



EN



SUJETS

Plan et rapport annuel publié en 2015-2016 : ministère du Travail

Plan pour 2015-2016, et résultats et retombées de tous les programmes provinciaux offerts par le ministère du Travail en 2014-2015.

Dans cette page

1. [Vue d'ensemble du ministère](#)
2. [Programmes et activités du ministère](#)
3. [Lois administrées par le ministère du Travail en 2015 - 2016](#)
4. [Information financière du ministère](#)
5. [Sommaire des réalisations de 2014-2015](#)
6. [Organigramme du ministère du travail](#)
7. [Organismes, conseils et commissions](#)
8. [Annexe : Rapport annuel 2014-2015](#)

Vue d'ensemble du ministère

Objectifs généraux du ministère

Les milieux de travail ontariens sont sécuritaires, sains, équitables et harmonieux, en équilibre avec le besoin d'une économie durable et concurrentielle.

Mission du ministère

Le ministère du Travail (MTR) a pour mission de promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses qui sont indispensables au bien-être social et économique des Ontariennes et des Ontariens.

Contribution du ministère à la réalisation des priorités et des résultats clés

Le MTR appuie deux priorités clés du gouvernement : créer un milieu des affaires favorable et dynamique; réduire la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion. De plus, le MTR offre des services qui servent l'intérêt public.

Le MTR contribue à ces priorités par la prestation efficace de services publics dans ses trois principaux secteurs de compétence :

- Santé et sécurité au travail
- Droits et responsabilités en matière d'emploi
- Relations de travail

Le **Programme de santé et sécurité au travail** (SST), de concert avec d'autres partenaires du système, tels que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et les associations de santé et sécurité, a pour objectif de réduire les décès, les maladies et les blessures sur les lieux de travail de tous les secteurs de la province. Les lieux de travail sécuritaires augmentent la productivité et diminuent les coûts pour les employeurs, ce qui crée un milieu des affaires favorable et dynamique qui est propice à la création d'emplois et aux investissements en Ontario.

Le **Programme des droits et responsabilités en matière d'emploi** permet de protéger les travailleurs vulnérables en rendant les lieux de travail plus équitables, ce qui s'inscrit dans la priorité du gouvernement de réduire la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion, par l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*.

Le Programme des droits et responsabilités en matière d'emploi met aussi tous les employeurs sur un même pied d'égalité, ce qui contribue à créer un environnement propice à la concurrence qui favorise la création d'emplois et attire les investissements en Ontario.

Le **Programme des relations de travail** contribue à la stabilité et à l'équité sur les lieux de travail ainsi qu'à l'accroissement de la productivité en facilitant le règlement efficace des conflits de travail, ce qui fait de l'Ontario un bon endroit pour investir.

Priorités du ministère

Le MTR maintient son appui à l'égard de l'engagement de l'Ontario visant à atteindre ses objectifs budgétaires et à éliminer le déficit d'ici 2017-2018. Pour ce faire, il examine ses programmes et services régulièrement pour veiller à une allocation adéquate des ressources. Cette démarche permet d'optimiser les ressources et de répondre aux attentes élevées des Ontariennes et des Ontariens de manière efficace.

Le gouvernement a fixé des priorités pour le MTR en vue des prochaines années. Ces priorités sont regroupées dans différentes catégories générales d'initiatives pour lesquelles le MTR a déjà entamé des

activités :

- **Tenir compte de l'évolution des milieux de travail** – Le ministère a désigné deux conseillers spéciaux pour mener de vastes consultations publiques sur les façons de modifier les lois de la province concernant les relations de travail et les normes d'emploi. L'objectif est d'offrir la meilleure protection possible aux travailleurs d'une manière propice aux affaires dans le contexte d'une économie en évolution. Ces conseillers spéciaux sont Michael Mitchell, avocat spécialisé en droit du travail en Ontario, et l'honorable John C. Murray, ancien juge de la Cour supérieure de justice de l'Ontario.
- **Élaborer une stratégie pour l'équité salariale** – le ministère travaillera de pair avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et d'autres ministères à l'élaboration d'une stratégie permettant de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de l'économie actuelle. L'écart salarial entre les sexes témoigne de la présence d'obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement à l'économie de la province. Un comité directeur se chargera des consultations et de l'élaboration d'une stratégie pour l'équité salariale.
- **Protéger les travailleurs vulnérables** – Le MTR a proposé le projet de loi 18, intitulé Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte, qui a été promulgué le 20 novembre 2014. Ce projet de loi modifie plusieurs lois de manière à protéger les travailleurs vulnérables et met les employeurs qui se conforment aux règles sur un même pied d'égalité. Ces modifications s'inscrivent aussi dans le cadre de la Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement. /li> La priorité que constitue la protection des travailleurs vulnérables fait notamment partie des objectifs du Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels lancé par le gouvernement en mars 2015. Ce plan a pour but de lutter contre la violence, le harcèlement et la discrimination à caractère sexuel, de sensibiliser la population à ces problématiques et d'améliorer le soutien aux victimes. Le plan est mis en œuvre par plusieurs ministères, y compris le ministère du Travail, qui participera à la protection des travailleurs.
- **Promouvoir la santé et la sécurité au travail** – Pour ce faire, le ministère améliorera sa capacité de prévention en vue d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et de déployer les efforts nécessaires en prévention des accidents de travail. Dans un premier temps, le ministère, de pair avec le secteur de la construction, élaborera un plan d'action.
- **Collaborer avec la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)** – En partenariat avec la CSPAAT, le ministère assurera la viabilité à long terme du système d'indemnisation des travailleurs de la province dans le respect des intérêts des travailleurs blessés et des employeurs.
- **Soutenir la santé mentale au travail** – Le 5 mars 2015, le MTR a tenu un sommet sur le stress mental traumatique lié au travail. Le sommet, qui s'est avéré un véritable succès, a réuni des travailleurs, des employeurs et des experts de tous les horizons. Plus de 150 participants ont fait part de leurs expériences et de leurs pratiques exemplaires en milieu de travail relativement au stress mental traumatique. Le stress mental traumatique constitue un important problème sur lequel

le MTR continuera de se pencher pour trouver les meilleures solutions.

- **Contribuer aux négociations collectives et à la réforme du système d'arbitrage des différends** – Le MTR établit des partenariats et déploie des efforts horizontalement au sein du gouvernement et du secteur parapublic pour : améliorer les processus et les résultats des négociations collectives au moyen de modèles de négociation rationalisés; donner accès à davantage de données et d'information sur le travail aux parties aux négociations afin de favoriser la prise de décisions éclairées.

Le MTR mettra l'accent sur ces priorités avec l'aide d'autres ministères, d'intervenants et du public pour promouvoir des pratiques sécuritaires, équitables et respectueuses en milieu de travail qui sont essentielles au bien-être social et économique des Ontariennes et des Ontariens.

Ces efforts contribueront également à la croissance de l'économie et à la création d'emplois de qualité.

Transformation au ministère du Travail

Le ministère s'engage à soutenir la prestation efficace et efficiente de programmes qui protègent la santé et la sécurité des travailleurs et leurs droits en matière d'emploi, et à encourager le règlement rapide des différends pour assurer une économie concurrentielle. Pour respecter ses engagements, le ministère doit continuer de s'adapter aux changements dans son milieu – comme la mondialisation et ses effets sur l'économie de l'Ontario et le marché du travail, les taux de syndicalisation moins élevés et la croissance de la précarité de l'emploi. Pour réagir à ces changements et surmonter d'autres défis, le ministère doit continuer d'innover en utilisant les données efficacement et en cherchant des façons pour continuer d'améliorer ses résultats et ses services au public. Les membres du personnel de l'ensemble du ministère se sont mobilisés pour mettre en commun leurs connaissances, leur expérience et leur pensée créative en vue de relever les plus importants défis du ministère.

En 2014, le ministère a entamé la mise en œuvre des initiatives d'innovation lancées en 2013 : modernisation de la réglementation; mobilisation des petites entreprises relativement à la santé et à la sécurité; mobilisation des travailleurs vulnérables; consolidation des responsabilités en milieu de travail; construction d'un entrepôt de données servant de point de départ aux analyses; transformation des négociations collectives dans le secteur public.

En 2013, le ministère a lancé un projet d'évaluation des risques qui a illustré le potentiel des approches axées sur les risques concernant la réglementation en santé et en sécurité au travail. En se fondant sur la validation de principe, le ministère a amorcé la gestion des risques dans le contexte de la SST. Il souhaite favoriser la collaboration des partenaires du système de SST avec les employeurs et les travailleurs pour réduire les risques liés à la santé et à la sécurité de ces derniers dans chaque secteur, d'une manière quantifiable. Le ministère a entrepris des démarches en fonction des résultats de l'évaluation des risques dans le secteur de l'exploitation minière souterraine et fera de même dans différents secteurs additionnels.

Les efforts de transformation déployés par le ministère jusqu'à présent forment la base pour aller de l'avant relativement à ses priorités énumérées précédemment. Le MTR mettra l'accent sur ces priorités avec l'aide d'autres ministères, d'intervenants et du public pour promouvoir des pratiques sécuritaires, équitables et respectueuses en milieu de travail qui sont essentielles au bien-être social et économique des Ontariennes et des Ontariens.

Ces efforts contribueront également à la croissance de l'économie et à la création d'emplois de qualité.

Les principales stratégies du MTR appuient les priorités clés du gouvernement

Priorités

- Réduire la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion
- Créer un milieu des affaires favorable et dynamique
- Autres éléments qui servent l'intérêt public

Résultats

- Économie plus concurrentielle et attrayante
- Productivité accrue dans les milieux de travail
- Solide culture de santé et de sécurité au travail
- Milieux de travail plus sécuritaires et sains
- Milieux de travail justes et équitables
- Conditions de travail et salaires équitables pour les travailleurs vulnérables et les jeunes travailleurs
- Écart salarial réduit entre les sexes
- Protection contre la violence et le harcèlement sexuels au travail
- Relations de travail plus stables dans le secteur parapublic

Principales activités et stratégies

- Santé et sécurité au travail :
 - Établir une stratégie de santé et de sécurité au travail à l'échelle de l'Ontario.
 - Inspecter les milieux de travail à risque élevé ou à coûts élevés pour réduire les blessures avec interruption de travail.
 - Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action pour les secteurs à risque élevé.
 - Collaborer avec la CSPAAT pour assurer la viabilité à long terme dans le respect des intérêts des travailleurs blessés et des employeurs.

- Relations de travail :
 - Faciliter le règlement des conflits de travail à des fins d'équité et de stabilité dans les milieux de travail.
 - Mettre à jour et promouvoir les pratiques exemplaires en relations de travail.
 - Revoir et mettre à jour les lois sur le travail en fonction de l'économie en évolution.
- Droits et responsabilités en matière d'emploi :
 - Effectuer des inspections préventives dans les milieux de travail à risque élevé.
 - Régler les réclamations liées à des salaires impayés.
 - Mettre respectivement les employeurs et les travailleurs sur un même pied d'égalité pour assurer la compétitivité.
 - Revoir et mettre à jour les lois sur l'emploi en fonction de l'économie en évolution.

Mesure de rendement

- Santé et sécurité au travail :
 - Maintenir un taux de blessures avec interruption de travail d'au plus 1,01 pour les employeurs de l'annexe 1 et d'au plus 1,85 pour les employeurs de l'annexe 2.
- Relations de travail :
 - Atteindre un pourcentage de règlement des conventions collectives de 95 % sans interruption de travail.
- Droits et responsabilités en matière d'emploi :
 - Effectuer 3 000 inspections préventives pour encourager la conformité avec la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Programmes et activités du ministère

Santé et sécurité au travail

Le but du programme Santé et sécurité au travail (SST) du MTR est de réduire ou d'éliminer les accidents mortels, les blessures et les maladies au travail principalement au moyen de deux mesures étroitement liées au programme SST : la prévention et l'application de la loi. En collaboration avec les partenaires du système de santé et de sécurité au travail, le MTR travaille pour améliorer la santé et la sécurité au travail à l'échelle de la province.

Le programme SST du MTR est fondé sur la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et ses règlements, qui établissent les droits et devoirs des travailleurs, des employeurs et des principales institutions. Entre autres, la LSST exige la conformité avec les normes minimales pour protéger la santé et

la sécurité des travailleurs de la province. La LSST s'applique à tous les lieux de travail dans tous les secteurs d'activité, à l'exclusion du travail exécuté par un propriétaire ou un résident à l'intérieur de sa résidence, des opérations agricoles, des entreprises de personnes qui travaillent à leur compte et qui n'ont pas d'employés ainsi que des lieux de travail relevant du gouvernement fédéral.

Prévention pour la santé et la sécurité au travail

Voici les principaux éléments du Programme de prévention et d'innovation pour la santé et la sécurité au travail :

- la nomination d'un directeur général de la prévention qui exerce un mandat provincial de prévention des blessures, des maladies et des accidents mortels en milieu de travail;
- la création d'un conseil de la prévention multipartite pour conseiller le directeur général de la prévention sur un large éventail de questions liées à la santé et à la sécurité au travail;
- le financement et la supervision des six associations de santé et sécurité.

Le Conseil de la prévention est composé de onze membres, soit quatre représentants syndicaux et quatre représentants patronaux, un représentant des travailleurs non syndiqués, un spécialiste de la santé et de la sécurité au travail et un représentant de la CSPAAT. En plus de fournir des conseils stratégiques au directeur général de la prévention, les membres du Conseil interagissent avec les partenaires du système de santé et de sécurité au travail et les réseaux d'intervenants à l'appui du mandat du Bureau de la prévention.

Les six associations de santé et sécurité, qui sont désignées aux termes de la LSST et financées par le MTR, offrent des services de formation, d'information et de sensibilisation en santé et sécurité au travail, ainsi que des services cliniques spécialisés. Voici comment sont réparties les associations de santé et sécurité :

Associations sectorielles pour la sécurité au travail :

- Association de santé et sécurité dans les infrastructures
- Association de santé et sécurité des services publics
- Sécurité au travail du Nord
- Services de prévention et de sécurité au travail

Une clinique :

- Centres de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario

Un centre de formation :

- Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario

Principales responsabilités et activités du Bureau de la prévention

Sous la direction du directeur général de la prévention et suivant les recommandations du Conseil de la prévention, le Bureau de la prévention s'occupe d'un large éventail d'activités, notamment :

- Mettre en œuvre une stratégie de santé et de sécurité au travail intégrée à l'échelle de la province afin de coordonner la planification et les activités entre les partenaires du système et les intervenants.
- Perfectionner la gestion des données et les mesures de rendement afin d'améliorer l'information relative à la santé et à la sécurité au travail dans l'ensemble de la province.
- Financer et superviser les associations de santé et sécurité au moyen d'ententes de paiement de transfert et surveiller le respect de ces ententes.
- Financer l'offre de formations, de consultations, de produits et de services de diagnostic en santé et sécurité (par l'intermédiaire des associations de santé et sécurité) aux représentants en santé et sécurité au travail, aux membres des comités de santé et de sécurité, et aux employeurs.
- Gérer le financement de la recherche en santé et sécurité au travail ainsi que les subventions pour la prévention.
- Préparer et gérer les programmes de formation obligatoire et les exigences.
- Établir les exigences d'accréditation des membres de comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS) et accréditer les membres qui satisfont ces exigences.
- Promouvoir la santé et la sécurité par la communication et la sensibilisation.
- Coordonner les programmes d'information, de sensibilisation et de prévention des blessures à l'intention des jeunes travailleurs du MTR.

Stratégie intégrée de santé et de sécurité au travail à l'échelle de la province

Le Bureau de la prévention a élaboré une stratégie exhaustive de prévention des blessures et des maladies appelée Milieux de travail sains et sécuritaires en Ontario – Stratégie pour transformer la santé et la sécurité au travail, qui se fonde sur les recommandations du rapport de 2010 du Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail. La stratégie fournit un cadre qui orientera et harmonisera les efforts futurs du ministère en ce qui a trait à la prévention et à l'application de la loi en matière de santé et de sécurité, et favorisera la collaboration avec les entreprises, les groupes de travailleurs et les partenaires provinciaux en santé et en sécurité au travail pour instaurer une culture où la santé et la sécurité seront au centre des préoccupations des lieux de travail.

Vision : Lieux de travail sains et sécuritaires en Ontario

Objectif : Cibler les milieux où les besoins sont les plus grands

Priorités :

- Aider les travailleurs les plus vulnérables
- Appuyer les améliorations à la santé et à la sécurité au travail pour les petites entreprises
- Éliminer les dangers les plus importants qui provoquent des blessures, des affections et des maladies

Objectif : Améliorer la prestation des services

Priorités :

- Prestation intégrée des services et planification de l'ensemble du système
- Établir des partenariats collaboratifs
- Promouvoir une culture de la santé et de la sécurité

La mise en œuvre de la stratégie SST nécessite l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour chacun des six domaines prioritaires illustrés dans le diagramme ci-dessus. La planification inclura la participation des partenaires concernés du système de santé et sécurité au travail. La mise en œuvre nécessitera une meilleure harmonisation des programmes de paiement de transfert du MTR avec la stratégie, notamment :

- Suivi des activités des associations de santé et sécurité en fonction de la priorité stratégique
- Harmonisation des investissements dans la recherche
- Maximisation des retombées des programmes de subvention.

Jusqu'à présent, le Programme de prévention a élaboré un plan d'action pour les petites entreprises, un plan d'action pour la prévention des chutes de hauteur et un plan d'action pour l'ergonomie. En 2015-2016, le MTR se penchera sur les véhicules et l'équipement d'aide à la mobilité ainsi que les maladies professionnelles, qui constituent aussi de grandes priorités. Le MTR va également de l'avant avec le plan d'action pour les travailleurs vulnérables. Un compte rendu de la mise en œuvre des plans d'action est publié dans un rapport annuel qui est mis à la disposition du public.

Des précisions sur les réalisations du Bureau de la prévention se trouvent dans le rapport annuel 2013-2014 du MTR.

Application de la loi dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

Un autre élément clé du programme SST est l'application de la loi. Les activités d'application de la loi mettent l'accent sur les lieux de travail à risque élevé pour assurer la conformité avec la LSST et ses règlements afin d'éviter les blessures. Les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail effectuent également des enquêtes à la suite d'un refus de travailler, d'une plainte, d'une blessure, d'une maladie ou d'un décès.

La LSST et ses règlements imposent des exigences et des devoirs aux parties des lieux de travail afin de réduire au minimum le risque de blessures au travail et de veiller à la mise en application de la loi lorsque la conformité avec la loi n'a pas été assurée de façon délibérée. Les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail du ministère ont des pouvoirs étendus pour veiller à l'application de la LSST. Ils peuvent notamment inspecter les lieux de travail, enquêter sur les situations potentiellement dangereuses et les refus de travailler et ordonner le respect de la loi et de ses règlements. Ils peuvent en outre entamer des poursuites contre les employeurs en infraction.

Sécurité au travail Ontario

Dans le cadre de la stratégie Milieux de travail sains et sécuritaires en Ontario, Sécurité au travail Ontario met l'accent sur la conformité, plus particulièrement l'application de la loi et la surveillance, et vise à :

- réduire les blessures et les maladies professionnelles;
- renforcer la culture de santé et de sécurité sur les lieux de travail;
- alléger le fardeau pour le système de soins de santé de l'Ontario;
- éviter les coûts aux employeurs et à la CSPAAT;
- mettre les entreprises qui respectent la loi sur un même pied d'égalité.

En règle générale, les incidents pouvant entraîner des blessures ou provoquer la mort sont prévisibles ou évitables. C'est pourquoi Sécurité au travail Ontario adopte une approche préventive en matière d'inspections de sécurité.

La base de la stratégie de conformité repose sur trois piliers qui soutiennent également la stratégie Milieux de travail sains et sécuritaires en Ontario :

1. L'**application** de la LSST, principalement au moyen d'inspections préventives dans le cadre d'initiatives éclair, ainsi que de projets provinciaux et régionaux.
2. La **conformité** et la diffusion de renseignements pour aider les lieux de travail à respecter la loi en préparant des stratégies d'application de la loi propres à chaque secteur et en fournissant le soutien aux inspections éclair et aux initiatives en santé et en sécurité.
3. Le **partenariat**, selon lequel le ministère travaille avec les intervenants pour améliorer les efforts d'application de la loi.

Sécurité au travail Ontario utilise une approche axée sur les risques pour déterminer quelles entreprises nécessitent une inspection et inclut des facteurs tels que :

- le taux de fréquence des accidents et les coûts connexes;
- les antécédents de conformité de l'entreprise en matière de santé et de sécurité;
- la présence de travailleurs vulnérables, notamment en raison de leur jeune âge ou de leur manque

d'expérience;

- les dangers inhérents aux activités ou au lieu de travail;
- les nouvelles entreprises;
- la taille des entreprises;
- les événements ou incidents précis (p. ex., blessures graves ou mortelles, ou blessures attribuables à la violence au travail).

Application de la loi – Les inspections éclair font partie des éléments clés de la stratégie Sécurité au travail Ontario. Au moyen d'inspections éclair, les inspecteurs du MTR cherchent avant tout à sensibiliser les parties aux principaux dangers sur les lieux de travail, ainsi qu'à identifier et à inspecter les lieux de travail où ces dangers peuvent être présents. En 2015-2016, le ministère du Travail effectuera neuf inspections éclair dans trois principaux secteurs en Ontario : le secteur de la construction, le secteur industriel et le secteur minier. Les inspections éclair continuent d'être bien perçues de la part des employeurs et des travailleurs.

Conformité – La stratégie Sécurité au travail Ontario met à profit les résultats des activités antérieures d'application de la loi du ministère tout en assurant une transparence accrue pour le public :

- les plans sectoriels sont affichés sur le site Web du ministère du Travail;
- des consultations annuelles donnent la possibilité aux intervenants d'influer sur les stratégies et les initiatives futures;
- des vidéos portant sur le danger de chute dans les constructions résidentielles basses, les chutes, glissades, trébuchements et autres dangers dans les cuisines, la violence et le harcèlement au travail, les inspections de sécurité relatives aux chariots élévateurs et les inspections de sécurité dans des ateliers de réparation de carrosseries d'automobile donnent aux employeurs un aperçu des inspections;
- le site Web du ministère affiche à l'avance la tenue de toutes les inspections éclair et fournit de l'information sous forme d'affiches et de feuillets de renseignements; les résultats sont généralement affichés dans les 90 jours suivant une inspection éclair.

Partenariat – Le ministère du Travail continue de tirer parti des liens étroits qu'il entretient avec ses partenaires du système de santé et de sécurité au travail de l'Ontario, notamment la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), les associations de santé et sécurité et l'Institut de recherche sur le travail et la santé. Ces associations fournissent des programmes de formation et offrent des produits et services connexes aux employeurs et aux travailleurs de la province. Les entreprises qui ont un mauvais dossier en matière de santé et de sécurité peuvent être ciblées pour une inspection par le ministère du Travail. De plus, une association de santé et sécurité peut demander à ces entreprises de participer à des activités d'information et de formation sur la santé et la

sécurité.

Taux de blessures avec interruption de travail

La principale mesure utilisée par le ministère pour déterminer les répercussions des activités coordonnées du système de santé et de sécurité au travail est le taux de blessures avec interruption de travail, qui est fondé sur des données recueillies et communiquées par la [CSPAAT](#).

Le tableau ci-dessous illustre la tendance historique des taux de blessures avec interruption de travail pour les employeurs de l'annexe 1 et de l'annexe 2 depuis 2004. Les employeurs de l'annexe 1 adhèrent aux principes d'assurance fondés sur la responsabilité collective. La [CSPAAT](#) a déclaré un taux de blessures avec interruption de travail de 0,95 en 2013 pour les employeurs de l'annexe 1, une baisse comparativement au taux de 1,01 en 2012. Les employeurs de l'annexe 2 sont personnellement responsables de l'ensemble des coûts liés aux demandes d'indemnisation de leurs travailleurs. La [CSPAAT](#) a déclaré un taux de blessures avec interruption de travail de 1,85 en 2013 pour les employeurs de l'annexe 2, soit le même taux qu'en 2012.

Taux de blessures avec interruption de travail pour les employeurs de l'annexe 1 et de l'annexe 2										
Employeurs	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Annexe 1	1,88	1,81	1,61	1,55	1,51	1,27	1,15	1,05	1,01	0,95
Annexe 2	2,57	2,68	2,59	2,65	2,56	2,10	2,00	1,91	1,85	1,85

À compter de 2015, le ministère du Travail ne surveillera que le taux de blessures avec interruption de travail pour les employeurs de l'annexe 1 et travaillera à ce que ce taux soit abaissé au moins à 0,87.

D'autres renseignements sur les initiatives du ministère du Travail visant à protéger les travailleurs figurent sur son [site Web](#).

Droits et responsabilités en matière d'emploi – Programme des normes d'emploi

Protéger les travailleurs vulnérables et soutenir la réduction de la pauvreté

Le Programme des normes d'emploi du ministère du Travail, qui fait partie de son mandat à l'égard des droits et responsabilités en matière d'emploi, contribue de façon importante à la constitution et au maintien de lieux de travail qui encouragent un climat d'affaires plus concurrentiel, un effectif engagé et des règles uniformes pour les employeurs.

Le programme veille à l'administration et à l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et

la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*. La conformité avec ces lois et règlements est encouragée au moyen d'activités axées sur la prévention (formation, sensibilisation et partenariat), d'inspections, d'enquêtes et de mesures d'application.

Les activités du programme font en sorte que les employés de l'Ontario, y compris les travailleurs vulnérables, sont protégés par des normes minimales en milieu de travail en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail.

Le programme prévoit la communication d'information aux employeurs ainsi qu'aux employés à partir de diverses sources leur expliquant leurs responsabilités et leurs droits respectifs, prévus par la LNE et la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*. On peut obtenir une bonne partie de ces renseignements dans plusieurs langues. Les services liés au programme sont offerts par le personnel responsable de l'application de la loi dans les bureaux régionaux qui mène des enquêtes et règle les plaintes mettant en cause des employeurs qui n'ont pas rempli les obligations que leur impose la LNE et la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*. Le personnel régional effectue également des inspections préventives des pratiques en milieu de travail pour s'assurer de l'observation de la loi et pour promouvoir la conformité.

Dans la réalisation de son mandat, le Programme des normes d'emploi soutient la Stratégie de réduction de la pauvreté de l'Ontario, dont l'objectif général est de rompre le cycle de la pauvreté grâce au soutien au logement, à des salaires et des conditions de travail équitables, au renforcement de l'autonomie des collectivités et à l'amélioration de la réussite des enfants à l'école.

Le ministère s'attache à moderniser le Programme des normes d'emploi sur tous les plans, en prenant les dispositions suivantes :

- Améliorer ses mécanismes d'enquête pour mieux servir ceux qui ont besoin de l'aide du ministère. Un processus en deux étapes veille à ce que les réclamations soient prises en charge pour assurer une résolution rapide et que les parties aient l'occasion de régler la question.
- Améliorer l'accessibilité des outils de conformité, des ressources et des calculateurs en ligne pour les employeurs et les employés.
- Offrir un centre d'information sans frais multilingue pour informer les employeurs et les employés de leurs droits et responsabilités en matière d'emploi.
- Offrir plus d'activités de formation, de sensibilisation et de partenariat pour mieux informer les employés et les employeurs sur la LNE dans plusieurs langues.
- Publier des vidéos sur YouTube et sur le site Web du ministère concernant la conformité avec la LNE, les modalités d'une inspection et les retenues illégales sur le salaire.
- Offrir une série d'outils interactifs et de calculateurs sur son site Web.

Améliorer l'équité pour les employés et pour les entreprises

La *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte*, qui a reçu la sanction royale en 2014-2015, apporte de nombreuses modifications aux lois sur le travail :

Loi de 2000 sur les normes d'emploi :

- Indexation du salaire minimum en fonction de l'inflation
- Élimination du plafond de 10 000 \$ sur les ordonnances exigeant le versement de salaires relativement aux salaires impayés qui deviennent exigibles à compter du 20 février 2015.
- Prolongation des délais pour le recouvrement des salaires, qui passent de 6 mois ou 1 an à 2 ans relativement aux salaires impayés qui deviennent exigibles à compter du 20 février 2015.
- Ajout de l'exigence pour les employeurs de fournir à chacun de leurs employés une copie de l'affiche d'information publiée en application de la LNE.
- Octroi aux agents des normes d'emploi du pouvoir d'exiger qu'un employeur effectue un auto-examen.
- Ajout d'une disposition selon laquelle les agences de placement temporaire et leurs clients sont conjointement et individuellement responsables du versement du salaire normal, de la rémunération des heures supplémentaires, du salaire pour jour férié et du taux majoré pour jour férié (entrée en vigueur le 20 novembre 2015).

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres) :

- Élargissement du champ d'application à l'ensemble des étrangers employés en Ontario (ou tentant d'y trouver un emploi) dans le cadre d'un programme d'immigration ou d'employés temporaires étrangers (entrée en vigueur le 20 novembre 2015).

Loi sur la santé et la sécurité au travail :

- Élargissement de la définition de travailleur pour y inclure les élèves en stage, certains autres apprenants et les stagiaires dans le cadre des placements en milieu de travail en Ontario.

Plus précisément, la définition de travailleur comprend désormais les personnes suivantes :

- Les élèves du secondaire qui font un travail sans rémunération dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où ils sont inscrits.
- Les autres apprenants qui font un travail sans rémunération dans le cadre d'un programme approuvé par un établissement postsecondaire.
- Les stagiaires non rémunérés qui, pour l'application de la LNE, ne sont pas des employés du fait que certaines conditions sont réunies.

Enquêtes sur les plaintes et les réclamations

Le ministère du Travail reçoit des plaintes des employés à l'endroit des employeurs pour des infractions présumées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, notamment les salaires impayés ou les indemnités de cessation d'emploi. Le personnel du ministère mène des enquêtes sur ces plaintes et tente de récupérer les sommes dues aux employés dans le cas d'infractions. Le Programme des normes d'emploi continue d'apporter des changements afin d'améliorer et d'accélérer la prise en charge, l'enquête et le processus décisionnel à l'égard des réclamations pour favoriser une résolution rapide, améliorer la prestation des services et raccourcir les temps d'attente. Une enquête est menée pour toutes les réclamations suivant l'ordre dans lequel elles sont reçues.

Le tableau suivant illustre la tendance passée des enquêtes sur les réclamations reçues et conclues dans le cadre du Programme des normes d'emploi.

Les réclamations relatives aux normes d'emploi sont dirigées vers un centre de traitement situé à Sault Ste. Marie. Il est possible de présenter en tout temps une réclamation par voie électronique, ou encore de procéder par la poste ou par télécopieur. Le Centre provincial de réception des réclamations traite plus de 15 000 réclamations relatives aux normes d'emploi par année, ainsi que plus de 23 000 appels téléphoniques et des milliers de documents annuellement. Dans le cadre du processus d'enquête initial, les réclamations sont étudiées pour déterminer si une résolution rapide est possible au Centre provincial de réception des réclamations.

Enquêtes sur les réclamations		
Années	Reçues	Réalisés
2006/07	22 620	15 995
2007/08	20 789	18 533
2008/09	23 286	21 304
2009/10	20 381	20 764
2010/11	17 094	27 637
2011/12	16 140	19 032
2012/13	15 016	12 344
2013/14	15 485	14 656

2014/15

14 872

17 453

Note : Les enquêtes sur les réclamations traitées de 2010-2011 et de 2011-2012 reflètent le travail de ressources temporaires additionnelles et d'un financement accru (se terminant le 31 mars 2012) afin de permettre au Groupe de travail en matière de normes d'emploi d'éliminer les réclamations en attente.

Les enquêtes sur les réclamations traitées de 2012-2013 reflètent, d'une part, le nombre réduit d'employés affectés au traitement des réclamations alors que la stratégie de modernisation devient axée sur une approche plus préventive de l'application de la LNE et, d'autre part, une période de recrutement et de formation de nouveaux agents des normes d'emploi pour remplacer le personnel partant à la retraite.

Inspections préventives améliorées

Outre les réclamations, les agents des normes d'emploi se chargent également des inspections préventives des milieux de travail.

Le recours à des inspections préventives renseigne et sensibilise les employeurs quant à leurs responsabilités relativement aux normes d'emploi, aide à déterminer et à déceler les cas de non-conformité avant même qu'une infraction se produise et que des plaintes soient déposées et fait sentir la présence du ministère dans les secteurs à risque élevé.

En 2014-2015, un total de 2 415 inspections ont été réalisées, dont 413 inspections de vérification de la conformité. Il y a 35 agents des normes d'emploi affectés aux inspections préventives.

Un investissement accru dans l'équipe consacrée à l'application de la loi a fait passer le nombre d'agents des normes d'emploi à 35 à compter du 1^{er} décembre 2014. On prévoit d'agrandir de nouveau l'équipe en 2015-2016. Cet investissement supplémentaire signifie que l'équipe effectuera un minimum de 3 000 inspections préventives en 2015-2016 et augmentera de façon significative le taux des salaires impayés récupérés pour un plus grand nombre de travailleurs vulnérables.

L'équipe consacrée à l'application de la loi continuera de porter une attention particulière aux employeurs et aux secteurs ayant des antécédents de non-conformité et à ceux qui emploient les travailleurs les plus vulnérables. En prévenant les violations de la LNE, le ministère peut faire une différence positive dans les secteurs vulnérables.

Formation, sensibilisation et partenariat

La stratégie Formation, sensibilisation et partenariat est une initiative du ministère du Travail visant à créer un environnement où les employeurs et les employés comprennent leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Les intervenants sont consultés annuellement dans le cadre de la stratégie Formation, sensibilisation et partenariat. Ces consultations ont pour but d'aider le programme à cultiver des relations et à ouvrir le dialogue avec des parties clés à l'interne (comme le personnel régional) et les groupes d'intervenants externes qui représentent les intérêts des petits employeurs et des travailleurs vulnérables (y compris les jeunes travailleurs et les nouveaux travailleurs). Les conseils et les recommandations découlant de ces consultations annuelles alimentent directement la planification à l'égard de l'application préventive de la loi, de l'éducation et de la sensibilisation pour l'exercice suivant. Le programme a tenu sa troisième consultation annuelle des intervenants en décembre 2014.

Dans le cadre du programme, une [série d'outils en ligne](#) a été mise au point et est offerte sur le site Web du ministère du Travail. Ces outils sont une composante essentielle des mesures de soutien et des services offerts pour aider les employeurs et les employés à régler eux-mêmes les conflits à mesure qu'ils surviennent et à respecter la LNE. Les outils ont été utilisés plus de 5 millions de fois à ce jour, et un sondage sur la satisfaction révèle que plus de 80 % des répondants trouvent les outils utiles.

La stratégie Formation, sensibilisation et partenariat se traduit, tout au long de l'année, par des efforts de sensibilisation visant trois groupes principaux : les petits employeurs, les jeunes travailleurs et les nouveaux travailleurs. Ces efforts consistent à : créer des partenariats avec les principaux groupes de défense des employeurs et des employés; mener des campagnes de promotion du matériel sur les normes d'emploi (p. ex. l'hébergement de liens vers les sites Web d'intervenants ainsi que l'élaboration et la distribution de trousseaux contenant de l'information prête à la diffusion dans les bulletins d'information ou sur les sites Web; tirer parti des partenariats interministériels pour atteindre les groupes cibles; déterminer les occasions de sensibilisation au sein des organisations des intervenants (p. ex. les bulletins d'information des intervenants ainsi que les ateliers de perfectionnement professionnel pour les conseillers à l'emploi et à l'établissement).

Le Centre d'information sur les normes d'emploi répond aux demandes de renseignements généraux des employés et des employeurs concernant les droits et les responsabilités que leur confère la LNE. Le centre a reçu 244 776 appels entre le 1^{er} avril 2014 et le 28 février 2015, et fournit les renseignements dans plusieurs langues.

Relations de travail

Équité et stabilité des lieux de travail

L'objectif du ministère dans le domaine des relations de travail est de promouvoir, de soutenir et de protéger l'équité et la stabilité des lieux de travail dans l'ensemble de la province. Les activités de ce programme comprennent la préparation et la mise en œuvre de politiques, de stratégies et de services visant à promouvoir l'équité, l'équilibre et la productivité dans les relations de travail en Ontario. La principale activité consiste à fournir de façon efficace des services de règlement objectif des différends et

de la formation dans les secteurs syndiqués de la province. Des relations de travail stables sont essentielles à l'économie ainsi qu'à la capacité du gouvernement de produire des résultats relativement à ses priorités clés que sont la santé, l'éducation et d'autres services publics. La première ministre a clairement affirmé que le ministère devait continuer de respecter le processus de négociations collectives en vue de préserver des relations de travail respectueuses autant auprès des employeurs que des syndicats.

À cette fin, la Division des solutions en matière de relations de travail veille à maintenir la stabilité dans l'ensemble du secteur parapublic. La Division des solutions en matière de relations de travail surveillera de près les relations de travail dans les secteurs de l'éducation et de l'énergie pendant les rondes de négociations qui se tiennent actuellement. Elle apportera aussi son soutien au secteur de l'éducation dans la promotion de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, qui prévoit un nouveau modèle de négociations simplifié. L'ajout de cette nouvelle loi est unique, et on s'attend à ce que la Division des solutions en matière de relations de travail doive apporter beaucoup de soutien aux tables de négociation centrale et locale à paliers multiples. Le gouvernement prendra part de manière officielle aux négociations à titre de participant prévu par la loi.

La Division des solutions en matière de relations de travail poursuivra ensuite ses efforts afin d'établir un cadre de négociation centralisée pour le secteur des Services aux personnes ayant une déficience intellectuelle et, pour ce faire, continuera de faire appel à ses partenaires clés au sein des sociétés d'aide à l'enfance. Les Services de règlement des différends (SRD) entameront leurs travaux préliminaires auprès des agents de négociation des secteurs industriel, commercial et institutionnel de la construction avant le prochain cycle de négociations qui aura lieu en 2016 au sein de l'industrie de la construction, en plus d'aider les parties aux négociations dans les secteurs de l'énergie. Le ministère continuera de participer à l'examen des lois pour tenir compte de l'évolution des milieux de travail en vue d'établir un processus de négociation centrale et potentiellement de modifier la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Services de règlement des différends (SRD)

Les SRD offrent différents services aux employeurs et aux syndicats, notamment des services d'arbitrage et de médiation objectifs dans le cadre de négociations collectives, la nomination d'arbitres concernant l'arbitrage de droits et l'arbitrage de différends, l'offre de renseignements exacts, à jour et de qualité en matière de négociations collectives pour toutes les industries et tous les secteurs à l'appui des négociations collectives modernisées, ainsi que la tenue d'ateliers de travail et de formation aux employeurs et aux syndicats sur les pratiques exemplaires en matière de négociations collectives et d'établissement de relations efficaces sur les lieux de travail, en se fondant sur un modèle de recouvrement des coûts appliqué à la médiation visant le règlement de griefs.

Les médiateurs des SRD aident les employeurs et les syndicats à négocier des ententes collectives en vertu de diverses lois relatives au travail, notamment la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la *Loi sur*

l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux, la Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie, la Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance, la Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne, la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges, la Loi sur l'éducation, la Loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto et la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires.

Les différentes lois sur le travail ont trait à 13 300 négociations collectives en Ontario concernant environ 1,7 million de travailleurs. Chaque année, les SRD apportent leur soutien en matière de conciliation et de médiation dans 2 500 à 3 500 de ces cas. En date du 31 mars 2015, les SRD avaient géré plus de 2 315 nouvelles demandes d'aide à la conciliation et à la médiation. Au cours des dernières années, les SRD ont signalé l'obtention d'ententes sans perturbation du travail dans plus de 97 % des négociations.

Le programme favorise les rapports productifs en milieu de travail dans l'ensemble de l'Ontario en offrant des sources de renseignements crédibles et impartiales en relations de travail aux parties aux négociations et en fournissant de l'aide pour les négociations collectives qui sont dans une impasse. Les SRD mettent à la disposition des employeurs, des syndicats, du public et du gouvernement des statistiques, des résultats d'analyse et des renseignements sur les grandes tendances en matière de négociations collectives. Ils conservent copie sur place de plus de 13 300 conventions collectives concernant des employés ontariens syndiqués, ainsi que de toutes les décisions arbitrales en matière de droits et de différends, qui peuvent être consultées pour aider à la négociation de conventions collectives et à leur administration.

Le programme continue de soutenir d'autres ministères, le secteur privé, les municipalités et les secteurs de l'éducation et de la santé en leur fournissant des services de médiation et d'arbitrage ainsi que des renseignements impartiaux sur la négociation collective. Le but est de maintenir un taux de règlement sans arrêt de travail des différends relatifs aux négociations collectives d'au moins 95 %. Le programme continuera de fournir des conseils d'expert sur les relations de travail et des services de règlement objectif des différends relatifs aux négociations collectives afin de favoriser un règlement sans interruption de travail. En 2014-2015, 98,2 % des différends relatifs aux négociations collectives ont été réglés sans arrêt de travail.

Règlements sans grève ni lock-out		
Années	Réels	Cible
2010/11	98,5 %	95 %
2011/12	98,9 %	95 %
2012/13	97,4 %	95 %
2013/14	98,0 %	95 %

2014/15 (au 18 mars 2015)

98,2 %

95 %

Arbitrage

Tous les ans, les SRD reçoivent et traitent environ 2 000 demandes de nomination d'arbitres concernant l'arbitrage de droits et l'arbitrage de différends. Les arbitres sont choisis dans une liste de candidats qualifiés et sont nommés par le ministre. Cette liste est tenue à jour en collaboration avec le Comité consultatif syndical-patronal; celui-ci conseille le ministre en matière d'arbitrage. De cette façon, on s'assure d'un bassin de personnes expérimentées et acceptables aux yeux des parties en vue des nominations.

Perspective sur les négociations collectives

En 2015, les négociations collectives en Ontario incluent d'importants employeurs et un grand nombre d'employés. Un total de 1 937 conventions collectives couvrant 364 887 employés arriveront à échéance en 2015-2016. De plus, en date du 18 mars 2015, plus de 2 040 séries de négociations couvrant 215 857 employés étaient en cours et nécessitaient l'aide des Services de règlement des différends pour finaliser les nouvelles conventions collectives.

Les SRD apporteront l'expertise nécessaire pour favoriser les négociations dans le secteur hospitalier, où 138 conventions d'infirmières et d'infirmiers dans les hôpitaux arrivent à échéance en mars 2016, ce qui touche 59 360 employés. Parmi les hôpitaux visés, citons l'Hôpital d'Ottawa (4 087 employés), l'association des sciences de la santé de Hamilton (2 959 employés), le Réseau universitaire de santé (2 555 employés) et le Centre Sunnybrook des sciences de la santé (2 344 employés). Dans les services de soutien hospitaliers, 67 conventions visant 13 847 employés viennent à échéance pour la plupart en mars 2016. Dans le secteur des foyers de soins de longue durée, 165 conventions visant 26 954 employés arrivent également à échéance.

D'autres employés du secteur public qui devront renégocier des conventions collectives échues relèvent du secteur municipal (114 conventions visant 38 314 employés municipaux), y compris la ville de Toronto, où le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) compte 27 400 employés qui travaillent à l'interne, à l'externe, dans le secteur récréatif et à temps partiel. D'autres parties doivent négocier, notamment : les Red Cross Care Partners (à savoir des travailleurs en services de soutien à la personne et d'aide familiale) et le Service Employees International Union (SEIU), qui représentent 3 700 employés; la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), représentant 3 600 employés; l'Ontario Power Generation et la Society of Energy Professionals (6 742 employés); Hydro One et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (3 847 employés).

D'importantes négociations entamées à l'exercice précédent se poursuivent avec la Couronne du chef de l'Ontario (unités de négociation unifiée et correctionnelle du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) comptant respectivement 29 043 et 5 422 employés).

On s'attend à ce que les négociations dans le secteur de l'éducation soient particulièrement laborieuses, étant donné que les parties doivent, pour la première fois, composer avec la nouvelle disposition législative qui prévoit un rôle de participant aux négociations pour le gouvernement. En outre, cette disposition prévoit un cadre de négociation à deux paliers, soit la négociation centrale et la négociation locale. Elle crée aussi la possibilité d'interruptions de travail tant à l'échelle centrale que locale dans le cadre du processus de négociations collectives. Le secteur de l'éducation compte 472 conventions de conseils scolaires touchant près de 275 130 employés (enseignants et personnel de soutien). Les conventions du secteur privé représenteront 54 % de toutes les conventions arrivant à échéance, tandis que 45 % des conventions arrivant à échéance sont des conventions du secteur parapublic.

En 2015-2016, la Division des solutions en matière de relations de travail lancera des initiatives à partir des avancées et des bases de l'année précédente, qui ont permis d'établir un cadre de négociation centrale pour le secteur des Services aux personnes ayant une déficience intellectuelle et de soutenir le secteur de l'éducation relativement à la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires. Ces initiatives visent aussi à simplifier davantage les négociations provinciales en vue d'une approche de négociation centralisée pour les sociétés d'aide à l'enfance.

De plus, les SRD fourniront des conseils et de l'aide à la médiation pour assurer le maintien d'un climat de relations de travail stable en vue des préparatifs des Jeux panaméricains en 2015 à l'été 2015.

Promotion de pratiques exemplaires

Les SRD ont aussi pour mandat de promouvoir des pratiques exemplaires en matière de relations de travail et de résolution de différends. Les pratiques exemplaires sont encouragées par le règlement des différends au jour le jour et également au moyen d'ateliers régionaux qui mettent l'accent sur les négociations collectives efficaces et encouragent des relations patronales-syndicales de confiance. Les SRD sont reconnus pour jouer un rôle de leadership en ce qui a trait aux pratiques exemplaires en matière de relations de travail non seulement en Ontario, mais également par les homologues provinciaux.

Divers projets de transformation des SRD en 2015-2016 aideront à soutenir la modernisation des pratiques exemplaires. Les SRD participeront à un projet de collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor visant à créer un centre d'excellence de l'information sur le travail. Cette initiative conjointe devrait améliorer les processus de négociations collectives et leurs résultats au sein du secteur parapublic, ce qui pourrait favoriser sa stabilité à long terme, et également conduire à l'établissement d'un cadre législatif volontaire pour les négociations centrales ou coordonnées. De plus, le projet permettrait de mettre sur pied un bureau d'information sur les relations de travail qui créerait un système intégré de collecte et d'analyse

de données sur les relations de travail pour aider les décideurs, d'améliorer les processus et les résultats de négociations collectives ainsi que les négociations en elles-mêmes, en plus d'agir à titre d'unité centrale pour les travaux de recherche et d'analyse sur le travail.

En outre, ce bureau faciliterait davantage l'amélioration du processus décisionnel fondé sur les preuves ainsi que l'élaboration de modèles de négociation rationalisés. Cette initiative permettrait également de trouver des moyens de réaliser des synergies et des économies grâce aux avantages de la rationalisation ou de la centralisation, à savoir l'approvisionnement, les groupements de la TI et l'administration.

Solutions interactives

Le programme de solutions interactives des SRD vise à aider les participants à parvenir à de meilleures relations avec leurs homologues grâce à des programmes internes personnalisés, ainsi qu'à des conférences et à des ateliers régionaux. Le programme de solutions interactives offre aux parties des milieux de travail syndiqués de divers domaines de la formation et des ateliers novateurs et adaptés, notamment : initiation au travail en comité, formation conjointe syndicat-patronat, formation sur la négociation raisonnée et animation connexe, règlement conjoint des conflits de travail, gestion efficace des griefs entre syndicat et patronat, ainsi que réparation, rétablissement et amélioration des relations entre syndicat et patronat.

La majorité des programmes de solutions interactives offrent des ateliers et des programmes personnalisés. Les programmes renforcent les compétences en résolution de problèmes en plus de souligner l'importance de relations patronales-syndicales constructives, tant pour les négociations collectives que pour l'administration quotidienne des conventions collectives. L'objectif est d'améliorer les relations entre les parties de manière à favoriser des relations de travail stables et à réduire les conflits de travail ou à en raccourcir la durée.

Les SRD poursuivront leurs efforts visant à élargir la portée des programmes de solutions interactives pour accroître la prestation d'ateliers et de programmes novateurs et adaptés afin d'aider un plus grand nombre de participants à améliorer leurs relations de travail.

Organismes du ministère

Le ministère entend continuer à soutenir les priorités du gouvernement en matière de promotion de la création d'emplois et de la croissance économique en Ontario en contribuant à créer une économie plus concurrentielle, à réduire la pauvreté et à offrir des mesures de soutien efficaces aux personnes les plus vulnérables, à l'aide de ses programmes de santé et de sécurité au travail, des droits et responsabilités en matière d'emploi ainsi que des relations de travail. Pour ce faire, il bénéficie de l'appui des organismes suivants :

Santé et sécurité au travail

Bureau des conseillers des travailleurs – Le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) fournit des conseils et des services de représentation, donne de la formation aux travailleurs blessés non syndiqués ou à leurs survivants, et les représente devant la CSPAAT et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Il apporte en outre son soutien aux travailleurs non syndiqués visés par l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* dans les causes relatives à des mesures de représailles devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Bureau des conseillers des employeurs – Le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) fournit des conseils et donne de la formation à tous les employeurs de l'Ontario ainsi que des services de représentation principalement aux petits employeurs, c'est à-dire ceux qui comptent moins de 100 employés, pour les questions relatives à l'assurance contre les accidents du travail sur lesquelles se penchent la CSPAAT et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Il apporte en outre son soutien aux employeurs comptant moins de 50 employés visés par l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* dans les causes relatives à des mesures de représailles devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Droits et responsabilités en matière d'emploi

La Commission de l'équité salariale comprend le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale – Le Bureau de l'équité salariale (TES) est chargé de l'administration et de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, dont l'objet est d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué majoritairement par des femmes. Afin de mener à bien son mandat, le Bureau sensibilise et conseille les employeurs, les employés et les agents de négociation des secteurs public et privé pour les aider à mettre en place et à maintenir un système d'équité salariale sur leurs lieux de travail. Par ailleurs, le Bureau enquête sur les plaintes, veille à l'observation de la loi sur les lieux de travail, cherche à régler les différends liés à l'équité salariale opposant les parties et émet des ordonnances de conformité, au besoin.

Tribunal de l'équité salariale – Le Tribunal de l'équité salariale, un tribunal administratif tripartite quasi judiciaire, statue sur les différends tombant sous le coup de la *Loi sur l'équité salariale*.

Relations de travail

Commission des relations de travail de l'Ontario – La Commission des relations de travail de l'Ontario (CROTO) est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui assure, en fonction de plusieurs lois de l'Ontario, la médiation et l'arbitrage de diverses questions touchant à l'emploi et aux relations de travail, notamment aux appels de décisions rendues par les agents des normes d'emploi et les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne – La Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne (CRG) est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui assure la médiation et l'arbitrage des conflits de travail mettant en cause des employés de la Couronne de l'Ontario. Elle procure également des services financiers et administratifs à la Commission des griefs de la fonction publique, un organisme du ministère des Services gouvernementaux.

Autres organismes

Deux autres organismes, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, relèvent du ministre du Travail, mais ils ne figurent pas dans le Budget des dépenses du ministère, puisque leur financement ne provient pas du Trésor.

Organismes consultatifs

Conseil de la prévention – Le Conseil de la prévention fournit des conseils au ministre sur la nomination du directeur général de la prévention ainsi que sur tout autre point déterminé par le ministre. Le Conseil donne également des avis au directeur général sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents de travail dans le cadre de la stratégie provinciale de santé et de sécurité au travail et du rapport annuel en vertu de l'article 22.3 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, et sur toute autre modification importante proposée relativement au financement et à la prestation de services pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents de travail.

Comité consultatif syndical-patronal – Le Comité consultatif syndical-patronal fournit des conseils sur les affaires d'arbitrage de griefs et sur les personnes qualifiées pour agir à titre d'arbitre de griefs en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Lois administrées par le ministère du Travail en 2015 - 2016

- [*Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*](#)
- [*Loi de 1995 sur les relations de travail*](#)
- [*Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*](#)
- [*Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public*](#)
- [*Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur*](#)
- [*Loi de 2000 sur les normes d'emploi*](#)
- [*Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*](#)
- [*Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS, partie I \(Congé spécial lié au SRAS\)*](#)

- [*Loi de 2007 sur la modernisation de la réglementation*](#)
- [*Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi \(aides familiaux et autres\)*](#)
- [*Loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto*](#)
- [*Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*](#)
- [*Loi sur l'équité salariale*](#)
- [*Loi sur la santé et la sécurité au travail*](#)
- [*Loi sur le ministère du Travail*](#)
- [*Loi sur les droits syndicaux*](#)

Le ministère du Travail a également des responsabilités en vertu de lois administrées par d'autres ministères, à savoir :

- [*Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*](#), partie IX (Pompiers : Relations de travail)
 - Le reste de la loi est administré par le ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels.
- [*Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*](#)
 - Administrée par le ministre de la Formation et des Collèges et Universités; cependant, le ministre du Travail intervient dans le mécanisme de conciliation, et la Commission des relations de travail de l'Ontario a des fonctions et des responsabilités en vertu de cette loi.
- [*Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*](#)
 - Administrée par le ministère de l'Éducation; cependant, le ministre du Travail intervient dans le mécanisme de conciliation et de médiation, et la Commission des relations de travail de l'Ontario a des fonctions et des responsabilités en vertu de cette loi.

Liste d'autres lois de « retour au travail » administrées par le ministère du Travail

- [*Loi de 1997 sur le traitement équitable des parents et des employés \(retrait de services par les enseignants\)*](#)
- [*Loi de 2008 sur la reprise des services de transport en commun de Toronto*](#)
- [*Loi de 2009 sur le règlement des conflits de travail à l'Université York*](#)

Information financière du ministère

Répartition des charges de fonctionnement et d'immobilisations du ministère
2015-2016 (310,5 millions de dollars)



Les valeurs du graphique : Santé et sécurité au travail : 71,3 %. Droits et responsabilités en matière d'emploi : 13,1 %. Relations de travail : 7,5 %. Commission de l'équité salariale : 1,2 %. Administration du ministère : 7,0 %

** Comprend les sous-postes suivants : Bureau principal (21,8 %), Services financiers et administratifs (14,6 %), Direction de l'efficacité organisationnelle (6,3 %), Services de communication (15,9 %), Services juridiques (37,4 %), Services de vérification (1,2 %), Systèmes informatiques (1,5 %), Crédits législatifs (0,3 %) et Immobilisations (1,0 %).

Dépenses prévues du ministère 2015–2016 (M\$)

- Fonctionnement: 309,5 M\$
- Immobilisations: 1,0 M\$
- Total: 310,5 M\$

Dépenses prévues du ministère par programme 2015–2016 : charges de fonctionnement	
Nom de programme	Dépenses prévues du ministère (charges de fonctionnement) (M\$)
Programme d'administration du ministère	21,4 M\$
Programme de la Commission de l'équité salariale	3,7 M\$
Programme des relations de travail	23,3 M\$
Programme de santé et sécurité au travail	220,6 M\$
Programme des droits et responsabilités en matière d'emploi	40,5 M\$
Total	309,5 M\$

Dépenses prévues du ministère par programme 2015–2016 : charges d'immobilisations	
Nom de programme	Dépenses prévues du ministère (charges d'immobilisations)(M\$)
Programme d'administration du ministère	0,22 M\$

Programme de santé et sécurité au travail	0,75 M\$
Programme des droits et responsabilités en matière d'emploi	0,07 M\$
Total	1,03 M\$

Données financières détaillées

Les principales activités du ministère sont les suivantes : la santé et la sécurité au travail (application de la loi et prévention), les droits et les responsabilités en matière d'emploi et les relations de travail.

Dans ce contexte, le ministère donne des conseils et des renseignements au gouvernement sur les questions touchant le travail et les lieux de travail; il établit et met en œuvre une stratégie provinciale en matière de santé et de sécurité au travail afin de garantir l'harmonisation des activités de santé et de sécurité entre tous les partenaires du système; il désigne, finance et supervise les associations de santé et sécurité; il établit des normes applicables aux programmes de formation, aux fournisseurs de formation, ainsi qu'à la formation et aux autres exigences pour l'agrément des membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité; il élabore des politiques; il établit des normes, des lois et des règlements, et veille à leur application; il mène des enquêtes; il informe les employeurs et les travailleurs de leurs droits et responsabilités au travail; il offre de l'aide pour négocier les conventions collectives et mettre en place des commissions d'arbitrage; il favorise l'établissement de rapports de travail axés sur la coopération; il veille à l'administration, à l'interprétation et à l'application des lois et des règlements régissant les relations de travail.

Chiffres combinés – Fonctionnement et immobilisations par crédit

Charges de fonctionnement et d'immobilisation						
Crédits et programmes	Prévisions 2015-16 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2013-14 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2013-14 %	Estimates 2014-15 ^[1] \$	Interim Actuals 2014-15 ^[2] \$	Actual 2013-14 \$
Administration du ministère	21 593 300	(9 300)	(0,0)	21 602 600	20 808 700	21 1
	3 669 400	(18 100)	(0,5)	3 687 500	3 355 000	3 2

Commission de l'équité salariale						
Relations de travail	23 305 200	(20 900)	(0,1)	23 326 100	22 855 100	24 0
Santé et sécurité au travail	221 326 300	(618 000)	(0,3)	221 944 300	221 385 999	218 7
Droits et responsabilités en matière d'emploi	40 547 100	(30 600)	(0,1)	40 577 700	39 215 200	35 1
Moins : mandats spéciaux	0	(93 055 700)	(100,0)	93 055 700	0	
Total à voter - Charges de fonctionnement et d'immobilisations	310 441 300	92 358 800	42,4	218 082 500	307 619 999	302 4
Mandats spéciaux	0	(93 055 700)	(100,0)	93 055 700	0	
Crédits législatifs	67 014	0	0	67 014	88 400	
Total du ministère - Charges de fonctionnement et d'immobilisations	310 508 314	(696 900)	(0,2)	311 205 214	307 708 399	302 5
Redressement de consolidation et autres redressements	0	0	0	0	0	
Total, y compris redressement de	310 508 314	(696 900)	(0,2)	311 205 214	307 708 399	302 5

consolidation et
autres
redressements

Actifs de fonctionnement et bien immobilisés

Crédits et programmes	Prévisions 2015-16 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2013-14 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2013-14 %	Prévisions 2014-15 ^[4] \$	Chiffres réels provisoires 2014-15 ^[5] \$	Chiffres réels 2013-14 ^[6] \$
Administration du ministère	1 000	0	0	1 000	0	0
Santé et sécurité au travail	1 000	0	0	1 000	0	0
Moins : mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à voter - Biens immobilisés	2 000	0	0	2 000	0	0
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Actif total	2 000	0	0	2 000	0	0

Sommaire des réalisations de 2014-2015

- Depuis 2011, le ministère du Travail (MTR) a mis en œuvre avec succès 19 des 46 recommandations du Comité consultatif d’experts de la santé et de la sécurité au travail, dont 9 des 11 recommandations prioritaires.

- Le Règlement sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation (Règl. de l'Ont. 297/13) est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Ce règlement exige que les employeurs veillent à ce que tous leurs travailleurs et superviseurs terminent un programme de formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail.
- La Norme relative au programme de formation pour le travail en hauteur et la Norme relative aux fournisseurs de services de formation pour le travail en hauteur ont été établies. Le 9 décembre 2014, le ministère a annoncé des modifications réglementaires qui prévoient une formation approuvée par le directeur général de la prévention pour les travailleurs des chantiers de construction qui utilisent certaines méthodes de protection contre les chutes. Le 5 janvier 2015, le ministère a commencé à accepter les offres d'éventu
- els fournisseurs de services de formation pour le travail en hauteur. Ces nouvelles exigences sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2015.
- La Norme du programme de formation à l'agrément des membres des comités mixtes de santé et de sécurité au travail de 2014 et la Norme relative aux fournisseurs de services de formation ont été adoptées le 7 mai 2014.
- En 2013, le Bureau de la prévention a lancé la stratégie « Milieux de travail sains et sécuritaires en Ontario », la première stratégie intégrée de santé et de sécurité au travail à l'échelle de la province. Jusqu'à présent, un plan d'action pour les petites entreprises, un plan d'action pour la prévention des chutes de hauteur et un plan d'action pour l'ergonomie ont été élaborés. D'autres plans d'action sont en cours d'élaboration pour éliminer les principaux risques et protéger les travailleurs vulnérables.
- Le Bureau de la prévention a publié le Rapport annuel 2013-2014 sur la santé et la sécurité au travail en Ontario qui souligne les progrès accomplis jusqu'à présent pour mettre en œuvre sa stratégie. Le Rapport annuel 2014-15 devrait être rendu public plus tard cette année (2015).
- Le directeur général de la prévention a présenté le rapport final de l'Examen de la santé et de la sécurité dans les mines et de la prévention au ministre en avril 2015. Le rapport final contenait 18 recommandations formulées en collaboration avec des employeurs et des travailleurs afin d'améliorer la santé et la santé des mineurs de fond.
- Le MTR a lancé le Programme des perspectives de recherche 2014-2015. Les appels de propositions ont été diffusés en juillet 2014, et les décisions de financement ont été annoncées au printemps 2015.
- Le Programme de prévention et d'innovation pour la santé et la sécurité au travail a été lancé. Ce nouveau programme, qui succède au Programme des subventions en matière de prévention, financera jusqu'à concurrence de 250 000 \$ des initiatives de prévention admissibles dans trois volets, à savoir la prévention, la culture et l'innovation. Le premier appel de propositions a été diffusé en septembre 2014, et les décisions de financement ont été annoncées en avril 2015.

- Le MTR a mené neuf inspections éclair axées sur la santé et la sécurité au travail pour répondre aux préoccupations et sensibiliser aux dangers en milieu de travail.
- En 2014-2015, les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail ont effectué plus de 70 600 visites sur place et émis plus de 131 200 ordonnances.
- Le MTR a investi 3 millions de dollars supplémentaires afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables avec l'adoption de la *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte* (projet de loi 18). Le ministère a lancé un plan visant à renforcer les activités d'application de la loi et à améliorer la capacité de traitement des réclamations pour faire face à l'augmentation du nombre et de la complexité des réclamations relatives aux normes d'emploi qui seront reçues en raison de l'élargissement de la portée de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)* et de la prolongation des délais pour déposer une réclamation en vertu de la Loi sur les normes d'emploi.
- Le salaire minimum est passé de 10,25 \$ à 11 \$ à partir du 1^{er} juin 2014, et le projet de loi 18 indexe les futures augmentations du salaire minimum sur l'Indice des prix à la consommation (IPC) de l'Ontario.
- Le ministère a mené huit inspections éclair des normes d'emploi, y compris trois inspections éclair provinciales axées sur les travailleurs vulnérables et les travailleurs étrangers temporaires, les stages et les agences de placement temporaire ainsi que cinq inspections éclair régionales dans les secteurs suivants : concessionnaires automobiles, épiceries, cliniques vétérinaires, services de sécurité, entreprises saisonnières et tourisme, ainsi que bureaux professionnels.
- L'équipe consacrée à l'application de la loi a effectué 2 477 inspections préventives, dont 413 inspections de vérification de la conformité en 2014-2015 en continuant de porter une attention particulière aux récidivistes et aux secteurs ayant des antécédents de non-conformité.
- En tout, 246 contraventions ont été données à des employeurs (à la suite d'inspections éclair ou régulières).
- Le ministère a continué de favoriser, de soutenir et d'entretenir un climat de relations de travail équilibré et productif en Ontario avec un taux de règlement de 98,2 % (au 18 mars 2015) en offrant des services de règlement objectif des différends pour négocier les conventions collectives sans arrêt de travail. Le ministère continue de surpasser son taux cible de règlement de 95 %.

Veuillez consulter le rapport annuel pour obtenir de plus amples renseignements et de l'information sur d'autres réalisations.

Organigramme du ministère du travail

Le mandat du ministère, qui couvre les domaines clés de la santé et de la sécurité au travail, des droits et des responsabilités en matière d'emploi, des relations de travail et de l'administration interne, est d'établir,

de communiquer et de faire respecter les normes en milieu de travail tout en promouvant une plus grande autonomie des lieux de travail. Une variété d'organismes, de conseils et de commissions spécialisés assistent le ministère dans son travail.

Les postes suivants relèvent du ministre :

- Sous-ministre
- Directeur général de la prévention et sous-ministre associé

Les postes suivants relèvent du sous-ministre :

- Sous-ministre adjoint et directeur général de l'administration, Division des services internes d'administration
- Sous-ministre adjoint, Division des Opérations
- Sous-ministre adjoint, Division des Politiques,
- Sous-ministre adjoint, Division des solutions en matière de relations de travail
- Directeur général et sous-ministre délégué
- Direction des communications et du marketing
- Attaché de direction du sous-ministre
- Groupement ITI pour l'économie et les transports (ministère des transports)
- Direction des services juridiques (ministère du Procureur général)
- Services de vérification interne (Secrétariat du Conseil du Trésor)

Les postes suivants relèvent du Directeur général de la prévention et sous-ministre associé :

- Direction des stratégies et de l'intégration
- Direction de la formation et des programmes de sécurité
- Direction des relations avec les intervenants et les partenaires
- Unité de l'administration et de l'agrément en matière de santé et de sécurité

Les postes suivants relèvent du sous-ministre adjoint, Opérations :

- Direction des pratiques d'emploi
- Direction de la santé et de la sécurité au travail
- Région du Centre-Est
- Région du Centre-Quest

- Région du Nord
- Région de l'Ouest
- Région de l'Est
- Unité de l'intégration des opérations

Les postes suivants relèvent du sous-ministre adjoint, Division des Politiques :

- Direction des politiques de l'emploi et du travail et des politiques ministérielles
- Direction de l'élaboration des politiques et des programmes de la santé et de la sécurité

Les postes suivants relèvent du sous-ministre adjoint, Division des solutions en matière de relations de travail :

- Services de règlement des différends

Les postes suivants relèvent du directeur général de l'administration :

- Direction de l'efficacité organisationnelle
- Direction des finances et de l'administration
- Bureau de l'innovation organisationnelle

Même si elles fonctionnent de manière autonome vis-à-vis du ministère en ce qui concerne leurs fonctions quasi judiciaires, les dirigeants des agences suivantes relèvent du ministre pour ce qui a trait au fonctionnement opérationnel et aux politiques, et la plupart d'entre elles relèvent du sous-ministre pour ce qui a trait à leur fonctionnement administratif.

- Commission des relations de travail de l'Ontario
- Commission de règlement des griefs
- Bureau de l'équité salariale
- Tribunal de l'équité salariale
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
(Programmes financés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail)
- Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
(Programmes financés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail)
- Bureau des conseillers des travailleurs
(Programmes financés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les

accidents du travail)

- Bureau des conseillers des employeurs
(Programmes financés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail)

Organismes, conseils et commissions

Sommaire des dépenses des organismes, conseils et commissions

Crédit/poste	Organismes, conseils et commissions	Chiffres réels provisoires 2014-2015 (revenus)	Chiffres réels provisoires 2014-2015 ^[7] (dépenses)	Prévisions 2015-2016
1602 -1	Bureau de l'équité salariale	0	3 089 700	3 171 100
1602 -2	Tribunal de l'équité salariale	0	265 300	498 300
1603 -1	Commission des relations de travail de l'Ontario	551 704	12 697 600	12 775 000
1603 -2	Commission de règlement des griefs (voir la note 1)	0	2 484 900	2 754 700
1604 -3	Bureau des conseillers des travailleurs (voir la note 2)	0	11 641 000	11 401 900
1604 -4	Bureau des conseillers des employeurs (voir la note 2)	0	3 735 400	3 825 500

Note 1

Tous les coûts de la Commission de règlement des griefs sont entièrement assumés par les ministères sous forme de recouvrements des dépenses et par les employeurs de la Couronne et les syndicats sous

forme de revenus :

Recouvrements de la Commission de règlement des griefs		
	Chiffres réels provisoires 2014-15	Prévisions 2015- 2016
Recouvrements - Ministères	1 143 000	1 271 100
Revenus - Employeurs de la Couronne et syndicats	1 341 900	1 483 600
Total des montants récupérables	2 484 900	2 754 700

Note 2

Les montants indiqués sont des montants bruts entièrement récupérables auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

La CSPAAT et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail relèvent du ministre du Travail, mais ils ne figurent pas dans le Budget des dépenses du ministère, puisque leur financement ne provient pas du Trésor.

Annexe : Rapport annuel 2014-2015

En 2014-2015, le ministère du Travail a soutenu la réalisation des priorités du gouvernement, à savoir investir dans les gens, favoriser un climat d'affaires dynamique et propice à l'innovation et appliquer la Stratégie de réduction de la pauvreté en vue de créer des milieux de travail sécuritaires, équitables, sains et stables en vue d'accroître la productivité, de protéger les travailleurs vulnérables et de renforcer la concurrence, favorisant du même coup la création d'emplois et les investissements en Ontario.

Principaux domaines où des progrès ont été réalisés en 2014-2015 :

- En collaboration avec les partenaires du système de santé et de sécurité au travail, le ministère a formé, pour chaque priorité, un groupe de travail afin de guider la mise en œuvre progressive de la stratégie « Milieux de travail sains et sécuritaires en Ontario – Stratégie pour transformer la santé et la sécurité au travail ». Ces groupes étaient chargés de peaufiner un plan d'action pour les petites entreprises et d'élaborer un plan d'action pour les activités à risque élevé en portant une attention particulière à la prévention des chutes de hauteur.
- À l'aide des partenaires du système, la stratégie Sécurité au travail Ontario continue de cibler les

entreprises qui ont un mauvais dossier de conformité en matière de santé et de sécurité afin de rendre les lieux de travail plus sécuritaires et plus sains.

- Le Programme des normes d'emploi a intégré des changements supplémentaires dans le but de protéger les travailleurs vulnérables et de rendre les lieux de travail plus équitables en effectuant des investissements stratégiques qui augmenteront considérablement le nombre d'inspections préventives en matière de normes d'emploi menées au cours des prochaines années.
- Les activités du ministère dans le domaine des relations de travail ont permis d'établir et de maintenir des relations de travail stables pour favoriser une plus grande équité et une meilleure productivité dans les lieux de travail syndiqués de l'Ontario grâce à des services efficaces de règlement objectif des différends et à des services de formation.

Prévention des décès, des blessures et des maladies qui surviennent au travail

- Depuis 2011, le MTR a mis en œuvre avec succès 19 des 46 recommandations du Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail, dont 9 des 11 recommandations prioritaires.
- En 2014, le Bureau de la prévention a publié les résultats du Programme des perspectives de recherche de 2013-2014, à savoir un financement de 2,8 millions de dollars accordé à 13 études. Les projets mettront l'accent sur au moins un sujet prioritaire, comme les travailleurs vulnérables, les petites entreprises, les activités à risque élevé ou les maladies professionnelles.
- Le Bureau de la prévention a également accordé 5,5 millions de dollars aux centres qui effectuent de la recherche dans leurs domaines d'expertise, comme les troubles de l'appareil locomoteur, le cancer professionnel et autres maladies. Il s'agit notamment des centres de recherche spécialisée suivants : l'Institut de recherche sur le travail et la santé, le Centre for Research Expertise in Occupational Disease et le Centre of Research Expertise for the Prevention of Musculoskeletal Disorders.
- En 2014-2015, le Programme des subventions en matière de prévention du MTR a soutenu neuf initiatives de sensibilisation et de formation en matière de santé et de sécurité à l'intention des jeunes et des familles en établissant des partenariats avec les organismes de prévention et en tirant parti de la capacité et des ressources existantes au sein du système de santé et sécurité au travail. Ce programme a été remplacé par le Programme PIST.
- Le Règlement sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation (Règl. de l'Ont. 297/13) a été annoncé, lequel exige que les travailleurs et les superviseurs suivent un programme de formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail. Le règlement est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Le MTR offre un programme de formation sans frais, selon différentes modalités et en différentes langues. Le règlement fixe le contenu minimum des programmes de formation de sensibilisation des travailleurs et des superviseurs, y compris des directives sur les droits et les devoirs des travailleurs, des superviseurs et des employeurs en vertu

de la LSST le rôle des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail et des représentants en santé et sécurité, ainsi que les risques courants dans les lieux de travail et les maladies professionnelles. Pour plus d'information sur le Règlement sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation, visitez le site Web du ministère du Travail.

- La Norme relative au programme de formation pour le travail en hauteur et la Norme relative aux fournisseurs de services de formation pour le travail en hauteur ont été établies. Le 9 décembre 2014, le ministère a annoncé des modifications réglementaires qui prévoient une formation approuvée par le directeur général de la prévention pour les travailleurs des chantiers de construction qui utilisent certaines méthodes de protection contre les chutes. Le 5 janvier 2015, le ministère a commencé à accepter les offres d'éventuels fournisseurs de services de formation pour le travail en hauteur. Ces nouvelles exigences sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2015.
- Le ministère est responsable de l'administration, de l'agrément et des activités opérationnelles connexes concernant les normes de formation obligatoire (y compris les normes d'agrément relatives aux comités mixtes de santé et de sécurité de 1996 et les normes de formation pour le travail en hauteur). Ses responsabilités incluent l'approbation des programmes, la supervision de la prestation des programmes par les fournisseurs de formation et l'agrément des participants ayant réussi la formation.
- Au printemps et à l'été 2014, le MTR a élaboré la norme de formation obligatoire des travailleurs débutants du domaine de la construction et la norme relative aux fournisseurs de formation.
- Le Bureau de la prévention continue d'améliorer et de renforcer la surveillance et la responsabilité des associations de santé et sécurité. Un nouveau processus de suivi des mesures de rendement et de compte rendu connexe a été lancé en 2014-2015, permettant de suivre efficacement le rendement à l'échelle du système.

Statistiques clés pour les associations de santé et sécurité

Veuillez noter que chacune des associations évalue son rendement différemment. Le ministère du Travail et les associations de santé et sécurité ont entrepris d'uniformiser le suivi du rendement.

Statistiques clés pour les associations de santé et sécurité: Formation

Formation	Nombre d'heures de formation par participant en chiffres réels 2014-2015
Association de santé et sécurité dans les infrastructures	468,866
Services de prévention et de sécurité au travail	208,894
Association de santé et sécurité des services publics	144,531

Sécurité au travail du Nord	47,664
Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario	1,018 ^[8]
Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario	144,529 ^[9]

Statistiques clés pour les associations de santé et sécurité : Consultation	
Consultation	Nombre d'heures de consultation en chiffres réels 2014-2015
Association de santé et sécurité dans les infrastructures	15,633
Services de prévention et de sécurité au travail	53,725
Association de santé et sécurité des services publics	26,361
Sécurité au travail du Nord	7,202.21
Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario	S.O.
Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario ^[10]	S.O.

- De nombreuses initiatives qui encouragent des améliorations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ont été financées. Par exemple, une des associations de santé et de sécurité met en œuvre un projet sur la gestion des comportements agressifs et réactifs dans le secteur des soins de santé. Le Bureau de la prévention continue de collaborer avec les associations de santé et sécurité pour trouver des initiatives et des occasions d'améliorer davantage la sécurité des travailleurs en Ontario.
- Dans le cadre de leur mandat, les groupes de travail pour les petites entreprises et pour les travailleurs vulnérables ont fourni des conseils sur les stratégies de sensibilisation pour améliorer la compréhension du système de santé et de sécurité au travail des besoins en la matière des travailleurs vulnérables et des petites entreprises.
- Le MTR a travaillé en vue de mieux faire connaître les droits en matière de santé et de sécurité des

travailleurs agricoles dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Au cours de la saison de croissance dans l'Ouest de l'Ontario, les inspecteurs se serviront des données agricoles recueillies par le ministère de l'Emploi et du Développement social pour éclairer les inspections préventives des exploitations agricoles qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires provenant principalement du Mexique, des Caraïbes et de la Thaïlande. Les représentants du MTR ont profité d'événements communautaires réunissant des travailleurs agricoles migrants pour fournir des renseignements et des ressources sur la santé et la sécurité dans le but d'informer davantage ces travailleurs sur leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail et de les aider à les exercer.

- Le MTR appuie l'initiative du gouvernement de l'Ontario « Intensifions nos efforts : Cadre stratégique en faveur de la réussite des jeunes de l'Ontario ». Dans le cadre de cette initiative, le MTR collabore avec 17 autres ministères pour améliorer les résultats pour les jeunes vulnérables, incluant les résultats en matière de santé et de sécurité au travail.
- En partenariat avec le ministère de l'Éducation, des travaux sont en cours pour améliorer la sécurité dans les écoles élémentaires, étendre la formation sur la sécurité aux élèves du secondaire et continuer d'appuyer les enseignants qui assurent la formation sur la sécurité dans leurs salles de classe.
- Le MTR appuie le concours annuel de vidéos étudiantes sur la sécurité au travail « C'est votre travail – La prévention commence ici », destiné aux élèves du secondaire dans le but de sensibiliser le public et de permettre aux jeunes de faire valoir leurs talents en produisant des vidéos qui seront utilisées dans ses propres campagnes de sensibilisation auprès des jeunes travailleurs.
- L'Examen de la santé et de la sécurité dans les mines et de la prévention a été lancé en janvier 2014 visant à consulter les intervenants du secteur minier afin de trouver de meilleures façons pour veiller à ce que les mineurs rentrent sains et saufs chez eux à la fin de leurs quarts de travail, tout en assurant un secteur minier productif et moderne partout en Ontario. Il vérifie un large éventail de points ayant trait à la santé et à la sécurité des mineurs. Un rapport d'étape a été publié en septembre 2014, et un rapport final contenant des recommandations a été remis au ministre du Travail en avril 2015.
- En 2014-2015, le ministère a adopté de nouveaux indicateurs de rendement améliorés qui sont uniformes à l'échelle du système et qui ont été mis au point à la suite de consultations entre le ministère du Travail et les partenaires du système. La mise à jour des mesures de rendement des associations de santé et de sécurité s'inscrit dans la démarche du Bureau de la prévention en matière d'amélioration continue des mesures de rendement.

Accroître la sécurité et la salubrité des lieux de travail

En 2014-2015, le ministère a accompli les tâches suivantes à l'appui de la stratégie Sécurité au travail Ontario :

- Le MTR a mené neuf inspections éclair dans différents secteurs d'activités pour répondre aux préoccupations et sensibiliser aux dangers pour la santé et la sécurité au travail.

Blitzes Completed across Sectors

Objectif des inspections éclair	Secteur	Date
Dangers liés à l'excavation	Construction	Mai 2014
Nouveaux et jeunes travailleurs	Industriel	De mai à août 2014
Protection contre les chutes / dangers de chute	Construction	De juillet à août 2014
Explosifs	Minier	De juillet à août 2014
Manutention de matériaux	Industriel	Du 15 septembre au 26 octobre 2014
Contrôle des pressions de terrains	Minier	D'octobre à novembre 2014
Dispositifs de protection sur les machines	Industriel	Du 3 novembre au 14 décembre 2014
Chutes, glissades et trébuchements	Industriel	Du 2 février au 15 mars 2015
Gestion de l'eau	Minier	De février à mars 2015

- En 2014-2015, les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail ont effectué plus de 70 600 visites sur place et émis plus de 131 200 ordonnances.
- Le MTR a facilité la tenue de 16 consultations dans le cadre de Sécurité au travail Ontario partout dans la province pour recueillir les commentaires des intervenants sur les activités d'application des lois dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour 2015-2016.
- Des consultations ont été organisées avec les intervenants par l'entremise des comités consultatifs prévus à l'article 21 pour conseiller le ministre du Travail sur des questions particulières liées à la santé et à la sécurité au travail, notamment l'exploitation minière, la construction, les secteurs de l'électricité et des services publics, les services d'incendie, les services médicaux d'urgence, les services policiers, la production cinématographique et télévisuelle, ainsi qu'un comité consultatif technique pour l'exploitation agricole.
- La CSPAAT a déclaré un taux de blessures avec interruption de travail de 0,95 en 2013 pour les employeurs de l'annexe 1, une baisse comparativement au taux de 1,01 en 2012. Les employeurs de l'annexe 2 sont personnellement responsables de l'ensemble des coûts liés aux demandes d'indemnisation de leurs travailleurs. La CSPAAT a déclaré un taux de blessures avec interruption de travail de 1,85 en 2013 pour les employeurs de l'annexe 2, soit le même taux qu'en 2012.

Taux de blessures avec interruption de travail pour les employeurs de l'annexe 1 et de l'annexe 2

Employeurs	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Annexe 1	1,88	1,81	1,61	1,55	1,51	1,27	1,15	1,05	1,01	0,95
Annexe 2	2,57	2,68	2,59	2,65	2,56	2,10	2,00	1,91	1,85	1,85

À compter de 2015, le ministère du Travail ne surveillera que le taux de blessures avec interruption de travail pour les employeurs de l'annexe 1 et travaillera à ce que ce taux soit abaissé au moins à 0,87.

D'autres renseignements sur les initiatives du ministère du Travail visant à protéger les travailleurs figurent sur son site Web (ontario.ca/travail).

- Une table ronde a réuni des représentants des employeurs et des travailleurs provenant de diverses organisations dans les secteurs où les événements traumatiques sont plus susceptibles de se produire, à savoir les services de transport en commun, les services policiers, les soins infirmiers, les services d'incendie et les services médicaux d'urgence. Un rapport en cours de production propose diverses idées pour traiter des questions de stress mental traumatique lié au travail ainsi que plusieurs activités de suivi.
- Le MTR a travaillé avec les associations de santé et sécurité pour veiller à ce que les intervenants soient informés des inspections éclair du ministère dans chacun des secteurs et d'autres initiatives en santé et en sécurité au travail, ainsi que pour créer des outils (comme des webinaires) à l'appui de ces inspections.
- Le Programme de santé et de sécurité dans la construction a permis les réalisations suivantes pour faire avancer la santé et la sécurité au travail en Ontario :
 - Le MTR a participé à des discussions publiques avec les intervenants concernant le Plan d'action pour la santé et la sécurité dans la construction.
 - En collaboration avec l'Association de santé et sécurité dans les infrastructures, il a lancé l'initiative sur la protection contre les chutes dans le secteur de la pose de toiture.
 - Il a créé et affiché sur son site Web la nouvelle vidéo sur les dangers relatifs aux chutes.
 - Il a formulé des suggestions à l'égard des ressources techniques comme les normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA) relatives au casque protecteur, aux vêtements réfléchissants et aux échelles.
 - Il a proposé des modifications à apporter aux règlements concernant l'équipement d'accès suspendu et les grues à tour.

- Il a collaboré avec un groupe de travail d'intervenants de l'industrie dans le secteur de la construction pour formuler des modifications à apporter aux règlements sur la construction relatifs au monoxyde de carbone, à l'équipement d'accès suspendu et à la protection contre le bruit.
- Le Programme de santé et de sécurité dans l'industrie a permis les réalisations suivantes pour faire avancer la santé et la sécurité au travail en Ontario :
 - Le MTR a émis diverses alertes au danger concernant entre autres :
 - les cloisons extensibles électriques;
 - les bouteilles d'oxygène comprimé;
 - les vis de balayage des silos d'exploitation agricole;
 - la manutention horizontale des plaques d'acier;
 - les ensembles de frotteurs sur les ponts roulants.
 - Il a créé les vidéos « Cuisines commerciales : Chutes, glissades, trébuchements et autres dangers » et « Sécurité des travailleurs dans les serres » à l'intention du public pour montrer ce que vérifient les inspecteurs au cours des inspections de conformité.
 - Il a collaboré avec le ministère de l'Éducation et les associations de santé et sécurité pour promouvoir la santé et la sécurité dans les écoles de l'Ontario.
 - Il a formulé des suggestions à l'égard des ressources techniques comme les normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA) relatives au casque protecteur, aux articles chaussants de protection et aux couvre-chaussures pour protéger les orteils.
 - Il a élaboré les documents d'orientation destinés aux inspecteurs concernant la prise en charge par les premiers intervenants (services médicaux d'urgence, services d'incendie et services policiers) de cas de maladie à virus Ebola et dans les lieux de travail de catégorie spécialisée.
 - Il a fourni des conseils techniques à intégrer aux directives et au programme de formation du médecin hygiéniste en chef concernant les services médicaux d'urgence et la maladie à virus Ebola, y compris la directive à l'intention des services paramédicaux (ambulance terrestre ou aérienne) et la directive à l'intention des hôpitaux désignés et de tous les services paramédicaux concernant la gestion des déchets.
- Le Programme de santé et de sécurité dans les mines a permis les réalisations suivantes pour faire avancer la santé et la sécurité au travail en Ontario :
 - Le MTR a formulé des suggestions à l'égard des ressources techniques comme les normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA), à savoir la norme G4-09 (R2014) « Câbles en acier pour usage général, pour l'extraction minière et pour le roulage minier », la norme CSA M421 « Utilisation de l'électricité dans les mines », la norme CSA M424.2-90

« Mines non grisouteuses », ainsi que la norme CSA M424.3-M90 « Véhicules automoteurs à pneumatiques pour mines souterraines : Freinage ».

- Il a préparé le plan du secteur minier et l'analyse des tendances des neuf sous-secteurs affichés sur le site web Sécurité au travail Ontario.
- Il a réalisé d'autres vidéos expliquant les activités de contrôle des pressions de terrains d'un site minier souterrain et présentant une inspection dans une mine de sel gemme.
- Le Laboratoire d'essai des matériaux, qui effectue les essais de rupture sur les câbles métalliques et délivre les certificats d'essai aux exploitants miniers, a préparé et mis à l'essai environ 800 échantillons selon la norme CSA G4.
- Le Programme de santé et de sécurité dans le secteur des soins de santé et l'Unité des soins de santé et de la médecine du travail ont permis les réalisations suivantes pour faire avancer la santé et la sécurité au travail en Ontario :
 - Le MTR a organisé différents comités sous la direction du médecin-chef et y a participé, notamment les comités suivants :
 - le Comité consultatif provincial des maladies infectieuses;
 - le comité mixte sur les protocoles de surveillance des maladies transmissibles de l'Ontario Medical Association et de l'Association des hôpitaux de l'Ontario;
 - le Comité consultatif sur les associations de santé et sécurité des services publics;
 - le Comité de gestion des situations d'urgence du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD);
 - le Comité sur les soins de santé (comité consultatif prévu à l'article 21).
 - Il a collaboré avec le MSSLD pour élaborer un plan de préparation au virus Ebola.
 - Il a lancé l'Initiative d'application de la loi dans le secteur des soins de santé ayant pour objet de traiter des dangers les plus graves en milieux de soins de santé. Cette initiative comprend :
 - une évaluation du système de responsabilité interne, y compris de la conformité avec le Règlement sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et formation;
 - une inspection du milieu de travail en se penchant sur les cinq dangers les plus graves en milieux de soins de santé, à savoir :
 - les troubles de l'appareil locomoteur;
 - l'exposition à des agents biologiques, chimiques et physiques dangereux;
 - les chutes, les glissades et les trébuchements;
 - les travailleurs qui sont au contact d'objets ou qui sont heurtés par des objets;
 - la violence en milieu de travail.

- Il a assuré la liaison avec le MSSLD, Santé publique Ontario et d'autres organismes de santé pour planifier des stratégies en réponse aux situations émergentes comme la grippe porcine, la grippe aviaire et le coronavirus du syndrome respiratoire du Moyen-Orient. L'unité a également travaillé en collaboration avec le MSSLD pour aider le secteur des soins de santé à se préparer au coronavirus du syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS-CoV).
- L'équipe des Services professionnels spécialisés a appuyé la santé et la sécurité au travail en Ontario en fournissant des suggestions techniques aux nombreux comités et initiatives qui ont donné lieu aux réalisations suivantes :
 - Elle a élaboré et mis en œuvre les inspections éclair qui mettent l'accent sur les troubles de l'appareil locomoteur.
 - L'unité des Services de radioprotection a fourni des analyses techniques et de l'expertise à l'appui du Programme ontarien de surveillance des installations nucléaires.
 - Les Services sur le terrain en matière de radioprotection ont évalué en tout 628 approbations d'enregistrement et d'installation d'appareils à rayons X. De plus, 622 visites de lieux de travail en possession de sources de rayons X ou s'exposant à d'autres dangers dus aux rayonnements ont été effectuées.
 - L'équipe des Services professionnels spécialisés a appuyé les modifications proposées pour la mise en œuvre du Système général harmonisé et du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT 2015).
 - En collaboration avec d'autres partenaires gouvernementaux, la Gestion des situations d'urgence du MTR participe activement à l'élaboration de plans de gestion des conséquences en prévision des Jeux panaméricains et parapanaméricains.

Protéger les travailleurs vulnérables et rendre les lieux de travail plus équitables

En 2014-2015, le ministère a amélioré sa prestation de services, étendu les activités d'application de la loi et appuyé la Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement au moyen des réalisations suivantes :

- Il a investi 3 millions de dollars supplémentaires afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables avec l'adoption de la Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte (projet de loi 18). Le ministère renforcera les activités d'application de la loi et améliorera la capacité de traitement des réclamations pour faire face à l'augmentation du nombre et de la complexité des réclamations relatives aux normes d'emploi qui seront reçues en raison de l'élargissement de la portée de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)* et de la prolongation des délais pour déposer une réclamation en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.
- Le salaire minimum est passé de 10,25 \$ à 11 \$ à partir du 1^{er} juin 2014, et les futures augmentations du salaire minimum seront indexées sur l'Indice des prix à la consommation (IPC) de l'Ontario.

- Il a mené huit inspections éclair des normes d'emploi, y compris trois inspections éclair provinciales axées sur les travailleurs vulnérables et les travailleurs étrangers temporaires, les stages et les agences de placement temporaire ainsi que cinq inspections éclair régionales dans les secteurs suivants : concessionnaires automobiles, épiceries, cliniques vétérinaires, services de sécurité, entreprises saisonnières et tourisme, ainsi que bureaux professionnels.
- Il a élaboré une stratégie de conformité pour améliorer la réalisation des inspections préventives, ainsi que des activités de formation, de sensibilisation et de partenariat afin de mieux faire connaître la Loi sur les normes d'emploi.
- L'équipe consacrée à l'application de la loi a effectué 2 477 inspections préventives, dont 413 inspections de vérification de la conformité en 2014-2015 en continuant de porter une attention particulière aux récidivistes et aux secteurs ayant des antécédents de non-conformité.
- En tout, 246 contraventions ont été données à des employeurs (à la suite d'inspections éclair ou régulières).
- Le ministère continue de réduire les délais de traitement des réclamations relatives aux normes d'emploi. En 2014-2015, il a reçu 14 872 réclamations et en a traité 17 453.

Enquêtes sur les réclamations

Exercice	Nombre d'enquêtes sur les réclamations reçues	Nombre d'enquêtes sur les réclamations réalisées
2006– 2007	22 620	15 995
2007– 2008	20 789	18,533
2008– 2009	23 286	21 304
2009– 2010	20 381	20 764
2010– 2011	17 094	27 637
2011– 2012	16 140	19 032

2012– 2013	15 016	12 344
2013– 2014	15 485	14 656
2013– 2014	14 872	17 453

Note : Les enquêtes sur les réclamations traitées de 2010-2011 et de 2011-2012 reflètent le travail de ressources temporaires additionnelles et d'un financement accru (se terminant le 31 mars 2012) afin de permettre au Groupe de travail en matière de normes d'emploi d'éliminer les réclamations en attente.

Les enquêtes sur les réclamations traitées de 2012-2013 reflètent, d'une part, le nombre réduit d'employés affectés au traitement des réclamations alors que la stratégie de modernisation devient axée sur une approche plus préventive de l'application de la LNE et, d'autre part, une période de recrutement et de formation de nouveaux agents des normes d'emploi pour remplacer le personnel partant à la retraite.

De plus, le ministère a encouragé la conformité avec la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* grâce aux méthodes suivantes :

- Publication d'un nouveau document d'information destiné aux travailleurs agricoles présentant des renseignements en français, en espagnol et en thaï sur les normes d'emploi ainsi que sur la santé et la sécurité au travail.
- Lancement du nouveau « Guide sur les normes d'emploi » (anciennement le guide destiné aux employeurs), à savoir un document objectif s'adressant tant aux employeurs qu'aux employés.
- Mise à jour des ressources éducatives existantes en ligne à la suite de nombreuses modifications législatives, y compris la hausse du salaire minimum en juin 2014, l'adoption du projet de loi 21 à l'origine de nouveaux congés, ainsi que l'adoption du projet de loi 18 ajoutant de nouvelles dispositions et des dispositions révisées à la LNE qui entreront en vigueur à des dates différentes en 2014 et en 2015.
- Réalisation de différentes initiatives de formation, de sensibilisation et de partenariat au cours de l'année, par exemple :
 - un partenariat avec la Bibliothèque publique de Toronto et le ministère des Services gouvernementaux pour accrocher des affiches sur les normes d'emploi dans les aires communes de 98 bibliothèques à Toronto et de 187 centres ServiceOntario en Ontario;
 - un partenariat avec le ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure et le ministère de la Recherche et de l'Innovation pour effectuer une présentation éducative à l'occasion de la conférence annuelle des centres d'encadrement

des petits entrepreneurs (« journée des CEPE ») dans le but de fournir des renseignements sur les normes d'emploi aux 57 gestionnaires des centres de l'Ontario;

- la distribution de plus de 1 000 affiches sur les normes d'emploi et du document d'information « Ce que doivent savoir les entreprises » aux employeurs de petites entreprises dans le cadre d'une initiative de sensibilisation des élèves dans l'Est de l'Ontario;
 - la distribution de publipostage électronique dans les centres info-carrières des collèges et universités dans chacun des principaux établissements postsecondaires en Ontario afin de susciter un intérêt à l'égard d'une trousse numérique novatrice contenant des liens et de l'information prête à la diffusion dans les bulletins d'information et sur les sites Web;
 - la promotion de ressources éducatives pour aider les fournisseurs de services de formation et les conseillers qui travaillent auprès d'immigrants à mieux connaître les ressources du MTR;
 - un partenariat avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour promouvoir les renseignements sur les normes d'emploi auprès des fournisseurs de services d'Emploi Ontario.
- Il a appuyé les inspections éclair provinciales grâce à des activités d'information et de sensibilisation, y compris :
 - la coordination des présentations données aux intervenants avant chacune des inspections éclair;
 - la préparation de ressources éducatives à distribuer aux employeurs pendant les inspections éclair;
 - la production de rapports sur les résultats de chacune des inspections éclair et leur présentation aux intervenants.

Pour en savoir plus sur les outils et les ressources relatifs aux normes d'emploi du ministère du Travail et y avoir accès, visitez le site www.labour.gov.on.ca/french/es.

Créer et maintenir un climat de relations de travail stable

Le ministère a continué de favoriser, de soutenir et d'entretenir un climat de relations de travail équilibré et productif en Ontario grâce aux mesures suivantes.

- En 2014-2015, il a atteint un taux de règlement de 98,2 % (au 18 mars 2015) en offrant des services de règlement objectif des différends pour négocier les conventions collectives sans arrêt de travail. Le ministère continue de surpasser son taux cible de règlement de 95 %.

Règlements sans grève ni lock-out

Année	Réels	Cible
2010/11	98,5 %	95 %

2011/12	98,9 %	95 %
2012/13	97,4 %	95 %
2013/14	98,0 %	95 %
2014/15 (au 18 mars 2015)	98,2 %	95 %

- Il a travaillé avec les services parapublics et divers secteurs partout dans la province durant les périodes difficiles sur le plan économique en ce qui a trait aux pratiques exemplaires de relations de travail.
- Il a soutenu d'autres ministères, le secteur privé, les municipalités ainsi que les secteurs de l'éducation et de la santé en leur fournissant des services de médiation et d'arbitrage ainsi que des renseignements impartiaux sur la négociation collective à l'appui du processus décisionnel et des négociations collectives.
- Il a aidé d'autres parties au moyen de ses programmes de solutions interactives.
 - Dans le cadre du programme de solutions interactives, les SRD ont offert des programmes personnalisés à 18 employeurs et à 19 syndicats, y compris des programmes de facilitation de niveau avancé, des programmes de rétablissement des relations de travail et des programmes intensifs d'établissement de relations.
 - Les SRD ont partagé leur expertise en facilitation et ont appuyé le Sommet sur le stress mental traumatique du ministère en offrant leur aide pendant les séances de mise au point.
 - En raison de sa popularité croissante, des sessions supplémentaires de la conférence régionale « Établissement et maintien d'un solide lien de confiance dans les relations syndicales patronales » ont été présentées à guichets fermés à Thunder Bay, à Sudbury, à Toronto et à Kingston.
 - Ils ont également offert leur expertise en matière d'élaboration et de prestation de programmes au Conseil pour l'inclusion et la diversité du ministère en contribuant à la création de programmes en vue du plan du Conseil concernant les groupes de discussion du ministère.
- L'administration du Programme de perfectionnement des arbitres 2013-2014 a permis d'ajouter six nouveaux arbitres à la liste des arbitres de griefs autorisés par le ministère, et les cinq autres arbitres devraient y être ajoutés au cours du prochain exercice.
- Le ministère a joué un rôle de premier plan dans l'offre et l'amélioration continues de l'atelier national de formation et de perfectionnement à l'intention des médiateurs (premier niveau), administré par l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

- Il a apporté son aide à des parties dans plus de 74 médiations de griefs, selon un modèle de recouvrement des coûts.
- Le ministère a effectué le suivi des activités de négociation pour les conventions collectives arrivées à échéance et les nouveaux règlements afin de mettre à jour l'ensemble des conventions collectives, ainsi que des données et des tendances en matière de règlements connexes. Environ 2 835 conventions collectives sont arrivées à échéance en 2014-2015, principalement dans les secteurs des soins de longue durée, de l'éducation, des universités, privé et municipal.
- Le ministère a géré plus de 1 900 nouvelles demandes d'aide à l'arbitrage et plus de 2 300 nouvelles demandes d'aide à la médiation et ont fermé ou réglé plus de 2 250 dossiers d'arbitrage et plus de 2 600 dossiers de conciliation et de médiation.
- Il a appliqué une méthode de négociation centralisée dans le secteur des Services aux personnes ayant une déficience intellectuelle ce qui a donné lieu à des recommandations pour l'établissement d'un cadre qui fixe les critères pour une utilisation claire et efficace des paiements de transfert par les organismes.
- Il a étudié la possibilité d'étendre l'application de modèles de négociation rationalisés à d'autres secteurs, y compris à celui de l'éducation postsecondaire, et a participé aux discussions sur les politiques axées sur les modifications à apporter à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* afin de prévoir une structure et un processus de négociation centralisée volontaire.

Dépenses ministérielles réelles provisoires 2014-2015

Catégorie de dépenses	Dépenses ministérielles réelles provisoires (M\$) 2014-2015 ^[11]
Fonctionnement	307.2 M\$
Immobilisations	0.5 M\$
Effectif ^[12] (au 31 mars 2015)	1,473.24

Mis à jour : 17 février 2017
Date de publication : 17 février 2017

Notes en bas de page

- [1] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [2] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à

l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.

- [3] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [4] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [5] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [6] [^] Les prévisions du dernier exercice sont redressées afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [7] [^] Les chiffres réels provisoires des dépenses correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2015.
- [8] [^] Nouveaux cas cliniques ouverts pour les CSTO.
- [9] [^] Nombre d'heures de formation par personne (chiffres du Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario dans le T3 seulement)
- [10] [^] Les CSTO et le Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario n'offrent pas de services de consultation.
- [11] [^] Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario.
- [12] [^] Postes équivalents à temps plein au sein de la fonction publique de l'Ontario.

Évaluer

Sujets



Gouvernement

Plans axés sur les résultats

Ministère du Travail

Le ministère du Travail a pour mission de

Contactez-
nous

Sujets

Affaires et économie

promouvoir des pratiques de travail
sécuritaires, équitables et harmonieuses
qui sont indispensables au mieux-être
social et économique des Ontariens et
des Ontariennes.

[l'Ontario en bref](#) [accessibilité](#) [nouvelles](#)
[confidentialité](#) [conditions d'utilisation](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2012 17



Suivez-nous



- Arts et culture
- Conduite et routes
- Domicile et communauté
- Éducation et formation
- Environnement et énergie
- Gouvernement
- Impôts et avantages fiscaux
- Lois et sécurité
- Régions rurales et du Nord
- Santé et bien-être
- Travail et emploi
- Voyage et loisirs