 octobre 2022, le taux d'embauche n'est pas disponible distinctement pour ces années. Ces données ne sont donc pas comparables avec celles de 2023-2024. Le ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Le taux d'embauche global des membres des groupes cibles selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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 et les personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année^a

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024 (%)
Anglophones	69	1,3	0	0,0	0	0,0
Autochtones	37	0,7	0	0,0	1	0,9
Personnes handicapées	134	2,5	0	0,0	2	1,8

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 et de l'environnement informationnel des Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources.

- À compter de 2022-2023, en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées uniquement pour le ministère du Travail. Les données ne sont donc pas comparables avec celles au 31 mars 2022.

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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)
MVE Montréal/Laval	637	42,7	14	26,4	19	32,2
MVE Outaouais/Montérégie	150	20,2	0	0,0	0	0,0
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	70	9,8	0	0,0	0	0,0
MVE Capitale-Nationale	218	10,2	3	4,9	5	7,9
MVE Autres régions	59	3,7	0	0,0	0	0,0

Source : Données au 31 mars 2024; compilation de données produite par le Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données ne tiennent pas compte des titulaires des emplois supérieurs.
- b. À compter de 2022-2023, en raison de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les données sont présentées uniquement pour le ministère du Travail. Les données ne sont donc pas comparables avec celles au 31 mars 2022.

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 2024**

Groupe cible	Personnel d'encadrement (Nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0,0

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

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 2023-2024 par statut d'emploi

	Régulier ^a	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	13	10	9	1	33
Nombre de femmes embauchées	6	5	7	0	18
Taux d'embauche des femmes (%)	46,2	50,0	77,8	0,0	54,5

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

a. Le taux d'embauche des femmes selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les avocats et avocates, les notaires et les médecins.

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	9	69	17	18	0	0	113
Nombre total de femmes	7	38	13	16	0	0	74
Taux de représentativité des femmes (%)	77,8	55,1	76,5	88,9	S. O. ^a	S. O. ^a	65,5

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. Le Ministère n'a pas d'agentes et agents de la paix ni de personnel ouvrier dans son effectif régulier.

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

Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées ^b
Publication, sur les réseaux sociaux du Ministère, de la campagne de promotion de la fonction publique auprès des membres des minorités visibles et ethniques.	Minorités visibles et ethniques	ND
Transmission à l'ensemble du personnel de la communication « Ambassadeur recherché pour une campagne promotionnelle de la fonction publique destinée aux personnes handicapées ».	Personnes handicapées	ND
Diffusion d'un communiqué à l'ensemble des gestionnaires les invitant à participer au webinaire Favoriser une communication inclusive au travail offert par le Conseil du patronat du Québec.	Tous les groupes	ND
Publication d'une actualité intranet afin de souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées et promotion de la formation Je suis une personne (handicapée) élaborée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en collaboration avec l'Office des personnes handicapées du Québec.	Tous les groupes	ND
Création d'une page intranet dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion regroupant, entre autres, des outils et des formations.	Tous les groupes	ND

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. La mention « ND » a été utilisée, car les mesures et actions avaient une portée provinciale ou ministérielle. Le spectre était donc trop large pour établir une cible de personnes visées.

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. 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

Sanctionnée en octobre 2023, la Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement réglementaire et administratif³¹ prévoit notamment des modifications à la Loi sur les normes du travail³², au Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires³³ ainsi qu'au Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction³⁴.

En ce qui concerne les agences de placement et de recrutement, elles ont l'obligation de détenir un permis délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour être en opération. Une mesure d'allègement de la Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif vise à retirer l'exigence de renouvellement des permis pour alléger le fardeau administratif des agences titulaires. En 2023-2024, le Ministère et la Commission ont réalisé les travaux nécessaires pour une mise en œuvre de cette mesure à partir du 1^{er} avril 2024.

La Loi prévoit une mesure d'allègement similaire pour les permis de services de référence de main-d'œuvre dans la construction. Elle vise à assurer le maintien de la validité en continu des permis afin d'éliminer les étapes administratives requises par le renouvellement. La mise en œuvre de cette mesure est prévue pour l'été 2024.

Allègement administratif

Le 28 mars 2024, le Ministère rendait disponibles des services Web permettant de compléter et de transmettre en ligne certains formulaires à l'aide d'une interface numérique. Ces services facilitent et accélèrent maintenant les démarches de la clientèle auprès du Ministère en lui permettant de transmettre électroniquement une demande de médiation ou de conciliation, un avis de grève ou de lock-out et un questionnaire relatif à un conflit de travail. Plusieurs autres formulaires sont aussi disponibles en ligne.

Publications en matière d'allègement réglementaire

Les analyses d'impact réglementaire réalisées par le Ministère sont disponibles sur **Québec.ca** dans la section [Projets de loi et analyses d'impact réglementaire](#).

31. Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif (2023, chapitre 24).

32. Loi sur les normes du travail, RLRQ, chapitre N-1.1.

33. Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, RLRQ, chapitre N-1.1, r. 0.1.

34. Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, RLRQ, chapitre R-20, r. 8.1.

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

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

Le Ministère diffuse sur [Québec.ca](https://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 personnels³⁵.

Formation et sensibilisation du personnel

La plupart des dispositions de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels³⁶, aussi appelée Loi 25, entraient en vigueur le 22 septembre 2023. Le Ministère a donc poursuivi, en 2023-2024, la démarche de modernisation de sa structure de gouvernance et de ses processus afin de s'assurer de leur conformité aux nouvelles dispositions législatives.

Un soutien-conseil en continu en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels a été offert à chacune des unités administratives du Ministère. Des formations sont aussi mises à la disposition du personnel afin de le sensibiliser à ces champs d'expertise.

Nombre total de demandes d'accès à l'information reçues et traitées en 2023-2024

Nombre total de demandes reçues	129
Nombre total de demandes traitées ^a	104

a. 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 d'accès à l'information traitées en 2023-2024, 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	64	0	0
De 21 à 30 jours	26	0	0
De 31 jours et plus	14	0	0
Total	104	0	0

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

35. Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2.

36. Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, (2021, chapitre 25).

Nombre de demandes d'accès à l'information traitées en 2023-2024, 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 ^a invoquées
Demande entièrement acceptée	15	0	0	S. O.
Demande partiellement acceptée	1	0	0	15
Demande entièrement refusée	7	0	0	13, 15, 28, 34, 35, 37, 41, 42
Autres ^b	81	0	0	1, 9 alinéa 2, 13, 48

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

- a. Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels³⁷.
- b. 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 part de la demandeuse ou du demandeur.

Mesures d'accommodement et avis de révision en 2023-2024

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

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

37. Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1.

4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle par l'Administration

Émissaire et comité permanent

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ^a ?	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent?	Oui
Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	5
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État? Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	Oui • Mise à jour dans l'intranet de la page sur la politique linguistique et de la page des membres du comité permanent présentant l'émissaire. • Identification d'une répondante ministérielle, en plus de l'émissaire, pour répondre à toutes les questions du personnel.

a. À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française?	Non ^a
Si vous avez une directive particulière : - Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française : - Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?	S. O.
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration et le Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ^b	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ^c :	S. O.
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ? ^d	100 %

- Au 31 mars 2024, un projet de directive était en cours de rédaction. D'ici son approbation, la *Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle par l'Administration* s'applique.
- Dans certaines circonstances, lorsqu'aucune exception n'est prévue, le recours aux dispositions de temporisation est possible, sous certaines conditions : si l'utilisation exclusive du français compromet l'accomplissement de la mission d'une organisation, si tous les moyens raisonnables pour communiquer uniquement en français ont été pris et dans la mesure prévue par la directive de l'organisation. Le recours à ces dispositions est exceptionnel. Ces dispositions temporaires sont prévues par le *Règlement sur la langue de l'Administration*³⁸ (art. 2, par. 8 et art. 6, par. 10) et le *Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche*³⁹ (art. 1, par. 14 et art. 2, par. 7). Elles cesseront d'avoir effet le 1^{er} juin 2025.
- « Situations, cas, circonstances ou fins » fait référence au descriptif général des situations où les dispositions de temporisation sont utilisées avec les particularités les accompagnant.
- Cette proportion exclut les étudiants et les stagiaires.

38. Règlement sur la langue de l'Administration, RLRQ, chapitre C-11, r. 8.1.

39. Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche, RLRQ, chapitre C-11, r 5.1.

Politique linguistique de l'État (PLE)

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?	Oui
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	• Création d'une section intranet consacrée à la Politique linguistique de l'État. • Présentations de la Politique auprès de l'ensemble des gestionnaires afin de la faire connaître et de l'appliquer rigoureusement.
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable. Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français : • est exigé? • est souhaitable?	• 2 • Aucun

4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

En 2023-2024, le Ministère a collaboré à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine. Lors de la première édition de la Stratégie (2017-2021), le Ministère a notamment offert 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 le secteur de la construction. Il collabore aussi à une mesure portée par le Conseil du statut de la femme sur l'étude des répercussions du télétravail sur les femmes⁴⁰.

À la suite de la publication, en 2019, du rapport intitulé *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale*, un plan de travail visant la mise en œuvre des pistes de réflexion présentées a été élaboré. Ce plan de travail 2020-2025 comporte plusieurs livrables dont certains sont sous la responsabilité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et d'autres sous celle du ministère du Travail. Les mesures prévues au plan de travail sous la responsabilité du Ministère ont été réalisées à l'automne 2023 et les pistes de suivis seront analysées en collaboration avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en 2024. Un bilan de la Loi sur l'équité salariale⁴¹ sera réalisé en 2026. Ce bilan couvrira les mesures incluses dans le plan de travail 2020-2025 ainsi que les autres principaux enjeux de la Loi.

Le Ministère collabore aussi à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027.

Le 27 mars 2024, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail a obtenu la sanction royale. Cette Loi vise à éliminer les comportements inacceptables dans un environnement professionnel et à améliorer les recours dont disposent les personnes qui en sont victimes. Elle reprend 28 des 190 recommandations du rapport *Rebâtir la confiance* publié en décembre 2020. La Loi vise notamment à :

- étendre l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement à toute personne (clients et fournisseurs);
- protéger les personnes salariées contre des représailles de l'employeur à la suite d'un signalement de harcèlement psychologique envers une autre personne salariée ou en cas de collaboration au traitement d'un signalement ou d'une plainte;
- interdire l'application des clauses d'amnistie relatives aux violences physiques et psychologiques, y compris celles à caractère sexuel;
- ajouter des présomptions légales pour la personne salariée afin de faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel;
- prolonger de six mois à deux ans le délai de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

40. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, [En ligne], 2022. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>] (Consulté le 22 mars 2024).

41. Loi sur l'équité salariale, RLRQ, chapitre E-12.001.

Le Ministère n'a pas produit d'analyse différenciée selon les sexes en 2023-2024, mais il a présenté des données ventilées en fonction du sexe dans certaines analyses d'impact réglementaire liées à d'importants projets de loi ou de règlement, notamment dans le cadre des travaux d'élaboration de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail ainsi que lors de la révision du taux général du salaire minimum.

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 est assumé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail alors que celui du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre est assumé par la Commission de la construction du Québec.

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

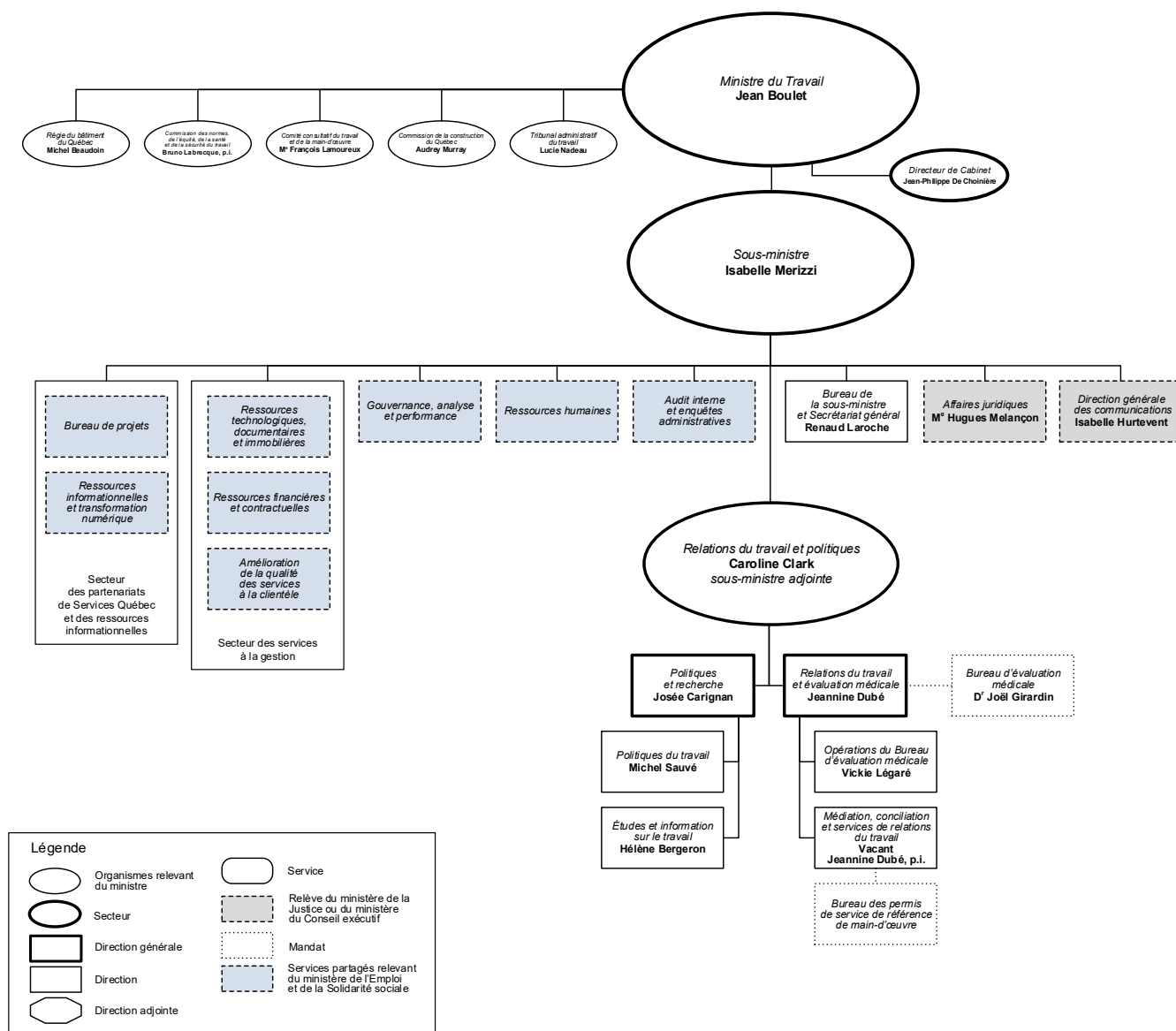
La mission du comité ACCES construction (Actions concertées pour contrer les économies souterraines dans le secteur de la construction) est de contribuer, par des actions concertées, à accroître la conformité des entrepreneurs, des employeurs et de la main-d'œuvre du secteur de la construction à l'égard 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;
- 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. Des informations relatives aux activités du Comité sont contenues dans le document *Budget 2024-2025 - Renseignements additionnels*, du ministère des Finances, accessible sur [Québec.ca](https://quebec.ca).

4.11 Organigramme au 31 mars 2024



Travail
Québec

Structure administrative, 31 mars 2024

