

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2024-2025

MINISTÈRE DU TRAVAIL



RAPPORT ANNUEL DE GESTION **2024-2025**

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Cette publication a été réalisée par le ministère du Travail. La coordination des travaux a été assurée par la Direction générale de la gouvernance, de l'analyse et de la performance, avec la collaboration de 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

Dépôt légal – Octobre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-02274-4 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2025

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 2024-2025* du ministère du Travail, conformément aux dispositions prévues par la Loi sur l'administration publique et par la Loi sur le ministère du Travail.

Chaque action présentée dans ce rapport a été guidée par notre volonté d'offrir un cadre législatif et réglementaire qui reflète les changements qui s'opèrent dans la société, et ce, dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs, des employeurs et de l'ensemble de la population.

Ainsi, nous avons présenté le projet de loi n° 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, lequel propose des solutions équilibrées visant à assurer que la sécurité sociale, économique et environnementale de la population ne soit pas affectée de manière disproportionnée par un arrêt de travail, tout en respectant le droit à la grève ou au lock-out. Ce projet de loi a été adopté le 29 mai 2025.

Dans cette même volonté de répondre aux besoins actuels et futurs de la société, la Loi modernisant l'industrie de la construction a été sanctionnée par l'Assemblée nationale. Dans un contexte de rareté du personnel et d'augmentation des besoins en matière d'infrastructure, cette loi vise à améliorer la productivité, à accroître la polyvalence de la main-d'œuvre et à faciliter l'accès à l'industrie. La Loi visant principalement à accroître la qualité de la construction et la sécurité du public a également été sanctionnée.

Je profite de l'occasion pour remercier sincèrement l'ensemble du personnel du Ministère pour son engagement dans la réalisation de notre mission de mettre en place des conditions de travail propices au développement social et économique du Québec.

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

Le ministre du Travail
Ministre responsable de la région de la Mauricie,

A handwritten signature in dark ink, reading "Jean Boulet". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jean Boulet

Québec, septembre 2025

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE



Monsieur Jean Boulet

Ministre du Travail

Ministre responsable de la région la Mauricie

Monsieur le Ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2024-2025* du ministère du Travail.

Vous trouverez dans ce rapport une présentation des nombreuses réalisations des équipes du Ministère dont les diverses expertises ont été mises à profit sur plusieurs fronts.

Parmi ces réalisations, le Ministère a mené une consultation auprès de ses partenaires et d'experts sur l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique, afin que les pratiques puissent être adaptées à cette nouvelle réalité.

Nos équipes ont aussi participé activement à la promotion des services de relations du travail offerts par le Ministère. La demande pour ces services est en augmentation et l'intervention de nos spécialistes en médiation-conciliation a notamment facilité de nombreuses négociations et permis la tenue de 162 interventions en prévention et en amélioration des relations du travail.

Également, toujours soucieux de faire évoluer les services offerts à sa clientèle, le Ministère a continué la transformation de ses services en mode transactionnel ou numérique, comme prévu dans son plan stratégique.

Je tiens à remercier le personnel du Ministère pour sa collaboration et son travail rigoureux. Son savoir-faire et son engagement sont essentiels à la réalisation de notre mission et des mandats qui nous sont confiés par le gouvernement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

La sous-ministre du Travail,



Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2025

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Nous sommes responsables de l'exactitude, de l'exhaustivité et de la fiabilité des résultats et des renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2024-2025* du ministère du Travail. À notre 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 ont la responsabilité 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.

Nous déclarons que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 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 2025.

La sous-ministre du Travail,



Isabelle Merizzi

Québec, septembre 2025

Le sous-ministre adjoint aux relations du travail
et aux politiques,



Robert Dupras

RAPPORT DE VALIDATION

Madame Isabelle Merizzi

Sous-ministre
Ministre du Travail

Madame la Sous-Ministre,

Nous avons procédé à l'examen des résultats et des renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2024-2025* du ministère du Travail. Cet examen porte sur les résultats du Plan stratégique 2023-2027, des actions envisagées dans le Plan annuel de gestion des dépenses 2024-2025 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 2025

TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref	1
1.2 Faits saillants	7
2. LES RÉSULTATS	11
2.1 Plan stratégique	11
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	19
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	22
3.1 Utilisation des ressources humaines	22
3.2 Utilisation des ressources financières	26
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	28
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	29
4.1 Gestion des effectifs	29
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	39
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	41
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 dans l'Administration	43
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes	46
4.9 Politique de financement des services publics	47
4.10 Comité ACCES construction	48
4.11 Organigramme au 31 mars 2025	49

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;
- la médiation-conciliation, l'arbitrage et l'amélioration des relations du travail;
- la législation et la réglementation du travail (exemple : détermination du salaire minimum);
- la délivrance 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 rareté de la main-d'œuvre et à l'incertitude économique engendrée par l'imposition de tarifs douaniers par l'Administration américaine, ce qui freine la croissance économique du Québec. Ainsi, l'environnement externe du Ministère est analysé à travers le prisme de quatre facteurs d'influence, soit les facteurs économique, social, technologique et ceux liés aux relations du travail.

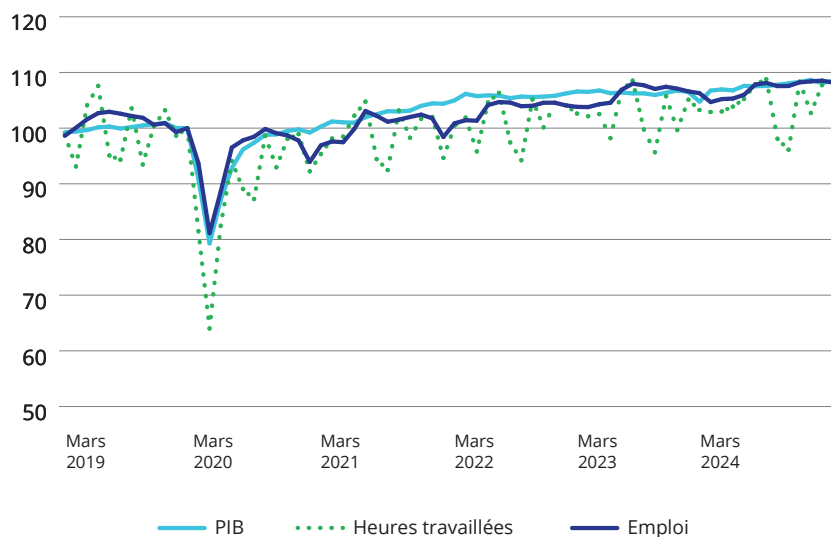
Facteurs économique et social

Après un impressionnant redressement de l'économie québécoise en 2022, le produit intérieur brut (PIB) a stagné en 2023, n'augmentant que de 0,6 %. En 2024, la croissance a été légèrement supérieure à celle de 2023 avec une augmentation de 1,4 %. La persistance du taux de chômage historiquement bas, l'incertitude économique engendrée par l'imposition de tarifs douaniers par l'Administration américaine, 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. Selon les prévisions publiées par le ministère des Finances dans le budget 2025-2026, une reprise de la croissance du PIB est à prévoir en 2025 par rapport à l'année précédente (+1,1 %)². Tout comme l'année 2024, l'année 2025 est envisagée 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 2026. Toutefois, selon ces mêmes prévisions, l'imposition de tarifs douaniers sur les produits canadiens par les États-Unis pourrait reporter à 2027 une reprise plus vive de la croissance économique.

-
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. MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC, *Budget 2025-2026 : plan budgétaire*, mars 2025, p. A-29.

GRAPHIQUE
1

Évolution du PIB réel, de l'emploi et des heures travaillées au Québec, de mars 2019 à décembre 2024 (indices, février 2020 = 100)

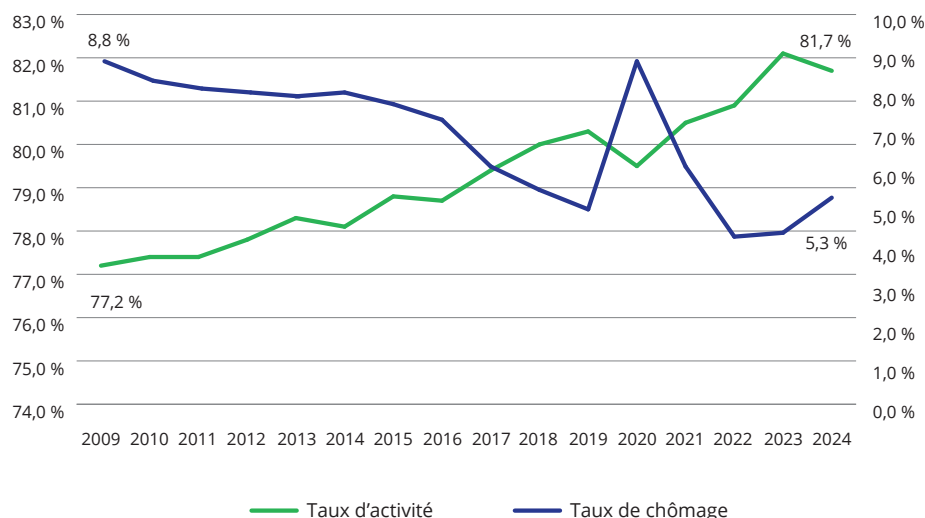


Sources : Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie* et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Malgré une baisse marquée du nombre de postes vacants au Québec – passé d'un sommet de 252 900 en septembre 2021 à 123 500 en décembre 2024 – et une augmentation du taux de chômage en 2024, le marché du travail au Québec reste l'un des plus dynamiques au pays. En effet, le taux de chômage du Québec, établi à 5,3 % en 2024, est le plus bas parmi ceux des provinces canadiennes (le taux moyen au Canada pour la même année était de 6,3 %). La rareté de la main-d'œuvre accentue la pression sur les organisations, plaçant désormais le recrutement au cœur de leurs préoccupations. Elles doivent adapter les conditions de travail offertes afin d'attirer les candidates et candidats et de favoriser la fidélisation de la main-d'œuvre.

GRAPHIQUE
2

Évolution du taux d'activité (personnes âgées de 15 à 64 ans) et du taux de chômage au Québec, de 2009 à 2024



Source : Données provenant de Statistique Canada, Enquête sur la population active, adaptées par le ministère du Travail.

De 2019 à 2024, le Québec s'est classé au premier rang des provinces canadiennes ayant connu la plus forte croissance annuelle du salaire horaire moyen, ce qui reflète 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 incertain, attribuable aux tarifs douaniers mis en place par les États-Unis et à des taux d'intérêt plus élevés que durant la période de 2010 à 2020. Si la demande de main-d'œuvre exerce une pression à la hausse sur les coûts du travail pour les employeurs, l'incertitude économique constitue un enjeu dans les négociations individuelles et collectives du travail. Les entreprises demeurent néanmoins résilientes et confiantes dans leurs capacités à surmonter les embûches³.

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 travail⁴. Le télétravail s'est depuis imposé à différents degrés dans plusieurs organisations. Une approche hybride alliant le travail à distance et en présentiel est d'ailleurs devenue une pratique courante. Cependant, si le télétravail offre plus de flexibilité dans la conciliation du temps de travail et des 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.

3. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, [Situation et attentes des entreprises du Québec](#). (Consulté le 10 avril 2025).

4. Il y a eu une hausse de 25,2 % du nombre de lésions attribuables au stress entre 2019 et 2023. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, [Statistiques sur les risques psychosociaux liés au travail - 2019-2023](#). (Consulté le 26 juin 2025).

Entre 1980 et 2024, le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail du Québec a connu une croissance d'environ 20 points de pourcentage, passant de 55,9 % à 75,4 % au cours de cette période⁵. Par ailleurs, certaines personnes (appartenant à la génération sandwich) sont sollicitées non seulement par leurs enfants, mais aussi par des 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 de bénéficier d'une certaine flexibilité quant aux horaires et au nombre d'heures travaillées, tout en adaptant l'organisation du travail de façon à ne pas nuire à la qualité de l'offre de services ni à la productivité.

Facteurs technologiques

La rareté de la main-d'œuvre due au vieillissement de la population pousse les entreprises à investir dans des moyens technologiques permettant de rehausser leur productivité. La transformation numérique des milieux de travail entraîne l'introduction de nouveaux outils technologiques et de nouveaux modes de production de biens et services. Dans ce contexte, certains types d'emplois verront le jour, alors que d'autres seront modifiés ou supprimés du fait de l'automatisation partielle ou totale des tâches. Le recours à la robotisation et à l'intelligence artificielle, qui s'imposait d'abord dans la réalisation de tâches de faible complexité et de nature répétitive, progresse 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.

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 d'incertitude économique ainsi que leur maintien en emploi lorsqu'ils sont touchés par les changements technologiques deviennent des enjeux prépondérants en matière de relations du travail. La fidélisation 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 (plateforme, autonome et contractuel) attire une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs. Toutefois, l'encadrement de ce type de travail n'est pas assujéti aux mesures de protections sociales minimales prévues par les lois et les règlements du travail. De plus, les bassins de travailleuses et de travailleurs qui réalisent ce type de travail sont très hétérogènes, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les besoins très variés des personnes qui les composent.

Le Québec demeure caractérisé par un fort taux de présence syndicale. Il affichait, en 2024, le taux de présence syndicale le plus élevé en Amérique du Nord, soit 39,5 %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.

5. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 14-10-0327-02 Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles](#). (Consulté le 10 avril 2025).

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, 2006-2024 Québec, Ontario et Canada \(Québec.ca\)](#). (Consulté le 10 avril 2025).

Principaux enjeux rencontrés et défis relevés par le Ministère en 2024-2025

Une augmentation de la demande de services

La demande de services en matière de prévention et d'amélioration des relations du travail de la part d'entreprises dont le personnel est syndiqué a augmenté de 45,9 % depuis 2021-2022. Les services de prévention et d'amélioration des relations de travail, tels que le rétablissement relationnel, la médiation en matière de harcèlement psychologique, la médiation préarbitrale de griefs et les formations offertes en milieu de travail visent à renforcer les pratiques en place et à assurer l'harmonie dans les milieux de travail. Lorsqu'une convention collective est en vigueur, ces services permettent de prévenir d'éventuels conflits, de développer des compétences en gestion des relations de travail et d'implanter des mécanismes efficaces de résolution de problèmes. Ils englobent à la fois la gestion des relations interpersonnelles et les interactions formelles entre la direction et le syndicat, et permettent d'offrir un accompagnement essentiel lors de périodes de transformation organisationnelle.

Le Ministère en contexte de rareté de la main-d'œuvre

Afin d'être en mesure de remplir sa mission, le Ministère doit compter sur du personnel compétent et mobilisé. Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, le Ministère s'applique à mettre en œuvre des moyens pour attirer des personnes présentant des profils et des compétences diversifiés. Il déploie aussi des efforts pour offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, stimulant et favorable au développement professionnel, en mettant en œuvre, au sein de ses équipes, des pratiques de gestion des ressources humaines qui privilégient la fidélisation du personnel et la formation de la relève.

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 pour 2024-2025

Chiffres clés	Description
123	Personnes employées par le Ministère ^a au 31 mars 2025
60,2 %	Proportion de l'effectif du Ministère au 31 mars 2025 qui consacre ses efforts aux services directs et indirects à la population ^b
49,2 M\$	Dépenses du Ministère
544	Interventions réalisées par les services de médiation-conciliation du Ministère
8 507	Avis médicaux transmis par le Bureau d'évaluation médicale
148	Conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage en 2024
16 158	Personnes salariées visées par les conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage en 2024

a. Effectif régulier (temporaire et permanent) et occasionnel.

b. Les **services directs** se caractérisent par des tâches qui amènent le personnel à être en contact avec la population, sans intermédiaire. Les **services indirects** se caractérisent par des tâches qui n'amènent pas le personnel à être en contact avec la population, mais à offrir du soutien relativement à la prestation des services directs.

1.2 Faits saillants

Travail

148 conventions collectives conclues en conciliation, sans arrêt de travail ni arbitrage, et touchant 16 158 personnes salariées

Salaire minimum en hausse de 0,50 \$ en 2024 : **15,75 \$**



8 507 avis médicaux transmis par le Bureau d'évaluation médicale

Une hausse du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2024, le salaire minimum a augmenté de 0,50 \$, passant à 15,75 \$ l'heure. Cette hausse de 3,28 % a bénéficié à plus de 200 000 personnes salariées, qui ont pu observer une augmentation de leur revenu disponible pouvant atteindre 691,00 \$ par année. Le ministre du Travail a annoncé, le 31 janvier 2025, une hausse de 0,35 \$ du salaire minimum, le faisant passer à 16,10 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2025. Cette nouvelle hausse bénéficiera à 217 400 personnes salariées, dont 188 400 femmes, au Québec. Elle permettra de maintenir, pour la période 2025-2026, 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 ni à l'emploi.

La sanction de la Loi modernisant l'industrie de la construction⁷

La Loi modernisant l'industrie de la construction a été sanctionnée le 28 mai 2024. Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et de hausse attendue de l'activité sur les chantiers de construction, cette loi vise à augmenter la productivité et à faciliter l'organisation du travail en favorisant la polyvalence et la mobilité de la main-d'œuvre.

Cette loi assure également une meilleure accessibilité à l'industrie de la construction pour les travailleuses et travailleurs représentatifs de la diversité québécoise, comme les femmes, les personnes immigrantes ainsi que les membres des Premières Nations et les Inuit. Les modifications apportées faciliteront l'intégration des personnes possédant une expérience de travail acquise à l'extérieur de l'industrie de la construction ou à l'international.

Des mesures sont prévues pour bonifier le service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (Carnet référence construction) et améliorer la gouvernance de la Commission de la construction du Québec. Des modifications au régime de négociation des conventions collectives sont également en cours, afin de favoriser une négociation diligente et d'accélérer la conclusion des conventions collectives. Ces changements seront en vigueur lors des négociations de 2029.

Une nouvelle mesure favorisant l'accès à l'industrie pour les travailleuses et travailleurs autochtones

La Loi modernisant l'industrie de la construction permet à certains regroupements de Premières Nations de détenir un permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L'adoption de cette mesure permettra à ces regroupements de référer des travailleuses et des travailleurs autochtones aux entrepreneurs qui cherchent de la main-d'œuvre, favorisant ainsi l'accès et la contribution de ces personnes à l'industrie de la construction au Québec.

7. Loi modernisant l'industrie de la construction (2024, chapitre 19).

La sanction de la Loi visant principalement à accroître la qualité de la construction et la sécurité du public⁸

Sanctionnée le 27 novembre 2024, cette loi introduit des changements importants dans l'industrie de la construction et accorde à la Régie du bâtiment du Québec des outils additionnels pour lui permettre de mieux jouer son rôle. Elle prévoit de nouvelles obligations, notamment

- l'obligation pour le donneur d'ouvrage, à savoir l'entrepreneur qui est propriétaire du lieu de construction ou le constructeur-propriétaire, de faire inspecter ses travaux de construction à au moins trois étapes charnières de la construction déterminées par un plan de surveillance du chantier;
- l'obligation pour le donneur d'ouvrage d'obtenir une attestation de la conformité des travaux au Code de construction et, le cas échéant, aux normes de construction adoptées par une municipalité;
- l'obligation pour le donneur d'ouvrage de confier par contrat à un architecte, à un ingénieur, à un technologue professionnel ou à une personne reconnue la réalisation des inspections, l'élaboration du plan de surveillance et la production de l'attestation de conformité;
- l'obligation pour l'entrepreneur et le constructeur-propriétaire de réussir un programme de formation et un examen en vue de l'obtention d'une licence.

La sanction de la Loi modifiant la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal⁹

Sanctionnée le 12 février 2025, cette loi modifie la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal. Elle vise à remplacer le mécanisme de règlement des différends applicable aux policiers et aux pompiers du secteur municipal. Lors de la négociation d'une convention collective dans ce cadre particulier, un différend est dorénavant déféré à un arbitre plutôt qu'à un conseil de règlement des différends composé de trois membres nommés par le gouvernement.

La présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi n° 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out¹⁰

Ce projet de loi, déposé à l'Assemblée nationale le 19 février 2025, modifie le Code du travail¹¹ et d'autres dispositions. Il a pour objectif de favoriser le maintien d'un certain niveau de services en cas d'arrêts de travail pour limiter l'incidence des grèves et des lock-out sur le bien-être de la population. Tout en respectant le droit de grève des travailleuses et travailleurs, il vise à maintenir des services afin d'assurer que la sécurité sociale, économique et environnementale de la population ne soit pas affectée de manière disproportionnée notamment pour les personnes en situation de vulnérabilité. Il prévoit également l'ajout d'un pouvoir spécial qui permet au ministre du Travail de déférer un différend à l'arbitrage, sauf dans les secteurs

8. Loi visant principalement à accroître la qualité de la construction et la sécurité du public (2024, chapitre 35).

9. Loi modifiant la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (2025, chapitre 1).

10. Projet de loi n° 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève et de lock-out (2025), 1^{re} sess., 43^e législature.

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

public et parapublic, pour mettre fin à un arrêt de travail causant des préjudices graves ou irréparables et d'uniformiser les exigences pour l'exercice du droit de lock-out et du droit de grève.

Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique

Le monde du travail est en évolution constante et les développements technologiques actuels en accélèrent le rythme. Le recours à l'intelligence artificielle, la croissance rapide du télétravail et la transformation des milieux de travail par le numérique sont quelques-unes des avancées qui transforment le monde du travail et qui affectent les employeurs ainsi que les travailleuses et les travailleurs.

À la fois défi et opportunité, la transformation des milieux de travail par le numérique s'ajoute aux préoccupations quotidiennes des milieux concernés. Afin de s'assurer que l'encadrement législatif et réglementaire demeure adéquat face à ces enjeux, le Ministère a entamé une réflexion sur les trois thèmes suivants :

- les modes d'organisation du travail;
- la transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique;
- l'encadrement de l'intelligence artificielle par les lois du travail.

Du 6 décembre 2024 au 26 janvier 2025, différents partenaires, dont les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, des chercheurs et d'autres groupes ont été sollicités pour soumettre un mémoire portant sur les trois thèmes de la consultation.

Au total, 25 mémoires ont été reçus. Les groupes et les personnes participantes ont soumis des écrits selon leur champ d'expertise, et leur mémoire pouvait porter sur un, deux ou les trois thèmes. Les avis recueillis alimenteront les réflexions et les travaux visant l'évolution des lois du travail. Le Ministère finalise l'analyse des mémoires et la préparation des prochaines étapes qui auront cours en 2025-2026.

Promotion des services de relations du travail

À l'automne 2024, des spécialistes en médiation-conciliation ont contribué à la promotion des services de relations du travail en étant présents à des kiosques d'information lors de congrès. Une campagne de promotion des services a également été lancée en mars 2025. Dans le cadre de cette campagne, plusieurs publications ont été mises en ligne sur les réseaux sociaux et dans divers médias, dont des articles concernant les services en prévention et en amélioration des relations du travail.

La promotion est importante pour s'assurer que le plus grand nombre d'organisations syndiquées au Québec peuvent bénéficier de l'ensemble des services du Ministère, parfois encore méconnus. Ces services contribuent à favoriser des relations harmonieuses entre les employeurs, les personnes salariées syndiquées et leurs associations respectives.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique 2023-2027

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

Sommaire des résultats pour 2024-2025 relatifs aux engagements présentés dans le Plan stratégique 2023-2027

En 2024-2025, le Ministère a atteint deux des cinq cibles fixées relativement à ses engagements, et l'une des cibles s'avère largement dépassée¹², soit le pourcentage d'augmentation des interventions en prévention et en amélioration des relations du 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 2024-2025	Résultat 2024-2025 (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 %	76,7 % (Cible non 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)	20,0 %	45,9 %, soit un total de 162 interventions réalisées (Cible atteinte)	15

a. Le résultat porte sur l'année civile. Pour cet indicateur, seules sont considérées les conventions collectives conclues au terme d'une conciliation réalisée en vertu des articles 54 et 55 du Code du travail ou de l'article 13 de la Loi sur le ministère du Travail¹³.

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

13. 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 2024-2025	Résultat 2024-2025 (Atteinte de la cible)	Page
2.1 Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice	3. Indice de satisfaction quant à l'expérience employé	7,3/10	7,2/10 (Cible non atteinte)	16

ENJEU 3 : Des services faciles d'accès

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

Objectif	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025 (Atteinte de la cible)	Page
3.1 Offrir davantage de services transactionnels ou numériques	4. Pourcentage de services offerts en mode transactionnel ou numériques (Mesure de départ : 28,0 %, entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022)	75,0 %	80,0 % (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)	65,0 %	55,7 %, (Cible non atteinte)	17

Résultats détaillés pour 2024-2025 relatifs aux engagements présentés dans le 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 source 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 les 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.

En plus d'avoir réalisé les actions incluses dans l'explication des résultats des indicateurs présentée ci-dessous, le Ministère a contribué à favoriser des relations de travail harmonieuses entre les employeurs et le personnel salarié syndiqué, notamment en réalisant des interventions dans le cadre des services en aide à la négociation de conventions collectives et en amélioration des relations du travail, tels que le rétablissement relationnel, la médiation en matière de harcèlement psychologique et la médiation préarbitrale de griefs.

Ces actions, prévues au Plan annuel de gestion des dépenses 2024-2025, contribuent à l'atteinte de cet objectif du plan stratégique.

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	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cible	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %
Résultat	81,5 % (Cible atteinte)	76,7 % (Cible non atteinte)	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 réalisée en vertu des articles 54 et 55 du Code du travail ou de l'article 13 de la Loi sur le ministère du Travail.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

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 déferé à l'arbitrage.

En 2024, le nombre de règlements¹⁴ intervenus dans le cadre d'une conciliation, sans arrêt de travail¹⁵ ni arbitrage, correspond à 76,7 % des conventions collectives déposées après une conciliation. Ces règlements touchent 16 158 personnes salariées. Plus précisément, 148 des 193 interventions de médiation-conciliation visées pour le calcul de l'indicateur ont mené au dépôt d'une convention collective sans arrêt de travail ni arbitrage.

Le Ministère s'assure d'offrir aux parties ayant recours aux services en relations du travail un environnement propice à un processus de médiation-conciliation efficient. Un réaménagement des installations des bureaux de Québec a été effectué en 2024-2025, notamment pour cette raison.

Dans le contexte économique actuel, marqué par la rareté de la main-d'œuvre et l'inflation, les conflits de travail tendent toutefois à se complexifier et réduisent l'effet que les interventions des spécialistes en médiation-conciliation peuvent avoir sur le déclenchement ou non d'une grève. Comme le souligne le chercheur Patrice Jalette¹⁶, professeur et chercheur à l'École de relations industrielles à l'Université de Montréal, le manque de main-d'œuvre observé au Québec provoque des perturbations dans les relations professionnelles et crée un nouveau rapport de force. Il y a une recrudescence des rejets par les travailleuses et travailleurs des ententes de principe survenues entre leurs représentants syndicaux et ceux de l'employeur. Ainsi, malgré la présence d'un médiateur-conciliateur, des facteurs externes, notamment le manque de main-d'œuvre, ont modifié le rapport de force, la dynamique et les résultats des négociations dans plusieurs secteurs économiques du Québec.

-
14. Le Ministère a examiné les règlements pour l'ensemble des conventions collectives déposées durant l'année 2024 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).
 15. 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 ont été conclues sans arrêt de travail.
 16. JALLETTE, PATRICE, « Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre », *Chronique internationale de l'IRES*, N° 181, Mars 2023.

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)	45,9 %, soit un total de 162 interventions réalisées (Cible atteinte)	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Les services en prévention et en amélioration des relations du travail, tels que le rétablissement relationnel, 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. Pour y arriver, le Ministère place à l'avant-plan son offre de services par divers moyens de promotion.

En 2024-2025, le Ministère a fait la promotion de son offre de services relative aux relations du travail. À l'automne 2024, des spécialistes en médiation-conciliation ont contribué à la promotion des services de relations du travail en étant présents à des kiosques d'information lors de congrès. Une campagne de promotion des services a également été lancée en mars 2025. Dans le cadre de cette campagne, plusieurs publications ont été mises en ligne sur les réseaux sociaux et dans divers médias, dont des articles concernant les services en prévention et en amélioration des relations du 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 des 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 nécessaires sont posés 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 : Non disponible)

	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)	7,2/10 (Cible non atteinte)	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

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 2025, l'ensemble du personnel était notamment appelé à se prononcer sur les conditions mises en place pour favoriser une expérience employé encourageant la mobilisation et l'engagement au travail. En 2024-2025, le taux de réponse au coup de sonde a augmenté de quatre points de pourcentage. Le degré de satisfaction, établi à 7,2/10, est le même que celui de l'année précédente, mais se situe légèrement sous la cible. 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 numériques pour accéder à des services. Les usagers s'attendent à une plus grande offre de services numériques ou transactionnels de la part du gouvernement, ce qui oblige les organisations publiques à repenser leurs modes de communication. La pandémie a d'ailleurs renforcé ces attentes. Dans ce contexte, le Ministère est appelé à accroître la visibilité de ses produits informationnels et de ses services en ligne, et à en élargir la diffusion 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 ^b	2025-2026	2026-2027
Cible	50,0 %	75,0 %	85,0 %	95,0 %
Résultat	52,4 % (Cible atteinte)	80,0 % (Cible atteinte)	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 %) pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. 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.

b. Recevoir un rapport de médiateur-conciliateur ne constitue pas un service au sens du présent indicateur. En conséquence, l'offre de services du Ministère a été ajustée à 20.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

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 2024-2025, l'offre de services transactionnels ou numériques du Ministère a été enrichie par l'introduction de cinq nouveaux services, soit la demande d'arbitrage, la réception des correspondances et avis liés aux demandes de médiation-conciliation et d'arbitrage, la consultation de ces correspondances, l'obtention de la nomination d'un arbitre et la déclaration des associations patronales et syndicales en construction. Ces ajouts permettent d'atteindre un taux de 80,0 %, dépassant ainsi la cible visée.

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 médical à la demande de cette dernière.

Le Bureau d'évaluation médicale veille à améliorer les délais de traitement de ses dossiers afin d'en réduire les effets, 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 réadaptation).

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)	55,7 % (Cible non atteinte)	S. O.	S. O.

a. Il est 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 2024-2025

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 par le Bureau d'évaluation médicale et l'envoi de l'avis aux parties concernées.

La cible fixée de produire 65 % des avis en 90 jours ou moins n'a pas été atteinte. En effet, sur les 8 507 avis produits en 2024-2025, 4 740 l'ont été en 90 jours ou moins, soit 55,7 % comparativement à 65,4 % en 2023-2024. Cette situation s'explique notamment par le traitement de dossiers pour des spécialités orphelines, rendu possible grâce au recrutement de nouveaux membres au Bureau d'évaluation médicale. Ces nouveaux membres ont traité des dossiers qui étaient en attente depuis un certain temps. Ainsi, au cours de la dernière année, le Bureau d'évaluation médicale a amélioré sa capacité de produire les avis demandés. Toutefois, le traitement de ces dossiers a une incidence directe sur le calcul du délai moyen, qui est désormais à la hausse. En 2024-2025, 2 184 avis ont été produits pour des spécialités pour lesquelles la disponibilité de spécialistes était limitée. Le délai moyen pour la production de ces 2 184 avis a été de 372,8 jours, alors qu'il s'établissait à 113,6 jours pour les 6 323 autres avis.

Par ailleurs, un projet de transformation du Bureau d'évaluation médicale est en élaboration. Il vise à optimiser les processus, les façons de faire, les outils et les technologies en soutien afin d'améliorer le processus opérationnel et ainsi réduire les délais de traitement. Il sera développé au cours des prochaines années.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

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 témoignent de la volonté du Ministère de répondre adéquatement aux divers besoins de sa clientèle, et ce, à chaque étape de la prestation de services. Le respect de ces engagements est mesuré en comptant le nombre de plaintes traitées à ce sujet.

Engagement ^a	Nombre de plaintes traitées en 2023-2024 (proportion)	Nombre de plaintes traitées en 2024-2025 (proportion)
Vous servir avec respect	0	1 (16,7 %)
Vous garantir un service fiable	5 (100,0 %)	4 (66,6 %)
Vous offrir des services simplifiés et faciles d'accès	0	0
Vous offrir des services adaptés à vos besoins	0	1 (16,7 %)
Traiter votre demande de façon équitable	0	0
Protéger vos renseignements personnels	0	0
Total pour les engagements	5 (100,0 %)	6 (100,0 %)

a. Chaque engagement est lié à plusieurs motifs de plaintes.

En 2024-2025, six plaintes ont été traitées relativement aux engagements sur la qualité des services du Ministère, comparativement à cinq en 2023-2024. Parmi celles-ci, trois sont considérées comme fondées et concernent l'engagement relatif à la fiabilité des services. Elles se rapportent plus spécifiquement au non-respect du délai pour l'envoi des avis par le Bureau d'évaluation médicale.

Résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service

Sommaire des résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service présentées dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Date d'entrée en vigueur : mars 2024

Engagement	Résultat 2023-2024 (Délai moyen ^a)	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025	Délai moyen ^a 2024-2025
Évaluation médicale				
Lorsque vous obtenez une évaluation médicale 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	98,4 % (19,3 jours civils) (Cible non atteinte)	Dans 100 % des cas	97,3 % (Cible non atteinte)	20,5 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	91,0 % (3,9 jours ouvrables) (Cible atteinte)	Dans 85 % des cas	93,2 % (Cible atteinte)	3,6 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	84,6 % (12,2 jours ouvrables) (Cible non atteinte)	Dans 85 % des cas	99,5 % (Cible atteinte)	10,0 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	100 % (5,0 jours civils) (Cible atteinte)	Dans 95 % des cas	100 % (Cible atteinte)	3,4 jours civils
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 ^b	100 % (0,7 jour ouvrable) (Cible atteinte)	Dans au moins 95 % des cas	100 % (Cible atteinte)	0,4 jour ouvrable
Votre plainte est traitée dans un délai de 25 jours ouvrables ^b	91,7 % (15,5 jours ouvrables) (Cible non atteinte)	Dans au moins 95 % des cas	100 % (Cible atteinte)	11,8 jours ouvrables

a. Le délai moyen est une moyenne correspondant au rapport entre la somme des délais d'attente ou de traitement et le nombre de demandes traitées.

b. 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.

Explication des résultats obtenus

Les résultats présentés dans le tableau montrent que pour cinq des six engagements la cible a été atteinte.

La transmission d'un avis médical

Tous les avis médicaux rendus par les professionnelles et professionnels de la santé membres du Bureau d'évaluation médicale¹⁷ (8 507 en 2024-2025) sont dictés à la suite de la rencontre d'évaluation. Plusieurs étapes sont ensuite requises, dont la transcription de l'avis, avant que celui-ci soit envoyé, 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 une firme externe. Les principales étapes pour produire un avis définitif 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. Le Ministère a fixé des cibles pour chacune de ces étapes.

Le Ministère déploie tous les efforts nécessaires pour rehausser sa performance en vue d'atteindre la cible de 100 % des avis transmis dans le délai légal¹⁸ de 30 jours ou moins. Ainsi, des rappels et des suivis sont effectués auprès des parties prenantes concernées. Au cours de l'année, le Ministère a mis en œuvre des solutions pour optimiser ses façons de faire quant à la priorisation des dossiers.

Enfin, il est plus difficile de respecter le délai lorsqu'il y a plusieurs jours fériés pendant les 30 jours prévus pour produire et transmettre l'avis, notamment lors des vacances des fêtes de fin d'année. Pour pallier cette situation, le Ministère consent des efforts pour planifier ces périodes. En 2024-2025, 97,3 % des avis ont été transmis dans le délai légal de 30 jours ou moins. Pour cinq des mois de l'année financière, le délai de transmission des avis a été respecté dans au moins 99,0 % des cas, et dans 100 % des cas pour l'un de ces mois.

Suivi des plaintes

Le Ministère a traité 10 plaintes en 2024-2025. Six de ces plaintes visaient la qualité des services. Parmi celles-ci, le délai d'envoi de l'avis par le Bureau d'évaluation médicale a fait l'objet de trois plaintes jugées fondées, tandis que les trois autres ont été jugées non fondées. Quatre plaintes ne concernaient pas la qualité des services. Elles étaient relatives à des insatisfactions quant au travail d'un syndicat ou à des demandes de modifications législatives. Elles ont été jugées non fondées. Le fondement d'une plainte est établi lorsque l'analyse révèle un manquement du Ministère quant à ses engagements ou à ses normes d'usage en matière de services offerts à sa clientèle.

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.

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

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 diminution de 1,6 % (-2) entre 2023-2024 et 2024-2025.

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

Effectif au 31 mars : 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	2023-2024	2024-2025	Écart
Bureau de la sous-ministre et Secrétariat général ^c	11	12	+1
Secteur des relations du travail et des politiques	114	111	-3
Total	125	123	-2

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 les cinq personnes occupant un poste au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les conditions et modalités prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre¹⁹. Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2022 ^a	2023	2024
Proportion de la masse salariale (%)	2,3	0,6	0,4

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 celles de 2023 et de 2024. Le personnel du ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nombre moyen de jours de formation par personne

	2022 ^a	2023	2024
Cadre	1,9	1,4	0,4
Professionnel	2,1	0,8	0,7
Fonctionnaire	6,5	1,1	0,3
Étudiant et stagiaire ^b	1,2	S. O.	S. O.
Total^c	5,0	0,9	0,5

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, 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 et 2024. Le personnel du ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- b. 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.
- c. Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

19. Tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède 2 000 000 \$ est tenu de participer, pour cette année, au développement de la formation de la main-d'œuvre tel que le prescrit l'article 3 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, RLRQ, chapitre D-8.3.

Somme allouée par personne

	2022 ^a	2023	2024
Somme allouée par personne ^b	1 394,86 \$	702,89 \$	453,50 \$

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 celles de 2023 et 2024. Le personnel du ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- b. 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 (taux de roulement)

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employées et d'employés réguliers (temporaires et permanents, excluant les titulaires d'un emploi supérieur) 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.

Les départs involontaires, quant à eux, comprennent tous les départs liés à des 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

	Nombre 2022-2023 ^a	Taux (%) 2022-2023 ^a	Nombre 2023-2024	Taux (%) 2023-2024	Nombre 2024-2025	Taux (%) 2024-2025	Taux de la fonction publique (%) ^c 2024-2025
Retraite	242	4,1	6	5,5	2	1,8	2,0
Démission	226	3,8	3	2,8	3	2,7	3,1
Mutation de sortie	394	6,6	6	5,5	8	7,2	3,8
Total - Départ volontaire ^b	862	14,4	15	13,8	13	11,6	9,0
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	5 969	S. O.	108,8	S. O.	111,6	S. O.	S. O.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

- a. Les données présentées pour 2022-2023 concernent le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 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 et 2024-2025. Le personnel du ministère du Travail représentait moins de 2 % du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- b. Total des employés ayant pris leur retraite, ayant démissionné et ayant effectué une mutation de sortie.
- c. Les taux de mutation de sortie et de départ volontaire pour la fonction publique représentent la moyenne des taux de la fonction publique : le taux de départ volontaire ministériel et le taux de mutation de sortie ministériel sont comparables à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation et à la moyenne des taux de mutation de sortie de chaque organisation puisqu'ils comprennent les mouvements de type mutation de sortie.

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. Étant donné que la cible gouvernementale de régionalisation a été atteinte le 30 septembre 2024 et que les organisations n'ont plus de cible individuelle à atteindre, la reddition de compte ministérielle dans le rapport annuel de gestion concerne la période qui se termine le 30 septembre 2024.

Emplois régionalisés au 30 septembre 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 30 septembre 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 2024-2025, le Secrétariat du Conseil du trésor a attribué un budget de dépenses de 36,3 millions de dollars au ministère du Travail. Une somme de 0,6 million de dollars s'est ajoutée à ce budget pour la mesure prévue dans le discours sur le budget de 2024-2025 « Offrir un accompagnement et un soutien juridique en cas de harcèlement en milieu de travail », portant à 36,9 millions de dollars le total des sommes allouées. Les dépenses réelles de l'exercice financier totalisent 49,2 millions de dollars, ce qui correspond à 12,3 millions de dollars de plus que le budget de dépenses 2024-2025. Cet écart s'explique principalement par la provision pour le comité ACCES construction qui lutte contre le travail au noir dans le secteur de la construction, une des initiatives du ministère des Finances en matière de lutte contre l'évasion fiscale et les fraudes envers l'État.

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2024-2025 ^a (000 \$) (1)	Dépenses estimées au 31 mars 2025 ^b (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) - (1)	Dépenses réelles 2023-2024 ^c (000 \$) (4)
Travail	36 340	49 220	12 880	46 889
Sous-total	36 340	49 220	12 880	46 889
Mesures du Budget 2024-2025 intégrées au Fonds de suppléance	600	S. O. ^d	(600)	S. O.
Total	36 940	49 220	12 280	46 889

a. Budget de dépenses 2024-2025 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2024-2025.

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 2023-2024 du portefeuille du Travail.

d. Les dépenses prévues au 31 mars 2025 associées aux mesures du Budget 2024-2025 sont incluses dans le secteur d'activité du 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 à ce fonds spécial s'ajoutent des revenus 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, la construction ainsi que la qualification professionnelle.

Les dépenses réelles de l'exercice financier 2024-2025 ont été supérieures à celles de l'exercice financier 2023-2024, soit 6,9 millions de dollars de plus. Cet écart s'explique par l'augmentation des dépenses en rémunération en lien avec l'indexation salariale accordée aux employées et 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 annuellement un solde équilibré.

Revenus et dépenses du Fonds du Tribunal administratif du travail

	Prévisions 2024-2025 ^a (000 \$) (1)	Sommes réelles au 31 mars 2025 ^b (000 \$) (2)	Sommes réelles 2023-2024 ^c (000 \$) (3)	Variation sommes réelles (000 \$) (4) = (2) - (3)
Revenus	102 090	98 721	91 844	6 877
Dépenses	102 090	98 721	91 844	6 877
Excédent (déficit)	0	0	0	0

a. Données provenant du Budget de dépenses 2024-2025, volume 2 : Plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.

b. Données provenant des états financiers 2024-2025.

c. Données provenant des Comptes publics 2023-2024.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Dans le cadre de l'entente de service entre les deux organismes, 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, au cours de la dernière année, les initiatives numériques décrites dans la présente section.

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

- la soumission d'une demande d'arbitrage;
- la réception des correspondances et avis liés aux demandes de médiation-conciliation et d'arbitrage;
- la consultation des correspondances et avis déjà émis;
- l'obtention de la nomination d'un arbitre;
- la déclaration des associations patronales et syndicales de la construction.

De plus, afin de soutenir l'objectif 3.2 *Améliorer les délais des services du Bureau d'évaluation médicale*, un dossier d'opportunité portant sur la réorganisation et le virage numérique de cet organisme a été élaboré en janvier 2025.

Parmi les chantiers visant à réduire la désuétude et à maintenir un niveau de sécurité élevé, des travaux technologiques sont réalisés en continu pour préserver l'intégrité des actifs informationnels. De plus, le Ministère, par l'intermédiaire de son Centre opérationnel de cybersécurité, met en œuvre annuellement des actions visant à appliquer les meilleures pratiques en matière de cybersécurité.

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 des systèmes de soutien existants, ainsi que les dépenses liées aux services de gouvernance et d'infrastructures.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2024-2025

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projets ^a	0	409,8
Activités ^b	305,5	3 400,6
Total	305,5	3 810,4

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 gouvernement²⁰.

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.

20. 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

Heures rémunérées du Ministère

Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés²¹, du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Catégories ^a	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées ^b [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = (3)/1 826,3	2023-2024 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement	17 514	0	17 514	10	10	0
2. Personnel professionnel	127 546	548	128 095	70	67	3
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	79 646	2 291	81 938	45	47	-2
Total^b	224 707	2 839	227 546	125	124	1

Source : Secrétariat du Conseil du trésor

a. Les données sur les étudiantes et étudiants ainsi que les stagiaires ne sont pas prises en compte pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique²². Les données sur le personnel des cabinets sont également exclues.

b. En raison de l'arrondissement des données, il est possible que le total ne corresponde pas à la somme des parties.

21. Dans l'administration publique québécoise, l'équivalent temps complet (ETC) est une unité de mesure qui représente le ratio entre les heures rémunérées au cours d'une année par rapport à celles d'une employée ou d'un employé ayant travaillé toute l'année à temps complet (35 heures par semaine). Le nombre d'ETC peut donc différer du nombre d'employés.

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

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

	Nombre	Valeur
Contrats de service conclus avec une personne physique (en affaire ou non)	4	415 900 \$
Contrats de service conclus avec un contractant autre qu'une personne physique ^a	4	2 226 809 \$
Total des contrats de service	8	2 642 709 \$

a. Un contractant autre qu'une personne physique peut être une personne morale de droit privé ou une société 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 élaboré et mis en œuvre son Plan d'action de développement durable 2023-2028. La présente section traite des efforts déployés par le Ministère en 2024-2025 pour respecter ses engagements, ainsi que des résultats qu'il a obtenus, de manière à souligner sa contribution à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de la Stratégie.

Résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
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 (Mesure de départ : 80 % entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021)	80 %	76,7 % (148 conventions sur 193) (Cible non atteinte)

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 1 :

Le résultat inscrit pour l'année 2024-2025 pour l'action 1 concerne les conventions collectives conclues entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024. Pour cette période, les règlements²³ intervenus en conciliation, sans arrêt de travail²⁴ ni arbitrage, correspondent à 76,7 % des conventions collectives déposées après une conciliation. Ainsi, 148 des 193 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 16 158 personnes salariées.

Le Ministère a mis plusieurs moyens en place afin de soutenir les milieux de travail dans l'amélioration de leurs relations de travail, notamment en

- réalisant des interventions dans le cadre des services en aide à la négociation de conventions collectives, en amélioration des relations du travail et en médiation préarbitrale de griefs;
- assurant la formation continue des spécialistes en médiation-conciliation;
- élaborant un profil de compétences pour les spécialistes en médiation-conciliation.

23. Le Ministère a examiné les règlements pour l'ensemble des conventions collectives déposées durant l'année 2024 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.

24. 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 ont été conclues sans arrêt de travail.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
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 (Mesure de départ ^a : 33,3 % en 2022-2023)	60 %	100 % (1 intervention sur 1) (Cible atteinte)

a. À la suite de changements méthodologiques apportés en 2023-2024, une intervention ministérielle supplémentaire aurait dû être incluse dans la mesure de départ de 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 %.

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 2 :

Le Ministère recense les 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. En 2024-2025, une intervention structurante a été identifiée et a fait l'objet d'une évaluation de la durabilité²⁵. De plus, les parties prenantes ont été sondées afin d'identifier des problématiques rencontrées et des pistes d'amélioration pour optimiser le processus et les outils d'évaluation de la durabilité.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
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 (Mesure de départ : 30 % en 2022-2023)	35 % du nombre d'acquisitions	37,5 % du nombre d'acquisitions (3 acquisitions sur 8) (Cible atteinte)

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 3 :

En 2024-2025, le Ministère a élaboré et diffusé dans son site intranet une présentation sur les acquisitions responsables afin d'informer et de sensibiliser les unités administratives requérantes sur les modalités d'intégration des conditions d'acquisitions responsables aux contrats du Ministère. Des travaux de révision de différents outils internes, notamment la directive interne concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction ainsi que la fiche d'attribution, ont été entamés afin d'inclure le volet des acquisitions responsables dans le processus d'acquisition. Finalement, le Ministère poursuit ses travaux visant la promotion des acquisitions responsables auprès des requérants.

25. Les interventions structurantes sont comptabilisées dans l'année financière où elles sont approuvées par les autorités.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
5.5.1 Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	4. Améliorer la maturité numérique responsable	4.1 Indice de maturité numérique responsable (Mesure de départ : 38,6 % niveau modéré en 2021-2022)	45 % (Niveau intermédiaire)	54,6 % (Niveau intermédiaire) (Cible atteinte)

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 4 :

Afin de contribuer à limiter son empreinte environnementale tout en assurant une gestion plus efficiente et durable des actifs technologiques, le Ministère favorise les projets et les initiatives mutualisables dont les composantes ou les fonctionnalités ont le potentiel de répondre à plusieurs besoins à l'échelle ministérielle, voire gouvernementale. De cette façon, il renforce la cohérence, la complémentarité et l'effet de ses actions.

Également, l'adaptation de la méthodologie de calcul de l'indice de maturité numérique responsable entraîne désormais une répartition des responsabilités au prorata de ce qui est réalisé par le ministère du Travail et par le ministère de la Cybersécurité et du Numérique. Cette méthodologie permet d'exercer un contrôle accru sur les leviers de performance, d'obtenir une évaluation plus fidèle de l'évolution des efforts déployés et reflète davantage les résultats propres au Ministère.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
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 (Mesure de départ : 0 % en 2022-2023)	25 %	25 % (1 bureau sur 4) (Cible atteinte)

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 5 :

En 2024-2025, un des quatre bureaux du Ministère offre la collecte des matières organiques, ce qui lui permet d'atteindre la cible établie pour cette période. Des pourparlers avec la Société québécoise des infrastructures et les propriétaires des trois autres bureaux du Ministère se poursuivent afin d'évaluer la possibilité d'y installer des contenants de collecte des matières organiques au cours des prochaines années.

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
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)	32 %	49,6 % (Cible atteinte)

Détails des activités réalisées au cours de l'année liées à l'action 6 :

En 2024-2025, le Ministère a fait la promotion de son outil Alternative à l'auto solo, diffusé sur son intranet, et en a mis le contenu à jour régulièrement. Cet outil permet d'informer le personnel des services offerts en matière de mobilité durable pour chacune des régions du Québec (transport en commun, covoiturage, autopartage, pistes cyclables aménagées, etc.).

En février 2025, les membres du personnel du Ministère ont été sondés sur leurs habitudes de déplacement pour se rendre au travail. Pour l'année 2024-2025, le résultat obtenu pour la proportion du personnel qui réalise au moins 50 % de ses déplacements à partir d'un moyen de transport durable (transport actif, collectif ou de rechange à l'auto solo) a été de 49,6 %.

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

Depuis le 30 novembre 2024, les organisations assujetties à l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics²⁶ n'ont plus l'obligation d'établir une procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par le personnel. De plus, la fonction de responsable ministériel du suivi des divulgations a été abolie, sauf pour terminer le traitement des divulgations reçues avant cette date. Tout membre du personnel du Ministère désirant effectuer une divulgation d'actes répréhensibles doit s'adresser au Protecteur du citoyen depuis l'entrée en vigueur de ces modifications.

Malgré ces changements, les informations concernant les divulgations reçues et traitées entre le 1^{er} avril et le 30 novembre 2024 doivent figurer dans le *Rapport annuel de gestion 2024-2025* du Ministère. En conformité avec l'article 25 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, tel qu'il se lisait le 29 novembre 2024, le Ministère déclare ne pas avoir reçu de divulgation pendant cette période.

26. 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

Membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes

Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année^a

Groupe visé	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 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	16	14,0	22	17,9	25	20,7
Membres des minorités ethniques	1	0,9	2	1,6	2	1,7
Personnes handicapées	1	0,9	4	3,3	4	3,3
Personnes autochtones	0	0,0	1	0,8	0	0,0
Femmes	78	68,4	78	63,4	73	60,3

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

a. Les données excluent les titulaires d'emplois supérieurs.

À moins d'indications contraires de la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2028²⁷ :

- Membres des minorités visibles : 16,6 %;
- Membres des minorités ethniques : 4,0 %;
- Personnes handicapées : 2,4 %;
- Personnes autochtones : 1,0 %;
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée puisqu'il n'y a pas de sous-représentation dans l'ensemble de l'effectif.

27. Il est à noter que les cibles de représentativité pour les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les personnes autochtones sont des cibles intermédiaires. Celles-ci seront revues à la hausse lorsqu'elles seront atteintes, et ce, jusqu'à l'atteinte de la cible ultime qui correspond au taux de disponibilité de chacun des groupes dans la population active et en situation d'activité.

Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année^a

Groupe visé	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	0	0,0	0	0,0	1	14,3
Membres des minorités ethniques	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnes handicapées	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnes autochtones	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Femmes	6	75,0	5	71,4	4	57,1

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.

a. Les données ne tiennent pas compte des titulaires des emplois supérieurs.

À moins d'indications contraires sur la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2028²⁸ :

- Membres des minorités visibles : 7,1 %;
- Membres des minorités ethniques : 3,0 %;
- Personnes handicapées : 0,5 %;
- Personnes autochtones : 1,2 %;
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au sein du personnel d'encadrement.

28. Il est à noter que les cibles de représentativité pour les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les personnes autochtones sont des cibles intermédiaires. Celles-ci seront revues à la hausse lorsqu'elles seront atteintes, et ce, jusqu'à l'atteinte de la cible ultime qui correspond au taux de disponibilité de chacun des groupes dans la population active et en situation d'activité.

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

Autres mesures ou actions en 2024-2025 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe visé	Nombre de personnes visées
Publication d'une actualité intranet à l'intention de l'ensemble du personnel dévoilant le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.	Tous les groupes	Ensemble du personnel
Présence à des salons de l'emploi visant notamment une clientèle issue de la diversité.	Minorités visibles et minorités ethniques	ND ^b
Publication d'actualités intranet afin de souligner différents événements liés à l'équité, la diversité et l'inclusion. (exemple : <i>Mois de l'histoire des Noirs</i> , <i>Semaine québécoise des personnes handicapées</i> , etc.).	Tous les groupes	Ensemble du personnel
Bonification de la page intranet consacrée à l'équité, la diversité et l'inclusion.	Tous les groupes	Ensemble du personnel

Source : Compilation de la Direction générale des ressources humaines.

a. Les groupes visés sont les suivants : membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes.

b. La mention « ND » a été utilisée, car cette mesure avait une portée provinciale. Le spectre était donc trop large pour établir une cible concernant le nombre 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

La Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif²⁹ a été sanctionnée en octobre 2023. Dans le cadre de cette loi, le Ministère a mis en place, en 2024-2025, une mesure d'allègement pour la gestion des permis de services de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Les agences qui effectuent du référencement de main-d'œuvre doivent détenir un tel permis. Ces dernières devaient entreprendre des démarches administratives pour renouveler leur permis tous les trois ans. Désormais, cette démarche ne sera plus requise. Le permis conservera sa validité, mais les organisations détentrices devront signaler tout changement à leur situation pouvant avoir une incidence sur la validité du permis.

Sanctionnée en octobre 2024, la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins³⁰ comprend une mesure applicable par le Ministère. Une disposition de cette loi dispense les travailleuses et travailleurs d'avoir à recourir à un médecin pour obtenir un document justificatif, tel qu'un certificat médical, dans le cas d'une absence au travail de courte durée.

Allègement administratif

En mars 2025, le Ministère rendait disponibles de nouveaux services Web permettant de remplir et de transmettre en ligne certains formulaires à l'aide d'une interface numérique. Ces services facilitent et accélèrent les démarches auprès du Ministère en permettant notamment aux associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction de transmettre électroniquement leur déclaration annuelle. Plusieurs autres formulaires sont aussi disponibles en ligne.

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

30. Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins (2024, chapitre 29).

Objectifs gouvernementaux de réduction du fardeau réglementaire et administratif

Le Ministère n'a pas de formalités administratives visées par les objectifs gouvernementaux de réduction du fardeau administratif des entreprises.

Publications en matière d'allègement réglementaire

Les analyses d'impact réglementaire réalisées par le Ministère sont disponibles sur [Québec.ca](https://quebec.ca).

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Diffusion des documents ou renseignements mentionnés au 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 personnels³¹.

Formation et sensibilisation du personnel

La plupart des dispositions de la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels³², aussi appelée loi 25, entraient en vigueur le 22 septembre 2023. Le Ministère a donc poursuivi, en 2024-2025, la démarche de modernisation de sa structure de gouvernance et de ses processus afin de s'assurer de leur conformité aux nouvelles dispositions législatives, dont la rédaction de la Politique relative à la protection des renseignements personnels.

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 offertes au personnel afin de le sensibiliser à ces champs d'expertise.

Nombre total de demandes d'accès à l'information reçues et traitées en 2024-2025

Nombre total de demandes reçues	196
Nombre total de demandes traitées ^a	222

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 2024-2025, 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	117	3	0
De 21 à 30 jours	52	4	0
De 31 jours et plus	43	3	0
Total	212	10	0

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

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

32. 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 2024-2025, 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	39	4	0	S. O.
Demande partiellement acceptée	13	1	0	9, 15, 31, 33, 34, 37, 39, 53, 54, 59, 88
Demande entièrement refusée	10	0	0	9, 34, 37, 39, 41 par.3
Autres^b	150	5	0	1, 9, 13, 14, 15, 28.1, 29, 39, 48, 53, 54

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 personnels³³.

b. Le calcul tient compte des demandes refusées en totalité parce qu'elles sont irrecevables, inapplicables ou redirigées vers un ou d'autres organismes publics, des décisions selon lesquelles aucun document visé par la demande n'est détenu par le Ministère ainsi que des cas de désistements de la part de la demandeuse ou du demandeur.

Mesures d'accommodement et avis de révision en 2024-2025

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	3

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

33. 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 dans l'Administration

Émissaire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ^a ?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou 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?	Oui
Si oui, énumérer cette ou ces mesures :	• Mise à jour dans l'intranet de la page sur la Politique linguistique de l'État et de la page du comité permanent présentant l'émissaire ainsi que les membres. • Publication d'une actualité pour présenter l'émissaire et son rôle. • Identification d'une répondante ministérielle, en plus de l'émissaire, pour répondre à toutes les questions du personnel. • Diffusion d'une foire aux questions indiquant qui contacter pour toute question ou demande d'information en la matière.

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 a pris ^a une directive particulière relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle et l'a transmise au ministre de la Langue française en vue de son approbation?	Oui
• Si vous avez une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?	43
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</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ^b	Oui
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ^c .	4

- a. La directive est considérée comme prise à la date indiquée au document définitif que l'organisme transmet au ministère de la Langue française pour approbation.
- b. 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. Le recours à ces dispositions est exceptionnel. Ces dispositions temporaires sont prévues par le *Règlement sur la langue de l'Administration*³⁴ (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*³⁵ (art. 1, par. 14 et art. 2, par. 7). Elles cesseront d'avoir effet le 1^{er} décembre 2025.
- c. « Situations, cas, circonstances ou fins » fait référence au descriptif général des situations où les dispositions de temporisation sont utilisées avec les particularités les accompagnant.

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

35. *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

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?	Oui
Si oui, énumérez quelles ont été cette ou ces mesures :	• Diffusion d'une foire aux questions dans l'intranet. • Publication d'une actualité présentant un lien d'accès à la foire aux questions. • Bonification de la section de l'intranet consacrée à la Politique linguistique de l'État.
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publie, 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?	2
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 souhaitable?	Aucun

4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

Le 27 mars 2024 marque la sanction de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail³⁶ sous la responsabilité du Ministère. Certaines mesures de cette loi sont entrées en vigueur au cours de l'année 2024-2025. Ainsi, depuis le 27 septembre 2024 :

- L'employeur doit avoir mis à jour sa politique de prévention du harcèlement, notamment en indiquant les processus de prise en charge et d'enquête des situations de harcèlement signalées, le cas échéant.
- Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.
- Le délai de production d'une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel a été prolongé (passant de six mois à deux ans).
- Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'une travailleuse ou d'un travailleur étudiant à temps plein âgé de 18 ans ou moins au moment de sa lésion a été revu à la hausse et correspond désormais à 17 fois le taux général du salaire minimum en vigueur au moment du versement de l'indemnité. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut aussi tenir compte des revenus prévus dans le contrat de travail pour le calcul de l'indemnité.
- Des sanctions en cas d'infraction touchant la confidentialité du dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur ont été introduites. Ces sanctions sont prévues pour l'employeur, la personne qu'il autorise et la professionnelle ou le professionnel de la santé qu'il désigne. La détermination de cette mesure découle des travaux réalisés par un comité de travail mandaté par le Ministère pour étudier le traitement du harcèlement et des agressions sexuelles en contexte de travail. Le Ministère s'est engagé à constituer un tel comité de travail dans le cadre de la Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027.

En juin 2024, l'attribution d'une somme de 2,4 millions de dollars sur une période de quatre ans à la Clinique juridique Juripop a été annoncée. Cette somme permet de financer un service de conseils juridiques gratuits destiné aux personnes qui portent plainte pour harcèlement sexuel en milieu de travail ou qui déposent une réclamation liée à une lésion professionnelle découlant de ce type d'actes.

Enfin, le Ministère n'a pas produit d'analyse différenciée selon les sexes en 2024-2025. Il a toutefois 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 de l'élaboration du projet de Loi modernisant l'industrie de la construction ainsi que lors de la révision du taux général du salaire minimum.

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

4.9 Politique de financement des services publics

La Politique de financement des services publics vise, à l'aide de 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 à la population, 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 des services tarifés du Bureau des permis de service de référence de main d'œuvre est assumé par la Commission de la construction du Québec.

4.10 Comité 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, le comité 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 ACCES construction 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'intermédiaire 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 du comité ACCES construction à l'atteinte des cibles fixées annuellement. Des informations relatives au comité sont contenues dans le document *Budget 2025 2026 – Renseignements additionnels*, du ministère des Finances, accessible sur [Québec.ca](https://quebec.ca).

4.11 Organigramme au 31 mars 2025

