

PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2028

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Coordination et rédaction

Cette publication a été réalisée par la Direction des études et de l'information sur le travail du ministère du Travail.
Elle a été produite par la Direction générale des communications.

Renseignements

Internet : <https://www.travail.gouv.qc.ca/>

Dépôt légal – 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-96339-4 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2023

Table des matières

Message du ministre.....	IV
Message de la sous-ministre	V
L'organisation en bref	1
Mission	1
Vision.....	2
Valeurs.....	2
Quelques données clés en matière de développement durable.....	3
Contributions de l'organisation au développement durable par le biais de politiques publiques	4
Contexte interne.....	5
Contexte externe.....	7
Plan d'action de développement durable	8
Action 1 : Réaliser des interventions pour soutenir les milieux de travail dans l'amélioration de leurs relations de travail.....	8
Action 2 : Évaluer la durabilité des interventions ministérielles	9
Action 3 : Accroître la part des acquisitions responsables liées à un contrat.....	10
Action 4 : Améliorer la maturité numérique responsable	11
Action 5 : Ajouter des installations permettant la collecte des matières organiques dans les bureaux du Ministère	12
Action 6 : Favoriser le transport actif, le transport collectif et les solutions de rechange à l'auto solo.....	13
Tableau synoptique	14

Message du ministre

Les gestes que l'on pose au quotidien ont des répercussions sur le monde qui nous entoure. Pour préserver encore longtemps la santé de notre planète et des êtres vivants qui l'habitent, nous devons agir collectivement de façon consciencieuse. Le ministère du Travail s'engage donc à continuer d'agir en mettant en œuvre son Plan d'action de développement durable 2023-2028.

La mission même du Ministère, c'est-à-dire sa contribution à la prévention de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs ainsi que le maintien de relations du travail harmonieuses, s'inscrit déjà dans une perspective de développement durable.

Avec ce plan d'action, le Ministère montre qu'il s'investira davantage pour influencer positivement la qualité de vie de la population, notamment en participant au maintien de la paix sociale, en contribuant à l'efficacité économique, en renforçant la prévention et en protégeant l'environnement.

En plus de tenir compte des principes de développement durable dans la réalisation de ses mandats, le Ministère veillera à les appliquer dans la prestation de ses services et dans ses modes de gestion.

Je suis fier que le personnel du Ministère s'efforce de créer une société saine qui léguera aux générations actuelles et futures un Québec responsable, vert et prospère.

Le ministre du Travail,

A handwritten signature in black ink, reading "Jean Boulet".

Jean Boulet



Message de la sous-ministre

Chaque jour, le personnel du ministère du Travail œuvre à l'établissement de milieux de travail sains et au maintien de bonnes relations de travail, qui contribueront au développement social et économique du Québec.

Je suis donc heureuse que le Ministère se dote d'un plan d'action ambitieux et responsable en matière de développement durable.

Avec cette démarche, toute l'équipe du Ministère souhaite atteindre des objectifs concrets et précis. On compte parmi ceux-ci l'évaluation de la durabilité de ses interventions, l'intégration des critères responsables aux acquisitions, la limitation de l'empreinte environnementale des systèmes numériques, l'amélioration de la gestion des matières organiques ainsi que l'utilisation accrue des transports actifs et collectifs ainsi que des solutions de rechange à l'auto solo pour effectuer des déplacements.

Toutes et tous ensemble, je suis convaincue que nous arriverons à orienter nos processus et nos choix en fonction des buts que nous nous sommes fixés. Ainsi, chaque jour, nous pourrons être fiers de mettre en place des solutions durables dans notre sphère d'intervention.

La sous-ministre du Travail,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabelle Merizzi', with a long horizontal flourish extending to the right.

Isabelle Merizzi



L'organisation en bref

Mission

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

La mission du Ministère est centrée sur les acteurs des milieux de travail. Le Ministère soutient, de manière impartiale, ces acteurs ainsi que ses partenaires afin de favoriser le maintien d'une paix sociale propice au développement social et économique du Québec.

Sa mission s'appuie sur les fonctions et les pouvoirs qui sont dévolus au Ministère, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*. Cette loi stipule que le ministre élabore et propose au gouvernement des politiques et des mesures relatives à ses domaines de compétence, notamment en vue

- de favoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs, les personnes salariées, et les associations qui les représentent;
- d'adapter les méthodes d'organisation du travail, les normes du travail ainsi que les règles relatives à la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et des travailleurs à l'évolution des besoins des personnes, du marché du travail et du marché de l'économie et aux régimes de relations du travail;
- de faciliter la gestion de la main-d'œuvre et des conditions de travail.

Vision

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

La vision du Ministère oriente le choix des moyens qui seront utilisés pour atteindre les cibles fixées dans ce Plan d'action de développement durable. Dans la mise en œuvre de ces moyens, le Ministère veillera à ce que ses partenaires, réunis notamment au sein du Comité consultatif sur le travail et la main-d'œuvre, demeurent confiants quant à l'impartialité de ses interventions, à l'objectivité des analyses qui soutiennent sa prise de décision et à la qualité de l'information qu'il produit.

Le Ministère vise à se démarquer par la célérité de sa réponse aux demandes de ses partenaires. Il accorde une attention particulière à une lecture prospective des tendances dans le monde du travail afin de produire de l'information pertinente pour ses interventions futures. La capacité d'innovation du Ministère se reflète dans la prestation de ses services, dans ses modes de gestion ainsi que dans les pratiques et les interventions mises de l'avant dans les milieux de travail. En misant sur l'innovation, le Ministère promeut la créativité et encourage l'agilité et les initiatives innovantes de son personnel, permettant ainsi d'améliorer les façons de faire et de s'adapter à l'évolution du monde du travail.

Voué à l'intérêt public, le Ministère accomplit son mandat dans le respect des lois et des règlements qui garantissent les droits de la population. Le personnel en place agit avec intégrité et en exerçant sa compétence en vue de fournir à la population des services de qualité, d'entretenir avec chaque individu des rapports courtois et respectueux, d'assurer l'impartialité nécessaire à la prise de décision et de protéger la confidentialité des renseignements personnels.

Valeurs

Les interventions du Ministère sont en cohérence avec les cinq valeurs de l'administration publique québécoise :

- compétence
- loyauté
- respect
- intégrité
- 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 offerts à sa clientèle. Le personnel vise l'excellence et la pertinence dans ses actions, afin d'assurer une offre de services efficiente.

Quelques données clés¹ en matière de développement durable

Données clés	Description
33 960,5 K\$	Budget du Ministère en 2023-2024
118	Effectif du Ministère au 31 mars 2023 ²
196	Nombre de conventions collectives conclues en conciliation sans arrêt de travail ni arbitrage, affectant 14 280 personnes salariées au 31 mars 2022
483	Nombre d'interventions complétées par le service de conciliation-médiation du Ministère au 31 mars 2022
8 205	Nombre de conventions collectives en vigueur au 31 mars 2022
1 137 182	Nombre de personnes salariées visées par les conventions collectives au 31 mars 2022
2 100 000	Nombre de personnes salariées couvertes principalement par la <i>Loi sur les normes du travail en 2022</i> ³ , représentant 269 453 employeurs ⁴
6	Nombre de rapports sur l'application de lois, dont le Ministère est le porteur principal ⁵ , au 31 mars 2022

1. Pour que ce soit cohérent avec les données du Plan stratégique 2023-2027, certaines données font référence à des années antérieures à 2022-2023.

2. Effectifs réguliers (temporaires et permanents) et occasionnels.

3. Ce nombre correspond à l'ensemble des personnes salariées non syndiquées qui ne sont couvertes ni par le *Code canadien du travail*, ni par le *Décret sur la construction*, ni par un décret de convention collective.

4. Rapport annuel de gestion 2022 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), p.12. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/rag2022.pdf>.

5. Diverses lois stipulent l'obligation pour le Ministère de faire un rapport sur l'application des lois. Le Ministère est le principal porteur de six rapports d'application.

Contributions de l'organisation au développement durable par le biais de politiques publiques

Nom du document organisationnel	Orientation/objectif du document organisationnel	Lien avec la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026	L'ensemble du plan	3.2 : Valoriser l'égalité et la diversité de notre société
Plan stratégique 2023-2027	Objectif 1.1 : Soutenir les milieux pour l'amélioration des relations du travail	3.2 : Valoriser l'égalité et la diversité de notre société

Bien que le Ministère n'ait pas sous sa gouverne un grand nombre de politiques, de stratégies et de plans d'action contribuant au développement durable, il joue un rôle primordial dans l'élaboration et la révision de plusieurs lois et règlements notamment à l'égard de la santé et de la sécurité au travail, de l'équité salariale, du travail des enfants, etc. De plus, les principales lois du travail prévoient des dispositions exigeant que le Ministre produise un rapport au gouvernement sur l'application de chacune de ces lois au moment prescrit afin d'y rapporter leur mise en œuvre ainsi que les possibilités de maintien ou de modification. Ainsi, le Ministère rend des comptes par la production de six rapports d'application, dont celui sur la *Loi sur les normes du travail* et sur la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*.

Contexte interne

Création du ministère du Travail

À l'automne 2022, le gouvernement a procédé à la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour former le ministère du Travail ainsi que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En raison de sa petite taille en termes d'effectifs, le Ministère mise sur une gestion organisationnelle axée sur l'agilité afin de pouvoir accomplir sa mission. De plus, depuis la pandémie, l'implantation d'un mode de travail hybride dans la fonction publique facilite la conciliation travail-vie personnelle et accroît les possibilités pour le Ministère de recruter des travailleuses et des travailleurs en région. Toutefois, la petite taille du Ministère expose celui-ci à une certaine vulnérabilité. En effet, tout départ au sein des équipes est susceptible d'avoir une incidence importante sur le maintien de l'expertise. C'est pourquoi une entente de services a été conclue avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'assurer les activités du Ministère. Cette entente⁶ permet également au Ministère d'inscrire des actions à son Plan d'action de développement durable qui seront réalisées en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Fonctions du Ministère

Afin de remplir sa mission, le Ministère peut compter, au 31 mars 2023, sur les 118 membres du personnel, répartis dans 4 bureaux. De ces personnes 31,4 % contribuent à l'offre de services en matière de relations du travail. Ces services visent à soutenir les organisations syndiquées dans l'amélioration de la qualité des rapports entre les individus, avec la collaboration des acteurs patronaux et syndicaux. Ces services sont proposés aux organisations publiques, privées ou parapubliques en milieu syndiqué, à l'exclusion des milieux de travail sous la réglementation fédérale, et visent à l'amélioration des relations et des conditions de travail des travailleuses et travailleurs québécois. Ils sont offerts dans cinq domaines d'expertise :

- Aide à la négociation de conventions collectives;
- Prévention et amélioration des relations du travail;
- Médiation en matière de harcèlement psychologique;
- Médiation préarbitrale de griefs;
- Nomination d'arbitres.

Par ses diverses interventions en services de médiation et de conciliation, le Ministère vise notamment à améliorer les diverses facettes des relations de travail, ayant une incidence sur les travailleuses et travailleurs ainsi que les parties patronales et syndicales.

Le Ministère offre aussi des services via la plateforme Web Corail, qui permet à la clientèle d'effectuer des recherches et d'avoir accès à plusieurs types de documents, soit les conventions collectives et les lettres d'entente, les sentences arbitrales de griefs, ainsi que les décisions et ordonnances émises par le Tribunal administratif du travail. Finalement, le Ministère a une influence sur les conditions de travail des personnes salariées en réalisant une vigie constante permettant de proposer des orientations pour adapter, selon le contexte et le besoin, les lois et les règlements sous sa responsabilité, le salaire minimum et les décrets de conventions collectives.

6. L'entente couvre notamment la gestion des ressources humaines, financières et matérielles.

Publications ministérielles

Le Ministère diffuse de l'information factuelle et statistique dans le domaine du travail, particulièrement par l'alimentation et l'exploitation des diverses banques de données sur les conditions et les relations du travail. Cette information est importante pour les organismes publics et parapublics, les municipalités, les entreprises privées, les organisations syndicales et patronales et les milieux universitaires. Le Ministère publie aussi des statistiques annuelles concernant les relations de travail. Parmi celles-ci se trouvent, notamment, le *Bilan des arrêts de travail*, *La présence syndicale* et le *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*. Ces publications permettent d'informer la population ainsi que les acteurs du marché du travail des divers types de données disponibles.

Par ailleurs, les publications réalisées par le Ministère visent à informer la population sur divers sujets, comme le bien-être au travail. Par exemple, le [Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail](#) reflète l'engagement du gouvernement du Québec à promouvoir la qualité de vie au travail. Il sert de référence aux organisations de divers milieux désirant actualiser leurs pratiques ou se munir de pratiques favorisant la qualité de vie au travail.

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice

Le Ministère entend promouvoir au sein de ses équipes des pratiques de gestion des ressources humaines favorisant la rétention des effectifs et la formation d'une relève. Le Ministère doit veiller à déployer des pratiques de gestion des ressources humaines mettant en valeur le travail de chacune et de chacun et favorisant l'esprit d'équipe ainsi que le sentiment d'appartenance. Pour y parvenir, le Ministère doit s'assurer que tous les gestes sont orientés afin de faire vivre une expérience positive et mobilisatrice au personnel.

De plus, dans le but de favoriser des relations de travail harmonieuses et d'assurer l'équité au sein des milieux de travail, dont le Ministère fait partie, des outils sont disponibles, entre autres pour mieux considérer les besoins et assurer la représentativité des groupes minoritaires.

Contexte externe

Le Ministère a conçu ce plan d'action en identifiant les domaines sur lesquels son action serait la plus profitable pour la population, dans le but de répondre efficacement aux objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable. Les actions proposées permettent de répondre à des enjeux de développement durable auxquels le Ministère et la population qu'il sert font face. En écho aux principes de développement durable, le Ministère a cherché à recenser des actions qui pourraient avoir des retombées positives sur ses partenaires et sa clientèle.

Transformation des milieux de travail

Plusieurs événements et transformations bouleversent les milieux de travail québécois. Au Québec, en raison du vieillissement de la population, le nombre de postes vacants a augmenté de 86 % entre 2019 et 2022. Concernant le taux d'activité des femmes sur le marché du travail du Québec, il a connu une croissance de 17,3 points de pourcentage entre 1980 et 2021, passant de 55,9 % à 73,2 %⁷. Par ailleurs, certaines personnes faisant partie de la « génération sandwich » sont sollicitées au cœur de leur vie active, non seulement auprès de leurs enfants, mais aussi auprès de leurs parents vieillissants, ajoutant aux contraintes liées à la conciliation entre le travail et la vie personnelle.

Les dernières années, marquées par l'épisode pandémique, 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, et une approche hybride entre le travail à distance et en présentiel est devenue une pratique courante, voire négociée et conventionnée dans certains milieux syndiqués. Cependant, si le télétravail permet une meilleure flexibilité de la gestion du temps de travail avec les obligations personnelles, la pandémie a aussi mis en relief le phénomène d'érosion de la frontière entre le temps alloué à la vie professionnelle et celui accordé à la vie personnelle sous un même toit.

En plus de la pénurie de main-d'œuvre bien présente au Québec, l'arrivée de nouvelles technologies a une incidence sur les milieux de travail et pourrait par le fait même affecter les relations de travail. Le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs touchés par les changements technologiques et la protection du pouvoir d'achat de la main-d'œuvre dans un contexte inflationniste sont des enjeux prépondérants en matière de relations du travail. C'est pourquoi le Ministère s'engage, par une action liée au sous-objectif 3.2.3 de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028, à contribuer à créer des conditions sécuritaires favorables à l'intégration de toutes et de tous au marché du travail.

Nécessité d'agir en matière de développement durable

Le Ministère s'engage dans le cadre de ce plan d'action à réaliser des interventions favorisant la création d'un État exemplaire qui agit dans le respect des principes de développement durable. Ainsi, le Ministère a inscrit une action pour répondre à chacun de ces sous-objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable : 5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales, 5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables, 5.5.1 Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux, 5.7.1 Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles et 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.

7. STATISTIQUE CANADA, Tableau 14-10-0327-01, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles. (Consulté le 5 avril 2022).

Plan d'action de développement durable

Chaque action est accompagnée des logos représentant les objectifs de développement durable 2030 auxquels elle répond.

Action 1 : Réaliser des interventions pour soutenir les milieux de travail dans l'amélioration de leurs relations de travail



Le Ministère contribue à favoriser des relations harmonieuses entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs ou leurs associations respectives en offrant une gamme de services spécialisés aux parties patronales et syndicales en quête de soutien extérieur. Ainsi, le Ministère contribue à résoudre les difficultés liées à leurs négociations ou aux problématiques qui surviennent dans les milieux de travail⁸.

Pour mesurer l'efficacité de son intervention, le Ministère examinera 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. Ainsi, le maintien d'une cible de 80 % des conventions collectives conclues en conciliation sans arrêt de travail ni arbitrage demeure ambitieux. De plus, cette cible permet au Ministère de contribuer à la création de conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de toutes et de tous au marché du travail en améliorant les relations de travail.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
3.2.3 Créer des conditions sécuritaires et favorables à l'intégration de tous au marché du 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) ⁹	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %

8. <https://www.travail.gouv.qc.ca/relations-du-travail>

9. Pour que ce soit cohérent avec les données du Plan stratégique 2023-2027, cette donnée fait référence à l'année 2022-2023.

Action 2 : Évaluer la durabilité des interventions ministérielles



Afin de prendre en compte dans ses interventions les principes de développement durable inscrits dans la *Loi sur le développement durable*, le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs a fourni aux ministères et organismes assujettis à la loi un processus et des outils permettant d'évaluer l'incidence de leurs interventions sur les sphères du développement durable.

En raison de la récente scission avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Ministère devra adapter le processus et les outils d'évaluation de la durabilité afin de tenir compte de son propre contexte et du type d'intervention qu'il juge pertinent d'évaluer. Ainsi, le Ministère s'engage à répondre au sous-objectif 5.1.1 en évaluant la durabilité des interventions qu'il juge structurantes au sein du Ministère. La mise à jour de son processus d'évaluation de la durabilité et de ses outils devrait permettre au Ministère d'atteindre des cibles ambitieuses et cohérentes à celles établies dans la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	2.1. Proportion des interventions ministérielles ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité (33,3 % en 2022-2023)	50 %	60 %	65 %	75 %	80 %

Action 3 : Accroître la part des acquisitions responsables liées à un contrat



Le pouvoir d'achat du gouvernement du Québec est significatif, soit plus de 14,9 milliards de dollars en 2020-2021¹⁰. Il est donc primordial que l'administration publique encourage les entreprises responsables et innove en privilégiant les acquisitions qui respectent des critères responsables tels que l'achat local, le commerce équitable, la réutilisation, etc. Ainsi, la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 a établi comme objectif d'utiliser les marchés publics comme levier de croissance durable.

En réponse aux orientations gouvernementales, le Ministère a revu en 2022-2023 le processus de prise en compte des critères responsables dans l'attribution de ses contrats. Afin d'accroître la proportion des acquisitions responsables liées à un contrat, le Ministère ira plus loin en validant l'intégration de critères responsables pour ce type d'acquisition. En visant les acquisitions liées à un contrat, le Ministère a fait le choix de concentrer ses efforts sur les acquisitions ayant le plus de retombées pour l'organisation et la société. La validation de l'intégration des critères responsables permettra, d'une part, d'accroître la fiabilité de la donnée sur la proportion d'acquisitions responsables et, d'autre part, de cerner les besoins d'information et d'accompagnement des personnes responsables des achats qui contribueront au fil du temps à accroître la part de leurs acquisitions responsables.

Les cibles établies par le Ministère sont conformes à celles présentées dans la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 et vont même, selon les années, au-delà des cibles gouvernementales. Cela rend cet engagement ambitieux et permet au Ministère de contribuer à accroître la part des acquisitions responsables effectuées par la fonction publique.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	3.1 Proportion des acquisitions responsables liées à un contrat (30 % en 2022-2023)	32 % du nombre d'acquisitions	35 % du nombre d'acquisitions	40 % du nombre d'acquisitions	45 % du nombre d'acquisitions	50 % du nombre d'acquisitions

10. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2022). *Statistiques sur les contrats des organismes publics 2020-2021*. Disponible en ligne : https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/faire_affaire_avec_etat/rapport-statistiques_2021.pdf (document consulté le 2 mai 2023).

Action 4 : Améliorer la maturité numérique responsable



La transformation numérique est un incontournable pour l’administration publique, car elle lui permet d’être plus performante et d’offrir des services en ligne à sa population. Toutefois, ces nouvelles technologies nécessitent beaucoup de ressources pour les produire, dont des métaux rares. Elles sont également énergivores et génèrent beaucoup de déchets, notamment des gaz à effet de serre. En raison de ces enjeux, la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 présente un objectif favorisant la transformation numérique gouvernementale responsable. De plus, des travaux ont été réalisés par le ministère de l’Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs en collaboration avec l’Université Laval, afin d’offrir aux ministères et organismes un bilan de leur maturité numérique ainsi que des outils favorisant les meilleures pratiques en numérique responsable.

À partir des outils fournis par le ministère de l’Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs, le Ministère s’engage à améliorer la maturité numérique responsable, principalement en mettant en place un cadre de référence limitant l’empreinte environnementale de ses systèmes numériques. Cet engagement outillera de façon concrète le Ministère afin de rehausser son indice de maturité numérique responsable et d’augmenter la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux. Il existe cinq niveaux de maturité numérique responsable : niveau émergent, modéré, intermédiaire, avancé et expert. Cet engagement est ambitieux puisqu’il vise à rehausser le niveau de maturité numérique responsable du Ministère de deux niveaux sur cinq ans, soit de « modéré » à « avancé », en vue de répondre aux objectifs gouvernementaux.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.5.1 Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	4.1 Indice de maturité numérique responsable (38,6 % niveau modéré en 2021-2022) ¹¹	40 % (Niveau intermédiaire)	45 % (Niveau intermédiaire)	50 % (Niveau intermédiaire)	55 % (Niveau intermédiaire)	60 % (Niveau avancé)

11. À noter qu’aucune donnée n’est disponible pour 2022-2023.

Action 5 : Ajouter des installations permettant la collecte des matières organiques dans les bureaux du Ministère

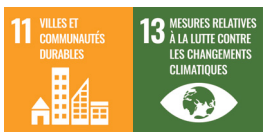


En 2020, le gouvernement s’est doté d’une Stratégie de valorisation de la matière organique ayant entre autres pour objectif de détourner ces matières des sites d’enfouissement et des incinérateurs pour mieux les valoriser et réduire l’empreinte écologique de la société québécoise. Cette stratégie vise notamment à instaurer la gestion des matières organiques sur 100 % du territoire et dans 100 % des industries, des commerces et des institutions d’ici 2025. Un règlement sera d’ailleurs adopté pour officialiser cette démarche.

En réponse à ces nouvelles obligations, le Ministère s’engage à ajouter des installations permettant la collecte des matières organiques dans tous les bureaux du Ministère. Toutefois, puisque plusieurs facteurs externes au Ministère peuvent avoir des conséquences sur la mise en place de cette collecte, principalement en ce qui concerne ceux liés à l’approvisionnement des contenants de collecte des matières organiques, le Ministère s’engage à implanter ces installations d’ici le 31 mars 2026. Étant donné qu’aucun des bureaux du Ministère n’offre actuellement la collecte des matières organiques, cet engagement est important pour le Ministère et permettra d’accroître la performance de sa gestion des matières résiduelles.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.7.1 Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	5.1 Proportion des bureaux dont les installations offrent la collecte des matières organiques (0 % en 2022-2023)	0 %	25 %	100 %	100 %	100 %

Action 6 : Favoriser le transport actif, le transport collectif et les solutions de rechange à l'auto solo



Les changements climatiques font maintenant partie de notre quotidien et causent bien des ennuis aux Québécoises et Québécois, que ce soit par les événements météorologiques extrêmes qu'ils engendrent, la perte de biodiversité, etc. Les changements climatiques sont le résultat d'une trop grande quantité de gaz à effet de serre émise dans l'atmosphère. Afin d'atténuer les impacts des changements climatiques, il est important de réduire nos émissions de gaz à effet de serre pour ralentir la progression de ce phénomène. En 2019, la principale source de gaz à effet de serre était le secteur des transports qui a généré à lui seul 43,3 % des émissions sur le territoire québécois¹².

Afin de réduire la pollution atmosphérique générée par les émissions de gaz à effet de serre, le Ministère s'engage à favoriser le transport actif, le transport collectif et les solutions de rechange à l'auto solo en offrant à son personnel des outils d'échange et d'information pour favoriser ces modes de déplacement. Ces outils pourront, par exemple, faciliter le jumelage des membres du personnel pour le covoiturage et faire connaître l'offre de service en transport collectif ainsi que les installations encourageant l'utilisation du transport actif comme le vélo.

Étant donné que des efforts importants devront être consentis pour créer et diffuser ses outils et qu'il est particulièrement difficile d'influencer les habitudes de transport de la population, il s'agit d'une contribution importante pour le Ministère qui permettra d'accroître la part modale¹³ du transport actif, collectif et alternatif chez le personnel de la fonction publique.

Sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
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	6.1 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 %	32 %	34 %	36 %	38 %

12. MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES. 2021. *Inventaire québécois des émissions de gaz à effet de serre en 2019 et leur évolution depuis 1990*. Disponible en ligne : <https://www.environnement.gouv.qc.ca/changements/ges/2019/inventaire1990-2019.pdf> (document consulté le 12 mai 2023).

13. Proportion des personnes utilisant ce mode de déplacement.

Tableau synoptique

Sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
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 %	80 %	80 %	80 %	80 %
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)	50 %	60 %	65 %	75 %	80 %
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	35 % du nombre d'acquisitions	40 % du nombre d'acquisitions	45 % du nombre d'acquisitions	50 % du nombre d'acquisitions
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)	45 % (Niveau intermédiaire)	50 % (Niveau intermédiaire)	55 % (Niveau intermédiaire)	60 % (Niveau avancé)

Sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
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 %	100 %	100 %	100 %
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 %	32 %	34 %	36 %	38 %

