

Publication des plans d'activités et rapports annuels de 2022–2023 : ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Plans d'activités pour 2022–2023, résultats et retombées de tous les programmes provinciaux offerts par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences en 2021–2022.

Vue d'ensemble du ministère

Vision du ministère

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) dirige les efforts de l'Ontario visant à faire de la province le meilleur endroit en Amérique du Nord où recruter, former, maintenir en poste, protéger et récompenser la main-d'œuvre dans le cadre des emplois d'aujourd'hui et de demain. Le travail du ministère à cet égard permet de créer des marchés du travail dynamiques et équitables, des lieux de travail sécuritaires et harmonieux ainsi qu'une réglementation liée au travail et à l'emploi concurrentielle. Le ministère a la responsabilité d'appuyer la population de l'Ontario dans tous les aspects et à toutes les étapes du processus d'emploi :

Le marché du travail

- Définir les emplois de demain et les compétences connexes.
- Présenter à des fins de résidence permanente la candidature de travailleurs qui ont les compétences, l'expérience et l'éducation nécessaires pour appuyer l'économie.
- Faire connaître aux chercheurs d'emploi les occasions de formation et de développement des compétences.
- Faire la promotion de l'apprentissage dans les métiers spécialisés et créer des incitatifs pour augmenter les inscriptions.

Dans le lieu de travail

- Élaborer des politiques pour promouvoir des lieux de travail sécuritaires, équitables et harmonieux.
- Aider les parties à régler rapidement les conflits et fournir des données sur les négociations collectives ainsi que des recherches et des analyses sur les tendances à cet égard pour éclairer la prise de décisions.
- Appliquer les lois et offrir de l'information et de l'éducation

- Travailler avec les partenaires pour prévenir les blessures, les maladies et les décès au travail.

Après l'emploi

- Établir des règles concernant la cessation d'emploi, la mise à pied et les indemnités de départ.
- Aider les travailleurs qui perdent leur emploi et qui doivent changer de carrière.
- Recourir aux équipes d'intervention rapide dans les cas de licenciement collectif.
- Veiller à ce qu'une rémunération et du soutien soient offerts aux travailleurs blessés.

Le MTIFDC soutient diverses priorités gouvernementales clés pour la protection de l'économie de l'Ontario, telles que les suivantes :

- mettre en place une économie concurrentielle qui crée de bons emplois et attire les investissements;
- assurer la sécurité des travailleurs de l'Ontario;
- favoriser un climat de relations de travail harmonieux et stable qui réduit au minimum le nombre et la durée des arrêts de travail;
- veiller à ce que les milieux de travail soient équitables et à ce qu'ils permettent d'accroître la productivité;
- veiller à ce que les secteurs de l'emploi et de la formation soient efficaces et répondent aux besoins du marché du travail de l'Ontario;
- rendre le système d'apprentissage et des métiers spécialisés de l'Ontario davantage axé sur le client, plus souple et plus facile d'accès;
- transformer et intégrer les services d'emploi de l'Ontario pour aider les personnes à la recherche d'un emploi, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale, à trouver et à conserver de bons emplois;
- présenter la candidature d'immigrants qualifiés à des fins de résidence permanente pour aider à remédier aux lacunes sur le marché du travail de l'Ontario et à favoriser la croissance de l'économie de la province;
- aider les nouveaux arrivants en leur offrant des services d'établissement et des programmes de formation linguistique pour leur donner les outils nécessaires à la réussite économique dans la province.

À ce titre, le MTIFDC est appelé à jouer un rôle essentiel dans la reprise économique de l'Ontario et dans le retour au travail sécuritaire des personnes à mesure que nous nous remettons de la pandémie de COVID-19. Dans son intervention contre la pandémie, le ministère continuera de mettre l'accent sur l'amélioration et la redéfinition des priorités des programmes existants et vise à s'assurer que ces derniers sont en mesure de satisfaire aux exigences en évolution dans cette situation sans précédent.

Programmes du ministère

Le MTIFDC contribue à la réalisation des priorités du gouvernement par la prestation de services publics dans cinq principaux secteurs de compétence :

- Emploi Ontario
- Santé et sécurité au travail
- Normes d'emploi
- Relations de travail
- Talents étrangers et services d'aide à l'immigration et à l'établissement

Le programme **Emploi Ontario** (**EO**) vise à éliminer les lacunes touchant le marché du travail et les compétences ainsi qu'à améliorer les possibilités d'emploi pour l'ensemble de la population ontarienne. L'objectif du programme est de faire en sorte que les personnes à la recherche d'un emploi puissent saisir les occasions de décrocher et de conserver un bon emploi, que les employeurs puissent embaucher les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin et que la province dispose des meilleurs services d'emploi possible. EO prévoit d'atteindre cet objectif en permettant à un plus grand nombre de personnes d'acquérir des compétences précieuses grâce à l'apprentissage et en transformant les services d'emploi et de formation afin d'ouvrir des débouchés pour les personnes à la recherche d'un emploi sur le marché du travail.

Le programme EO est financé en partie par l'intermédiaire de deux ententes de transfert conclues avec le gouvernement fédéral : l'Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail et l'Entente Canada-Ontario sur le développement de la main-d'œuvre.

Le **programme de santé et sécurité au travail (SST)** a pour objectif de prévenir les décès, les maladies et les blessures dans les lieux de travail de l'Ontario. Le programme de SST compte deux principaux volets : l'application de la loi dans le domaine de la SST et la prévention en matière de SST.

Les activités d'application de la loi dans le domaine de la SST visent à garantir la conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et ses règlements, plus particulièrement dans les lieux de travail présentant un risque de blessure plus élevé. Les activités de prévention en matière de SST sont réalisées 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 (WSIB), les centres de recherche, les associations de santé et de sécurité (ASS) et les fournisseurs de formation privés. Grâce à ces activités liées à la SST, le ministère assure la stabilité des entreprises en créant des milieux de travail sûrs et sains.

Les coûts associés aux deux programmes de SST sont entièrement recouverts auprès de la WSIB.

Le **Programme des normes d'emploi** contribue à créer des milieux de travail équitables et à mettre tous les employeurs sur un pied d'égalité; ainsi, il permet de renforcer le milieu des affaires afin de le rendre propice à la concurrence, ce qui favorise la création d'emplois et attire les investissements en Ontario.

Le **programme des relations de travail** appuie l'établissement d'un climat de relations de travail stable et constructif ainsi que de relations productives dans les milieux de travail de l'Ontario en facilitant les relations de travail efficaces et le règlement des conflits et en fournissant aux parties aux négociations des renseignements, des études et des analyses sur les négociations collectives. Le rôle du ministère demeure neutre en ce qui a trait aux syndicats et aux employeurs.

Le **programme relatif aux talents étrangers et aux services d'aide à l'établissement (TESAE)**, par l'intermédiaire du Programme ontarien des candidats à l'immigration, vise à proposer la candidature de travailleurs étrangers, d'étudiants étrangers et d'autres personnes possédant les études, les compétences et

l'expérience requises pour obtenir la résidence permanente en fonction des besoins économiques de l'Ontario. Le programme des services d'aide à l'immigration et à l'établissement offre des services d'établissement et de formation linguistique pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer avec succès et à acquérir les compétences en langues officielles dont ils ont besoin pour favoriser efficacement leur intégration sociale et économique.

Les coûts du Programme ontarien des candidats à l'immigration sont entièrement recouverts au moyen de droits.

Programme interne supplémentaire : Unité de l'antiracisme

Le Plan d'action contre le racisme est un engagement clé de la Politique de la fonction publique de l'Ontario (FPO) pour la lutte contre le racisme et constitue une initiative ministérielle interne axée sur le personnel du ministère. Le plan est axé sur trois objectifs principaux : renforcer les compétences et les capacités en matière de lutte contre le racisme, diversifier les parcours de talents, ainsi que favoriser des milieux de travail responsables, antiracistes et inclusifs. L'objectif global est de permettre au ministère, en partenariat avec les principaux intervenants de la FPO, de créer collectivement un milieu de travail diversifié, inclusif, accessible et respectueux où chaque employé peut s'exprimer et a la possibilité d'apporter une pleine contribution.

Le Plan d'action contre le racisme du MTIFDC jette les fondements de la façon dont le ministère transformera les pratiques et les processus touchant l'organisation, l'effectif et le milieu de travail, créera une culture organisationnelle fondée sur l'équité raciale, offrira un accès équitable aux possibilités d'avancement professionnel et d'investissement, traitera et réglera les problèmes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail, de même qu'offrira des programmes et des services équitables dans les communautés noires, autochtones et racisées.

Dans le cadre du Plan d'action contre le racisme en 2021-2022, les efforts ont été axés sur 1) le renforcement des capacités, des compétences et des connaissances en matière de lutte contre le racisme, de diversité, d'inclusion et d'équité; 2) l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'avancement professionnel axés sur l'établissement du fondement de l'équité raciale en matière d'emploi. Ces efforts visaient les activités et le personnel internes du ministère.

En 2022-2023, le ministère continuera de relever et d'éliminer les obstacles systémiques au racisme au sein des politiques, des processus et des pratiques qui donnent lieu à des résultats disproportionnés pour les employés et les Ontariennes et Ontariens membres de groupes méritant l'équité.

Activités prévues et poursuite de l'intervention contre la COVID-19 en 2022-23

Au cours des dernières années, le MTIFDC a entrepris un certain nombre d'initiatives différentes pour atténuer les répercussions de la pandémie de COVID-19 afin de protéger les travailleurs et l'économie de l'Ontario.

Le ministère continuera d'appuyer la relance économique de la province par l'intermédiaire d'EO, en mettant l'accent sur l'exécution du Fonds pour le développement des compétences, l'expansion des programmes d'emploi et de formation existants, la poursuite du déploiement du modèle de renouvellement des services d'emploi (RSE), les appels de demande d'idées novatrices lancés aux intervenants clés (y compris les employeurs et les chercheurs d'emploi) et l'amélioration des modes de prestation des services numériques pour les métiers spécialisés et l'apprentissage.

Le ministère continuera également d'offrir une formation gratuite sur la santé et la sécurité au travail aux représentants en santé et en sécurité de quelque 60 000 petites entreprises; cette formation est axée sur la diminution des taux de blessure et l'amélioration des connaissances relatives à la santé et à la sécurité ainsi que des pratiques à cet égard dans les petites entreprises.

Grâce à la Stratégie pour la santé et la sécurité au travail, le système de la SST passera à un modèle s'appuyant sur les données probantes et axé sur les risques dans le cadre duquel les initiatives de prévention seront orientées vers les résultats, tout particulièrement les résultats mesurables à des fins d'amélioration continue.

Le ministère continuera de travailler à la mise au point de l'Outil d'élaboration des plans de sécurité au travail, qui peut comprendre des risques en milieu de travail autres que la COVID-19, afin d'aider les employeurs, en particulier les petites entreprises, à prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

Le ministère continue de donner suite à tous les événements liés à la SST concernant la santé et la sécurité relatives à la COVID-19. De plus, un certain nombre de nouvelles initiatives de SST sont prévues au cours de l'année à venir pour aider les milieux de travail à comprendre les exigences en matière de SST concernant d'autres risques importants en milieu de travail en matière de SST et à s'y conformer.

Dans le cadre du budget de 2022, 205 millions de dollars ont été réinvestis afin de prolonger et de bonifier le crédit d'impôt de l'Ontario pour la formation, qui offre jusqu'à 2 000 \$ par année en allègement pour 50 % des dépenses de formation admissibles d'une personne. Cette mesure se poursuivra afin d'aider les travailleurs à obtenir la formation dont ils ont besoin pour leur réorientation professionnelle, leur recyclage professionnel ou le perfectionnement de leurs compétences.

En outre, à compter de 2022-2023, le programme du Fonds pour le développement des compétences dans le cadre d'EO permettra d'examiner les possibilités d'aménagement en immobilisations et en infrastructures visant à ramener un plus grand nombre d'Ontariennes et d'Ontariens en milieu de travail, à mesure que l'économie se rétablit de la pandémie de COVID-19.

Plan stratégique 2021-22

Emploi Ontario

Les principales activités et les principaux domaines d'intérêt d'EO comprennent ce qui suit :

Le **système d'emploi et de formation d'EO (système d'EO)** aide les gens à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver des emplois à temps plein. Le système d'EO est formé d'intervenants du réseau communautaire ontarien, à savoir des fournisseurs de services d'emploi, des fournisseurs de services d'alphabétisation, des collèges publics, des bureaux offrant directement des services d'apprentissage et des agents responsables de la formation. Le MTIFDC continuera de transformer sa façon de fournir des services d'emploi en intégrant les services d'aide sociale et de préparation à l'emploi à EO, ce qui permettra de créer un système efficace unique plus facile à utiliser et mieux adapté aux conditions locales. Le nouveau système offrira de meilleurs résultats à tous les chercheurs d'emploi, y compris ceux qui reçoivent de l'aide sociale, et offrira un meilleur soutien aux employeurs.

Le **soutien de l'apprentissage et des métiers spécialisés** comprend une combinaison de formation en classe et de formation en cours d'emploi pour les personnes qui veulent exercer un métier spécialisé et pour aider les entreprises à tirer parti des nouveaux talents tout en dotant les travailleurs des compétences pratiques et des qualifications dont l'économie a besoin maintenant et dans l'avenir. Le MTIFDC poursuit ses travaux visant à moderniser le système des métiers spécialisés et de l'apprentissage de l'Ontario dans le cadre de la Stratégie relative aux métiers spécialisés, en mettant l'accent sur les éléments suivants :

- éliminer la stigmatisation en faisant la promotion de l'apprentissage et des métiers spécialisés comme des carrières de premier choix très en vue et souhaitables dans les écoles primaires et secondaires;
- simplifier la prestation des services offerts aux apprentis, aux travailleurs des métiers spécialisés et à leurs employeurs grâce à des initiatives et à la mise en œuvre continue de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, qui a permis la création d'un nouvel organisme d'État, Métiers spécialisés Ontario (MSO);
- éliminer les obstacles pour les apprentis qui entreprennent leur carrière et progressent dans celle-ci et moderniser la prestation de services par voie numérique pour les métiers spécialisés et l'apprentissage en offrant un accès sécurisé et convivial à l'information et aux services en ligne;
- offrir une formation de grande qualité au moyen d'équipement de formation moderne et encourager un plus grand nombre d'employeurs à participer au système d'apprentissage en offrant des incitatifs financiers.

Pour l'exercice 2022–2023, les investissements dans la Stratégie relative aux métiers spécialisés permettront ce qui suit :

- l'embauche potentielle de 11 recruteurs supplémentaires du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), pour un total de 63 employés répartis dans 71 conseils scolaires et 806 écoles participantes;
- la réception du soutien financier dont environ 1 800 candidats à l'apprentissage ont besoin pour terminer leur programme et passer à la formation d'apprenti, ce qui pourrait entraîner une hausse de 3 % du nombre de candidats à l'apprentissage qui réussissent leur programme en 2022-2023;
- le soutien de plus de 15 000 apprentis, pour ainsi encourager une plus grande participation des employeurs et accroître la diversité au sein du système des métiers spécialisés et de l'apprentissage de l'Ontario.

Dans le cadre du Plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre, le ministère s'est engagé à élaborer un plan qui renforcerait le système de développement de la main-d'œuvre de l'Ontario afin de suivre le rythme de l'évolution de la main-d'œuvre et de l'économie. Le Plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre a été étendu aux initiatives pour les travailleurs qui visent à mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs et à mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs et des collectivités. Dans le cadre des initiatives pour les travailleurs, le ministère vise à élaborer un plan pour constituer et garantir la main-d'œuvre la plus talentueuse, la plus résiliente et la plus dynamique possible pour favoriser la croissance et la prospérité de l'Ontario.

En 2022-2023, le gouvernement s'emploie à mettre en œuvre cinq initiatives stratégiques dans le cadre des initiatives pour les travailleurs :

- renforcer les initiatives liées au marché du travail;
- regrouper les commissions locales de planification de la main-d'œuvre;
- simplifier et améliorer les programmes;

- créer un cadre de partenariat;
- élaborer un plan de développement de la main-d'œuvre.

Santé et sécurité au travail

Le programme de SST du MTIFDC a pour but de prévenir les accidents mortels, les blessures et les maladies au travail. Il s'appuie sur la stratégie provinciale en matière de SST intitulée *La prévention, ça marche!* Le programme de SST est fondé sur la LSST et ses règlements, qui établissent les droits et devoirs de toutes les parties dans les milieux de travail. La LSST exige le respect de normes minimales pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs de la province. Le programme prévoit également des activités telles que l'élaboration de politiques, la réforme législative et réglementaire, la mise en œuvre de la stratégie *La prévention, ça marche!*, l'établissement de normes de santé et de sécurité, la gestion de l'information et des connaissances, la mesure et l'évaluation du rendement, ainsi que la formation et la sensibilisation en vue d'améliorer les connaissances et les pratiques en matière de SST.

Le programme de SST offre ses services dans le cadre de deux principaux volets : la prévention et l'application de la loi.

Prévention en matière de santé et de sécurité au travail

Les activités de prévention s'appuient sur la stratégie de SST intégrée à l'échelle de la province. Dans le cadre de cette stratégie, le MTIFDC travaille de concert avec les entreprises, les groupes de travailleurs et les partenaires provinciaux du système de santé et de sécurité au travail pour instaurer une culture où la santé et la sécurité sont au cœur des préoccupations des lieux de travail. Un élément clé de la mise en œuvre de la stratégie *La prévention, ça marche!* est le partenariat établi par le MTIFDC avec les associations de santé et de sécurité, les centres de recherche sur la SST et d'autres intervenants clés. En outre, le programme de prévention finance et supervise des centres de recherche spécialisés et les projets qui renforcent le système de SST en améliorant la prestation des services et des produits de SST.

Un certain nombre d'activités de formation et de sensibilisation en matière de SST ainsi que des examens connexes sont prévus pour l'exercice 2022-2023, notamment l'apport de révisions aux normes de formation sur le travail en hauteur et un examen de la formation à l'agrément des membres des comités mixtes de santé et de sécurité au travail. De plus, le MTIFDC s'emploie à élaborer et à mettre en œuvre un plan de mesure du rendement conçu pour surveiller et traiter de façon continue les résultats des interventions du système de SST dans le cadre de la stratégie *La prévention, ça marche!*, ainsi que l'efficacité de leur gestion. Le ministère est sur la bonne voie pour mettre en œuvre pleinement un modèle de mesure du rendement à l'échelle du système en 2022-2023. Le modèle de mesure du rendement aidera le ministère à mieux comprendre l'efficacité des interventions du système de SST et permettra une amélioration continue.

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

Les activités d'application de la loi dans le domaine de la SST visent à garantir la conformité avec la LSST et ses règlements, plus particulièrement dans les lieux de travail à risque élevé, afin de réduire le nombre de décès, de blessures et de maladies survenant dans les lieux de travail, ainsi que pour faire la promotion des lieux de travail sécuritaires et sains dans l'ensemble de la province. La stratégie du ministère en matière d'application de la LSST est fondée sur des activités fondamentales d'application de la loi par l'entremise des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail du ministère. Ces inspecteurs ont de vastes pouvoirs pour faire respecter la LSST et favoriser la conformité en fournissant de l'information, des ressources et des outils pour aider les milieux de travail à respecter les exigences législatives.

En 2022-2023, le ministère mènera sept initiatives chevauchant plusieurs programmes à l'échelle de la province dans des secteurs précis :

- une initiative portant sur les risques élevés, axée sur les accidents de véhicule automobile;
- une initiative sur les dangers liés à l'équipement mobile et un milieu de travail sain pour la santé des travailleurs, axée sur les maladies professionnelles.

Normes d'emploi

Le MTIFDC joue un rôle vital pour ce qui est de faire connaître les normes d'emploi, notamment en ce qui a trait au salaire minimum, aux heures de travail, aux jours fériés et à d'autres normes, au moyen du Programme des normes d'emploi. Le personnel du Programme des normes d'emploi veille à l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et de ses règlements, ainsi que de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* et de la *Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes*. Les activités d'application de la loi sont exécutées par le personnel des bureaux locaux régionaux et par les agents des normes d'emploi, qui mènent des enquêtes sur les plaintes en vertu de ces lois et s'emploient à les régler.

Pour l'exercice 2022-2023, le Programme des normes d'emploi mettra l'accent sur ce qui suit :

1. **Lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre** par la création d'un nouveau cadre d'autorisation pour les agences d'aide temporaire et les recruteurs, ainsi que par la mise sur pied d'une équipe de renseignement spécialisée, afin d'enquêter sur les violations potentielles des droits du travail qui comprennent des questions de traite des personnes à des fins de travail forcé.
2. **Accroître la compréhension de la LNE chez les employeurs et les employés** en fournissant des renseignements exacts, rapides et clairs et en offrant de l'aide en matière de conformité en temps opportun, en communiquant des ressources éducatives et en appuyant les initiatives de sensibilisation des intervenants.
3. **Accroître la conformité avec la LNE** en appliquant une approche souple, mesurée et progressive d'application de la loi en cas de non-conformité, conformément aux principes modernes des organismes de réglementation.
4. **Donner suite aux violations de la LNE** en menant en temps opportun des enquêtes et des inspections qui respectent les obligations législatives, stratégiques et administratives et qui utilisent des outils d'application de la loi et des sanctions adaptées à la situation.

Relations de travail

Le programme des relations de travail a pour objectif de créer un climat propice à des relations de travail stables et aux rapports harmonieux nécessaires pour favoriser l'établissement, en Ontario, de milieux de travail dynamiques qui se prêtent au soutien et à la productivité. Dans le cadre du programme des relations de travail, on offre des services à la fonction publique de l'Ontario, au secteur parapublic et au secteur privé; de même, le programme se veut la principale source impartiale de renseignements, de politiques et de recherches dans le domaine des relations de travail en Ontario. Par l'intermédiaire du programme des relations de travail, le MTIFDC administre et soutient la législation clé, notamment la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Les priorités en matière de relations de travail au sein du MTIFDC sont les suivantes :

Les **Services de médiation** facilitent et surveillent les processus de négociation collective dans la province et aident les employeurs et les syndicats à régler les questions en suspens au moyen de la conciliation et de la médiation.

Les **Services d'arbitrage** facilitent le processus d'arbitrage, nomment des personnes expérimentées et acceptables pour jouer le rôle d'arbitres et de candidats pour les dossiers d'arbitrage, et répertorient les décisions arbitrales afin de les rendre publiques.

Le **Bureau d'information sur les relations de travail/Administration relative aux négociations collectives** sert de centre de collecte et d'analyse de données pour toutes les conventions collectives des secteurs public et privé de l'Ontario et fournit des solutions numériques pour aider les entreprises et la population ontarienne à obtenir des renseignements neutres sur les négociations collectives. De même, le personnel du programme des relations de travail donne des conseils, soutient l'élaboration de politiques interministérielles et intergouvernementales, en plus de mener des consultations auprès des intervenants.

Programme relatif aux talents étrangers et à la formation linguistique pour adultes

Le ministère a regroupé les politiques et les programmes d'immigration provinciaux, ainsi que les relations intergouvernementales au sein d'une même entité, ce qui permet au gouvernement de mieux coordonner ses priorités en matière d'immigration, notamment de maximiser les avantages de l'immigration de personnes qualifiées pour l'économie.

Le **programme d'aide à l'immigration et à l'établissement** appuie la prestation d'une gamme de services pour aider les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles à l'intégration et à s'intégrer au sein des collectivités et du marché du travail. Pour ce faire, on offre des services d'orientation relative à l'établissement et au marché du travail, de la formation linguistique, du soutien à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et des programmes d'emploi et de formation spécialisés pour aider les nouveaux arrivants hautement qualifiés à reprendre rapidement leur carrière en Ontario.

Par l'intermédiaire du **Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI)**, le ministère remplit son mandat de créer un marché du travail dynamique. Le POCI est offert en partenariat avec le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Le personnel du POCI reconnaît et désigne les candidats à la résidence permanente au Canada qui ont les compétences et l'expérience dont l'économie ontarienne a besoin. Ces candidats comprennent des entrepreneurs étrangers qui ont montré un engagement à établir ou à acheter et à faire croître des entreprises durables dans des collectivités de l'ensemble de la province. Le gouvernement du Canada prend la décision définitive en ce qui a trait à toutes les demandes de résidence permanente.

En 2022-2023, le personnel du programme lancera un projet pilote sur l'entrepreneuriat qui permettra de déterminer et d'aider les entrepreneurs étrangers qui souhaitent tirer parti du volet Entrepreneurs pour venir en Ontario.

Répartition des dépenses de fonctionnement de base du ministère 2022-2023 (2 081,6 M\$) ^[1]

Charges de fonctionnement	M\$	%
Talents étrangers et services d'aide à l'établissement;	99,2	4,8

Charges de fonctionnement	M\$ *****	% *****
Administration du ministère ^[2]	22,1	1,1
Commission de l'équité salariale	3,3	0,2
Relations de travail	25,5	1,2
Santé et sécurité au travail	246,2	11,8
Droits et responsabilités en matière d'emploi	102,9	4,9
Emploi Ontario	1 582,5	76,0

**Tableau 1 : Dépenses prévues
du ministère 2022-2023 (M\$)**

Poste	Montant
Approbations - COVID-19	364,2
Autres – Fonctionnement	1 416,7
Autres – Immobilisations	24,0

Poste	Montant
Total	1 804,9

Données financières détaillées

Tableau 2 : Chiffres combinés – Fonctionnement et immobilisations par crédit

Operating expense						
Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021 - 2022 [3] \$	Chiffres réels provisoires 2021-2022 [3] \$	Chiffres réels 2020-2021 ^[3] \$
Administration du ministère	22 043 600	2 081 300	10,4	19 962 300	21 432 500	23 873 135
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	1 780 893 814	60 747 300	3,5	1 720 146 514	2 046 971 914	1 438 982 745

Commission de l'équité salariale	3 299 000	(163 600)	(4,7)	3 46 2 60 0	3 462 600	2 368 622
Relations de travail	25 47 4 700	1 693 700	7,1	23 7 81 0 00	24 035 400	22 477 069
Santé et sécurité au travail	246 1 77 30 0	7 954 000	3,3	238 223 300	239 102 100	218 444 599
Droits et responsabilités en matière d'emploi	102 9 09 40 0	60 187 400	140,9	42 7 22 0 00	258 908 000	38 837 437
Emploi Ontario	1 575 969 200	(85 675 900)	(5,2)	1 66 1 64 5 10 0	1 757 534 500	1 420 196 38 2
Talents étrangers et services d'aide à l'établissement	99 16 4 800	14 116 900	16,6	85 0 47 9 00	85 047 900	90 170 016
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	1 780 893 814	60 747 300	3,5	1 72 0 14 6 51 4	2 046 971 914	1 438 982 74 5

Total à voter - Charges de fonctionnement	2 075 038 000	193 800	0,0	2 07 4 84 4 20 0	2 389 523 000	1 816 367 26 0
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Crédits législatifs	6 565 014	0	0	6 56 5 01 4	6 565 014	677 651
Redressement de consolidation et autres redressements	2 081 603 014	193 800	0,0	2 08 1 40 9 21 4	2 396 088 014	1 817 044 91 1
Redressement de consolidation et autres redressements	(300 709 2 00)	60 553 500	0	(361 262 700)	(349 116 100)	(378 062 166)
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	1 780 893 814	60 747 300	3,5	1 72 0 14 6 51 4	2 046 971 914	1 438 982 74 5

Actifs de Fonctionnement

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels provisoires 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021 ^[3] \$
Talents étrangers et services d'aide à l'établissement	0	(1 000)	(1 00)	1 000	1 000	0
Total, y compris mandats spéciaux	0	(1 000)	(1 00)	1 000	1 000	0
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à voter – Actifs de fonctionnement	0	(1 000)	(1 00)	1 000	1 000	0
Total – Actifs de fonctionnement	0	(1 000)	(1 00)	1 000	1 000	0

Mandats spéciaux	0	(1 000)	(1 00)	1 0 00	1 000	0
Total – Actifs de fonctionnement	0	(1 000)	(1 00)	1 0 00	1 000	0

Charges d'Immobilisations

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022^[3] \$	Chiffres réels provisoires 2021-2022^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021^[3] \$
Administration du ministère	1 000	0	0	1 0 00	1 000	0
Santé et sécurité au travail	491 0 00	(2 828 000)	(85,2)	3 3 19 000	3 319 000	564 638
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	24 04 1 500	19 371 500	414,8	4 6 70 000	9 822 700	3 959 933

Droits et responsabilités en matière d'emploi	1 000	0	0	1 0 00	1 000	0
Emploi Ontario	39 00 1 000	23 502 500	151,6	15 498 50 0	25 498 500	13 903 225
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à voter - Charges d'immobilisations	39 49 4 000	20 674 500	109,9	18 819 50 0	28 819 500	14 467 863
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Crédits législatifs	3 074 400	1 872 700	155,8	1 2 01 700	1 201 700	1 368 022
Total du ministère - Charges d'immobilisations	42 56 8 400	22 547 200	112,6	20 021 20 0	30 021 200	15 835 885
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	24 04 1 500	19 371 500	414,8	4 6 70 000	9 822 700	3 959 933

Redressement de consolidation et autres redressements	(18 526 900)	(3 175 700)	0	(15 351 200)	(20 198 500)	(11 875 952)
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	24 041 500	19 371 500	414,8	4 670 000	9 822 700	3 959 933

Biens Immobilisés

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022^[3]	Chiffres réels provisoires 2021-2022^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021^[3] \$
Administration du ministère	1 000	0	0	1 000	1 000	0
Santé et sécurité au	8 263 300	8 050 300	3 779,5	213 00	213 000	644 044
Total du ministère – Biens immobilisés	16 333 800	12 875 900	372,4	3 457 900	3 457 900	1 141 887

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022 ^[3]	Chiffres réels provisoires 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021 ^[3] \$
travail				0		
Droits et responsabilités en matière d'emploi	5 000 000	5 000 000	0	0	0	497 843
Emploi Ontario	3 069 500	(174 400)	(5.4)	3 243 900	3 243 900	0
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à voter – Biens immobilisés	16 333 800	12 875 900	372,4	3 457 900	3 457 900	1 141 887
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total du ministère – Biens immobilisés	16 333 800	12 875 900	372,4	3 457 900	3 457 900	1 141 887

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022 ^[3]	Chiffres réels provisoires 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021 ^[3] \$
Crédits législatifs	0	0	0	0	0	0
Total du ministère – Biens immobilisés	16 333 800	12 875 900	372,4	3 457 900	3 457 900	1 141 887

Total du ministère – Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)

Crédits et programmes	Prévisions 2022-2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2021-2022 %	Prévisions 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels provisoires 2021-2022 ^[3] \$	Chiffres réels 2020-2021 ^[3] \$
Total du ministère – Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de	1 804 935 314	80 118 800	4,6	1 724 816	2 056 794 614	1 442 942 678

consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)				51 4		
---	--	--	--	---------	--	--

Tendances historiques

Tableau des tendances historiques				
Analyse des tendances historiques	Chiffres réels 2019-2020^[4] \$	Chiffres réels 2020-2021^[4] \$	Prévisions 2021-2022^[4] \$	Prévisions 2022-2023^[4] \$
Total du ministère – Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)	1 232 010 101	1 442 942 678	1 724 816 514	1 804 935 314
Variation en pourcentage d'un exercice à l'autre	S/O *****	17,12 %	19,53 %	4,65 %

De plus amples renseignements sur les programmes et initiatives du Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (<https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-du-travail-de-immigration-de-la-formation-et-du-developpement-des-competences>) figurent à l'adresse suivante :

Pour obtenir de l'information financière supplémentaire, consultez les sites suivants :

- Budget des dépenses (<https://www.ontario.ca/fr/page/budget-des-depenses>)
- Nous sommes désolés mais nous n'arrivons pas à trouver cette page (<https://www.ontario.ca/fr/page/comptes-publics-de-lontario-editions-anterieures>)
- Budget de l'Ontario de 2022 (<https://budget.ontario.ca/fr/2022/index.html>)

Organismes, Conseils et Commissions

Le ministère reçoit l'appui de plusieurs organismes pour réaliser son travail.

Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) : Le BCT conseille, défend et renseigne les travailleurs blessés non syndiqués et les survivants, et les représente devant la WSIB et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT). Le BCT offre également son soutien aux travailleurs non syndiqués devant la Commission des relations de travail de l'Ontario dans les affaires relatives à des mesures de représailles visées à l'article 50 de la LSST.

Bureau des conseillers des employeurs (BCE) : Le BCE offre des services de consultation et d'information à tous les employeurs de l'Ontario, ainsi que des services de représentation, essentiellement aux petits employeurs, c'est-à-dire ceux qui comptent moins de 100 employés, au sujet de questions relatives à la sécurité professionnelle et à l'assurance contre les accidents du travail sur lesquelles se penchent la WSIB et le TASPAAT. Le BCE offre également son soutien aux employeurs comptant moins de 50 employés devant la Commission des relations de travail de l'Ontario dans les affaires relatives à des mesures de représailles visées à l'article 50 de la LSST.

Bureau de l'équité salariale : Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*, dont l'objet est de remédier à la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué majoritairement par des femmes. Le Bureau de l'équité salariale fournit de la formation et des conseils aux employeurs, employés et agents négociateurs des secteurs public et privé afin de les aider à mettre en place et à maintenir l'équité salariale au sein de leurs lieux de travail. En outre, le Bureau enquête sur les plaintes, exécute des programmes de surveillance, cherche à régler les différends liés à l'équité salariale opposant diverses parties et délivre des ordonnances de conformité, au besoin.

Tribunal de l'équité salariale (TES) : Le TES, un tribunal administratif tripartite quasi judiciaire, statue sur les litiges sous le régime de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario.

Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) : La CRTO est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui assure, conformément à plusieurs lois de l'Ontario, la médiation et l'arbitrage de diverses questions touchant l'emploi et les relations de travail, notamment les plaintes pour négociation de mauvaise foi, les grèves et les lock-out, les conflits d'intérêts des conseils scolaires, les appels de décisions rendues par les agents des normes d'emploi et les inspecteurs de la SST, y compris celles liées à la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*.

Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne (CRG) : La 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.

Commission des griefs de la fonction publique (CGFP) : La CGFP est un tribunal d'arbitrage indépendant qui fournit des services de résolution de conflits à certains membres de la direction et employés non syndiqués de la fonction publique de l'Ontario.

Bureau du commissaire à l'équité (BCE) : Le BCE soutient le commissaire à l'équité dans l'accomplissement du mandat défini par la *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire* et la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*. Le commissaire à l'équité évalue les pratiques d'inscription de certaines professions et de certains métiers réglementés afin de s'assurer qu'elles sont transparentes, objectives, impartiales et équitables pour toute personne qui demande à exercer sa profession en Ontario.

Organismes qui ne font pas partie des prévisions du ministère

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail : La WSIB fait la promotion de la santé et de la sécurité dans les lieux de travail; facilite le retour au travail et le rétablissement des travailleurs souffrant de blessures corporelles qui découlent de leur emploi et subies au cours de celui-ci ou qui souffrent d'une maladie professionnelle; facilite la réintégration sur le marché du travail des travailleurs et des conjoints des travailleurs décédés; fournit des indemnités et d'autres prestations aux travailleurs et aux survivants de travailleurs décédés.

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail : Le TASPAAT est un tribunal d'arbitrage qui peut confirmer ou modifier une décision de la WSIB, et qui entend et tranche les appels de décisions finales de la WSIB.

Conseil de la prévention : Le Conseil de la prévention conseille le ministre sur la nomination d'un directeur général de la prévention ainsi que sur tout autre point déterminé par le ministre. Le Conseil fournit des conseils au directeur général de la prévention 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 de même que du rapport annuel produit en vertu de l'article 22.3 de la LSST, 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 offre 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*.

Société ontarienne de gestion des fonds des investisseurs immigrants (SOGFII) : La SOGFII est une entité qui investit et qui rembourse les sommes reçues du Programme d'immigration des investisseurs du gouvernement fédéral, par l'intermédiaire duquel on accorde la résidence permanente à des immigrants admissibles en Ontario. Les fonds gérés par la SOGFII sont détenus en dehors du Trésor. En avril 2014, le gouvernement fédéral a mis fin au Programme d'immigration des investisseurs, mais la SOGFII est légalement tenue de demeurer opérationnelle jusqu'au dernier remboursement des fonds alloués à l'Ontario, prévu pour 2022-2023.

Métiers spécialisés Ontario (MSO) : À maturité, MSO sera responsable d'un modèle de prestation de services « à guichet unique » pour l'inscription des apprentis et la certification des gens de métier qualifiés, en plus de tenir à jour et de mettre à jour les programmes d'apprentissage (dont les normes de formation, les normes du curriculum et les examens).

Sommaire des dépenses : Organismes, conseils et commissions

Sommaire des dépenses : organismes, conseils et commissions	Chiffres Réels Provisoires 2021-2022 ^[5] Revenus	Chiffres Réels Provisoires 2021-2022 ^[5] Dépenses	Prévisions 2022-2023
Bureau de l'équité salariale	0	2 996 300	2 832 700
Tribunal de l'équité salariale	0	466 300	466 300

Sommaire des dépenses : organismes, conseils et commissions	Chiffres Réels Provisoires 2021-2022^[5] Revenus	Chiffres Réels Provisoires 2021-2022^[5] Dépenses	Prévisions 2022-2023
Commission des relations de travail de l'Ontario	0	12 187 800	12 251 400
Commission de règlement des griefs (voir la remarque 1)	0	2 671 000	2 670 900
Bureau des conseillers des employeurs (voir la remarque 2)	0	12 892 600	12 514 700
Bureau des conseillers des employeurs (voir la remarque 2)	0	4 020 800	4 020 400
Bureau du commissaire à l'équité	0	1 777 100	1 778 000

Remarques :

1. Tous les coûts liés à la Commission de règlement des griefs sont entièrement recouvrés auprès des ministères sous forme de recouvrement des dépenses et auprès des employeurs de la Couronne et des syndicats sous forme de revenus :

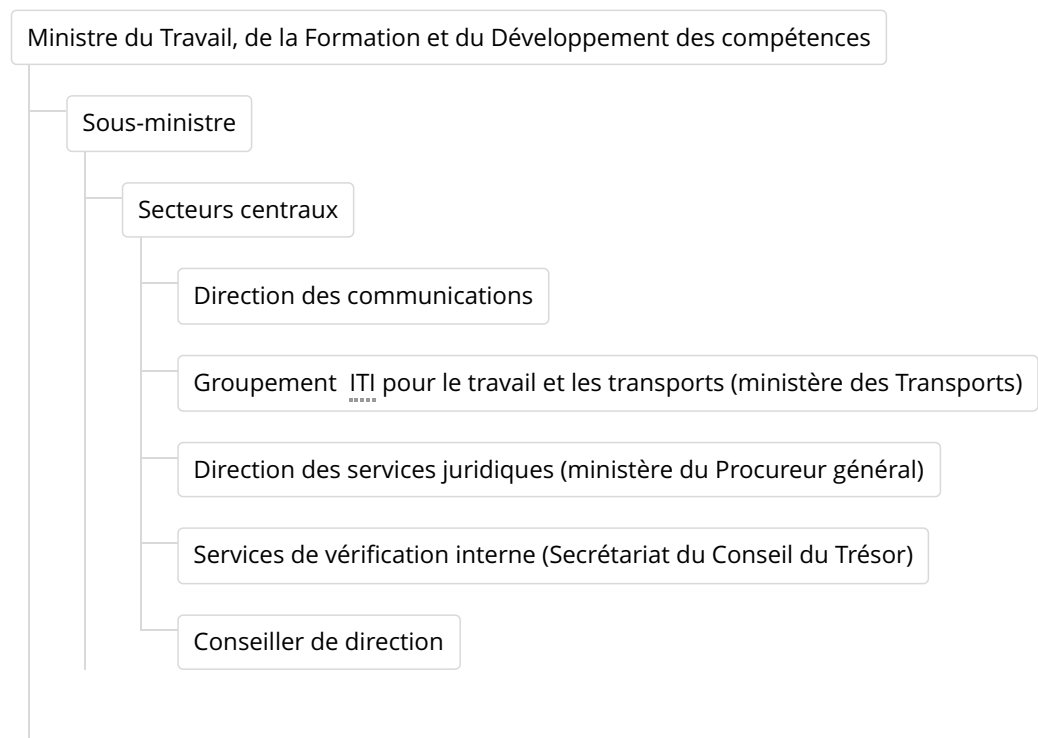
Recouvrements de la Commission de règlement des griefs		
Recouvrements ministérielles	Chiffres provisoires 2021-2022	Prévisions 2021-2022
Recourvirements - Ministères	2 106 100	2 106 100
Total des montants recouvrables	4 779 600	4 779 600

Recouvrements ministérielles	Chiffres provisoires 2021-2022	Prévisions 2021-2022
Revenus – Employeurs de la Couronne et syndicats	2 673 500	2 673 500
Total des montants recouvrables	4 779 600	4 779 600

2. Les montants indiqués sont les montants bruts et sont entièrement recouvrables auprès de la WSIB.

La WSIB et le TASPAAAT relèvent du ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Cependant, comme leur financement ne provient pas du Trésor, leurs données ne figurent pas dans le Budget des dépenses du ministère.

Organigramme du ministère



Division de la gestion et des services ministériels DGA et SMA

Direction de la gestion stratégique des ressources humaines

Direction des finances et de l'administration

Direction des services généraux

Division de l'emploi et de la formation SMA

Secrétariat du renouvellement des services d'emploi

Direction du soutien à la prestation des programmes

Direction des finances, de l'analyse et du soutien aux systèmes

Direction de l'excellence organisationnelle et opérationnelle

Région de l'Ouest

Région du Centre

Région de l'Est

Région du Nord

Division de l'équité, de la santé et de la sécurité en milieu de travail ADM

Intervention en cas d'urgence – SST

Direction de la santé et de la sécurité au travail

Direction des pratiques d'emploi

Unité de l'intégration des opérations

Région du Nord

Région de l'Est

Région du Centre-Est

Région de l'Ouest

Région du Centre-Ouest

Région du sud-ouest

Division des talents étrangers et des services d'aide à l'établissement SMA

Direction des partenariats stratégiques et de l'évaluation

Direction des politiques d'immigration et des initiatives stratégiques

Direction des services d'aide à l'établissement

Bureau de la prévention DGP et SMA

Direction des stratégies et de l'intégration

Direction de la formation et de la sensibilisation

Direction de la sécurité professionnelle durant la pandémie (DSPP)

Division des politiques et des innovations relatives à la main-d'œuvre SMA

Direction des partenariats stratégiques et de l'évaluation

Direction des politiques stratégiques et des programmes relatifs à la main-d'œuvre

Apprentissage

Projet de transition – métiers spécialisés et apprentissage

Sous-ministre associé, Relations de travail et politiques

Division des politiques stratégiques SMA

Direction des politiques & en matière de santé, de sécurité et d'assurance

Direction des politiques & de l'emploi et du travail et & des politiques ministérielles

Direction de l'analytique & et de la recherche

Division des solutions en matière de relations de travail SMA

Service de règlement des différends

Direction des initiatives stratégiques

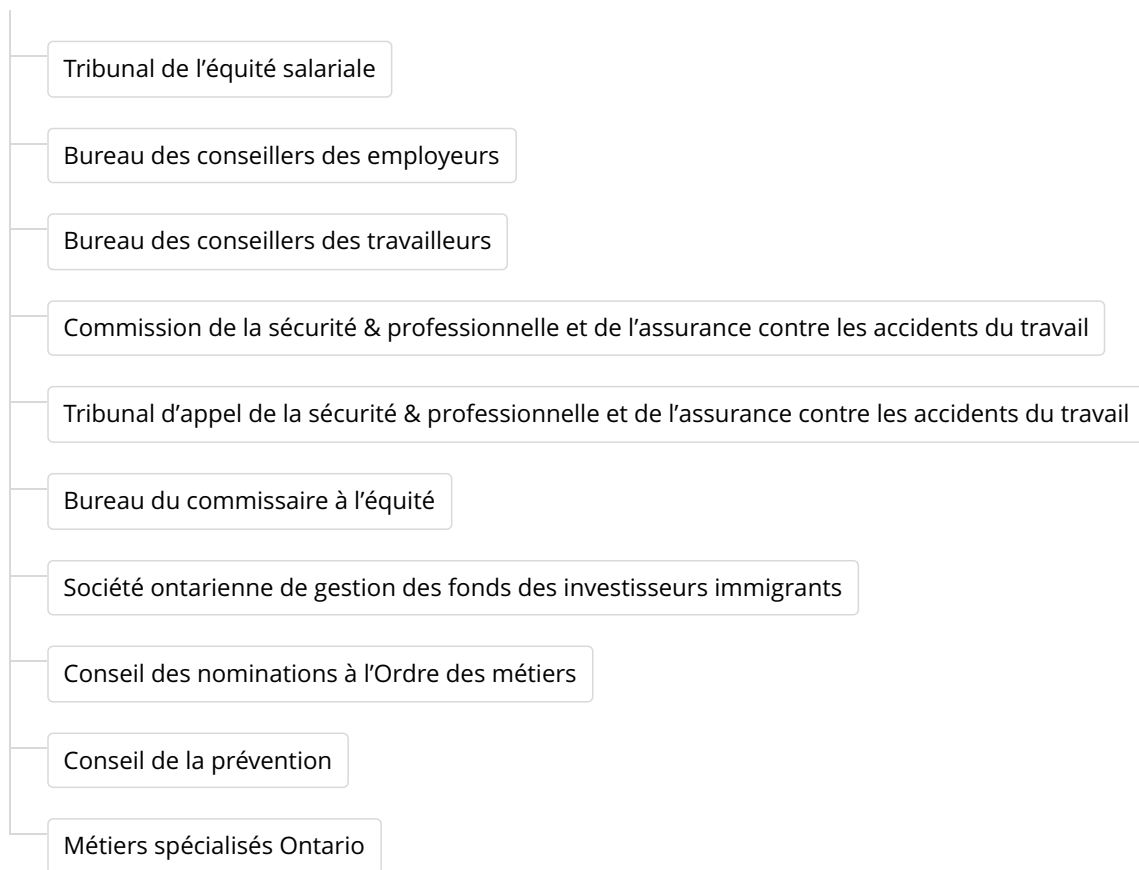
Organismes du ministère

Organismes du ministère

Commission des relations de travail de l'Ontario

Commission de règlement des griefs

Bureau de l'équité salariale



Rapport annuel

En 2021-2022, le MTIFDC a soutenu les efforts du gouvernement visant à faire de l'Ontario un endroit plus concurrentiel, notamment en préparant les gens à l'emploi, en aidant les employeurs à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, en créant des lieux de travail sûrs et équitables qui augmentent la productivité, en mettant sur pied un gouvernement plus intelligent grâce à des investissements clés ainsi qu'en fournissant de nouveaux outils aux employeurs.

Intervention contre la COVID-19 en 2021-22

Le ministère a aidé à diriger l'intervention de l'Ontario contre la COVID-19 relative à la conformité et à l'application de la loi en matière de santé et de sécurité en travaillant de façon proactive et en collaboration avec les ministères, les organismes et les intervenants partenaires. L'objectif global était d'aider les travailleurs et les entreprises de l'Ontario à comprendre et à respecter les exigences en matière de sécurité en constante évolution découlant de la pandémie de COVID-19.

Priorité aux travailleurs

Le 29 avril 2021, le gouvernement a adopté la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19*, qui a créé la Prestation pour la protection du revenu des travailleurs en raison de la COVID-19. La Prestation pour la protection du revenu des travailleurs en raison de la COVID-19 est un programme de remboursement des employeurs en vertu de la LNE, pour la même durée que la période d'admissibilité des employés. La LNE exige que les employeurs accordent jusqu'à trois jours de congé payé pour des motifs liés à la COVID-19 au taux de rémunération actuel de l'employé ou à 200 \$/jour, selon le plus faible des montants. Les employeurs admissibles ont droit au remboursement des indemnités de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

La WSIB a été chargée d'administrer le programme, et il était prévu à l'origine que les employés y soient admissibles jusqu'au 25 septembre 2021. Le programme a été prolongé jusqu'au 31 mars 2023.

Répondre aux besoins des Ontariens : Comprendre les exigences et garantir la conformité

Le ministère a dirigé la mise sur pied et le travail d'un service d'inspection intégré dans 9 ministères et 3 organismes, ce qui a permis à plus de 1 200 agents des infractions provinciales d'effectuer plus de 27 000 visites dans des entreprises ayant une présence 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 dans l'ensemble de l'Ontario. Cette équipe « pluriministérielle » a travaillé en collaboration avec 30 bureaux locaux de santé publique et leurs services de règlements administratifs respectifs pour faire progresser les mesures de sécurité contre la COVID-19 dans les collectivités de l'Ontario.

Le MTIFDC a étendu les principales mesures législatives et réglementaires pour remédier aux répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi, comme le report temporaire des indemnités de départ et de cessation d'emploi prévues par la loi pour les mises à pied temporaires liées à la COVID et une règle spéciale temporaire concernant les droits de rappel et le paiement des indemnités de cessation d'emploi et de départ en fiducie pour les industries de l'accueil, du tourisme et des congrès et salons professionnels.

Afin de continuer de soutenir les inspecteurs et de favoriser une approche uniforme en matière d'application de la loi en ce qui a trait à la COVID-19, l'Équipe consultative en matière de coronavirus (ECC) a continué de fournir une orientation, des conseils et de la rétroaction au personnel afin de garantir l'application uniforme de la loi dans l'ensemble de la province.

Le ministère a déployé environ 60 agents des normes d'emploi pour aider les entreprises à comprendre et à respecter la Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario (mesures adaptables en réponse à la COVID-19) et les ordonnances de santé publique rendues en vertu de l'article 22 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*.

Des agents de l'Équipe d'aide à la conformité ont effectué environ 7 500 visites d'avril 2021 à mars 2022 dans des secteurs comme la fabrication, la transformation des aliments, les centres de distribution, la construction, les bureaux d'affaires, les petites entreprises, les camps d'été, le commerce de détail et les restaurants. Les agents de l'Équipe d'aide à la conformité ont également effectué environ 700 visites de suivi en ce qui concerne la conformité avec la *Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario (mesures adaptables en réponse à la COVID 19)* et ont continué d'effectuer des renvois vers d'autres membres du personnel d'application de la loi, comme les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail, les inspecteurs de la santé publique et les agents des règlements administratifs.

Le programme de SST est demeuré un élément clé de la réponse du gouvernement à la pandémie. En effet, depuis le début de celle-ci, il est essentiel pour le ministère de veiller à ce que les travailleurs soient protégés. Le personnel du programme de SST a dû répondre à une forte augmentation de la demande pour ses services, plus particulièrement, des demandes de renseignements concernant la protection des travailleurs contre la COVID-19 et des enquêtes sur les plaintes

liées à la SST déposées en 2021-2022. Pour assurer le respect des exigences en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail, le programme de SST a également renforcé les inspections liées à la COVID-19 dans les secteurs prioritaires, et il a doublé la capacité du Centre d'appels de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario en faisant passer le nombre de lignes téléphoniques de 25 à 50.

En 2021-2022, le ministère a formé et nommé 102 nouveaux inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail qui sont maintenant sur le terrain pour répondre aux plaintes et mener des enquêtes.

Pendant l'exercice 2021-2022, des inspecteurs de la SST ont réalisé plus de 41 400 inspections et enquêtes liées à la COVID-19 dans des milieux de travail de l'ensemble de la province. Pendant ces visites, ils ont donné plus de 65 700 ordres.

Le ministère a dirigé l'intégration et la coordination des inspections et des enquêtes de sécurité relatives à la COVID-19 avec les bureaux locaux de santé publique et Emploi et Développement social Canada (Service Canada) sur les fermes auprès des travailleurs étrangers temporaires.

Le ministère a réorienté les ressources affectées à l'application des normes d'emploi afin d'aider les entreprises à comprendre et à appliquer les ordonnances rendues aux termes de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*, lesquelles sont demeurées en vigueur en vertu de la *Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario*.

Prévenir la propagation

Le personnel du programme de prévention en matière de SST a continué de travailler avec des ministères partenaires pour appuyer l'exécution sécuritaire des activités essentielles comme l'agriculture, la transformation des aliments et la construction, ainsi que la réouverture de composantes clés de l'économie comme les écoles, les services de garde, le système juridique et les services de transport.

En partenariat avec les associations ontariennes de la santé et de la sécurité, le ministère a continué de produire, de mettre à jour et de diffuser des ressources sur la santé et la sécurité au travail, dont des notes d'orientation, des fiches de conseils et des affiches téléchargeables.

Le personnel du programme de prévention en matière de SST a également donné suite à un engagement pris dans le budget de 2021 de l'Ontario visant à mettre au point un « Outil d'élaboration des plans de sécurité au travail » pour aider les propriétaires de petites entreprises à créer et à tenir à jour leurs plans de sécurité liés à la COVID-19. Cet outil s'appuie sur le guide et le modèle du plan de sécurité, publiés au départ en juin 2020.

L'Outil d'élaboration des plans de sécurité au travail a été lancé publiquement en septembre 2021. Il sera peaufiné et élargi davantage ultérieurement afin d'aider les employeurs à élaborer des plans pour atténuer d'autres risques en milieu de travail.

Le MTIFDC a continué de participer au Programme provincial de dépistage antigénique dirigé par le ministère de la Santé afin d'appuyer le secteur de la construction en communiquant les exigences du programme et les mises à jour aux employeurs, ainsi que de continuer d'appuyer le processus entre les employeurs et les ministères de la Santé et des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs en vue de l'accès aux tests et de la production de rapports sur l'utilisation et les résultats.

En réponse au cadre d'intervention Garder l'Ontario en sécurité et ouvert, le ministère a offert un certain nombre de webinaires sur la COVID-19 portant sur la SST et les normes d'emploi. Les webinaires ont été offerts à plus de 3 220 propriétaires de petites entreprises et travailleurs vulnérables.

Le ministère a continué de collaborer avec le ministère de la Santé, d'autres ministères, les employeurs et différents intervenants pour ce qui est de donner des conseils réglementaires et techniques sur la santé au travail et la prévention des maladies.

Le ministère a mis à jour les documents d'orientation destinés au public à mesure que la pandémie évoluait. À titre d'exemple, le guide pour l'élaboration de votre plan de sécurité au travail lié à la COVID-19, les directives sur la COVID-19 dans le secteur de la construction et les directives sur le dépistage pour les employeurs ont été mis à jour afin d'en favoriser l'harmonisation avec les changements apportés aux documents d'orientation du ministère de la Santé en réponse au variant Omicron.

Appuyer les travailleurs et les industries

L'Ontario a continué d'aider les travailleurs les plus touchés par la pandémie de COVID-19 en investissant un montant supplémentaire de 388 millions de dollars, versé en 2021-2022, pour offrir un soutien ciblé en matière d'emploi et de formation. Les mesures en question comprennent ce qui suit :

- le Fonds pour le développement des compétences, qui a permis de trouver des solutions axées sur le marché et d'exploiter le potentiel économique des métiers spécialisés et des initiatives plus vastes de perfectionnement de la main-d'œuvre (y compris les programmes d'apprentissage et de formation spécialisée rapide) afin de faciliter la relance économique;
- des mesures de soutien à la formation axée sur les compétences demandées offertes aux secteurs comme la santé et les soins de longue durée qui ont fait face à des pénuries grandissantes de main-d'œuvre pendant la pandémie;
- des possibilités de formation rapide qui ont aidé les gens à se recycler et à perfectionner leurs compétences, de même qu'à se préparer à des emplois demandés, à répondre aux besoins du marché du travail régional et à renforcer les partenariats entre les établissements d'enseignement postsecondaire, les fournisseurs de formation et les employeurs;
- des mesures d'aide pour les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les personnes handicapées, qui ont connu les taux de chômage les plus élevés dans le contexte de la pandémie, pour leur permettre d'accéder à la formation dont ils ont besoin pour trouver de bons emplois et d'entrer en contact avec des employeurs qui cherchent à faire croître leur entreprise;
- de l'aide axée sur les travailleurs des secteurs les plus touchés par la pandémie, notamment des services d'orientation professionnelle et de la formation d'urgence pour leur permettre de trouver une nouvelle carrière et un bon emploi, tout en mettant à profit leur expérience et leurs compétences transférables;
- le soutien des travailleurs de l'Ontario en leur offrant d'autres programmes d'emploi et de formation qui sont adaptés à la relance économique de la province.

Le ministère a également travaillé avec les agences de formation en apprentissage afin de soutenir l'achèvement des programmes en classe, la reprogrammation de ces derniers et les solutions de rechange pour la réalisation des programmes de ce type qui ont été perturbés par la pandémie de la COVID-19. Les efforts déployés comprenaient un investissement de 3 millions de dollars dans le Fonds de secours en raison de la COVID-19 de 2021-2022, qui a aidé les agences de formation à mettre en œuvre les mesures de santé et de sécurité liées à la COVID-19 pendant la pandémie.

Le ministère a également investi 77 millions de dollars pour aider les personnes qui ont été mises à pied en raison des répercussions de la COVID-19 à trouver des emplois parmi ceux demandés dans leur collectivité. Ce financement est offert dans le cadre de la version remaniée du programme de subvention Meilleurs emplois Ontario (anciennement Deuxième carrière), et il a aidé les chercheurs d'emploi en leur offrant jusqu'à 28 000 \$ pour les droits de scolarité, le matériel de formation et les frais de subsistance.

Favoriser des relations de travail harmonieuses

Par l'intermédiaire du programme des relations de travail, le ministère a fourni au gouvernement et à d'autres ministères des analyses neutres et fondées sur des données probantes portant sur les négociations collectives et un soutien éclairé en matière de politique de relations de travail sur diverses questions liées à la COVID-19. Parmi les intervenants visés figuraient les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée, les maisons de retraite, d'autres établissements de soins regroupés, les municipalités et l'industrie de la construction.

Ces données probantes neutres sont essentielles pour favoriser un processus de négociation collective harmonieux. Les ministères, le Secrétariat du Conseil du Trésor, le secteur des municipalités, des universités, des conseils scolaires et des hôpitaux, le secteur parapublic, les cabinets d'avocats et les chercheurs utilisent tous ces données probantes à l'appui des négociations. Les principales activités de mobilisation clés du programme des relations de travail sont menées par l'intermédiaire de son site Web public, Négociations collectives Ontario. Ce site offre des services de règlement des différends et des données sur la négociation collective plus simples et plus rapides, de la réception des demandes à la production de rapports et à l'analytique. Des options d'autoapprentissage, des options mobiles et des séances de formation en direct ont été offertes pour mieux répondre aux besoins des clients. En 2021-2022, plus de 400 intervenants ont suivi une formation de Négociations collectives Ontario afin de renforcer leurs connaissances et leurs capacités leur permettant d'utiliser efficacement le site.

La **stratégie numérique pour les relations de travail et la négociation collective** – Le ministère s'emploie à élaborer une plateforme à guichet unique pour la prestation numérique de services liés aux relations de travail afin d'offrir des méthodes plus modernes et efficaces aux clients pour présenter des demandes de services de règlement des différends, satisfaire aux exigences législatives en matière de dépôt de conventions collectives auprès du ministre et avoir accès à l'analytique des données sur les conventions collectives et les négociations collectives.

La pandémie de COVID-19 a donné lieu à la restructuration du modèle de prestation de services du ministère, en offrant des services de conciliation et de médiation dans un environnement virtuel pour répondre aux besoins changeants des clients.

Autres domaines clés dans lesquels des progrès ont été réalisés en 2021-2022 :

Modernisation du système d'apprentissage au moyen de la Stratégie relative aux métiers spécialisés

Annoncée dans le budget de 2020, la Stratégie ontarienne relative aux métiers spécialisés vise à moderniser le système ontarien des métiers spécialisés et d'apprentissage et à favoriser la reprise économique de la province en éliminant la stigmatisation associée aux carrières dans les métiers spécialisés et en attirant davantage de jeunes, en simplifiant le système et en encourageant la participation des employeurs aux programmes d'apprentissage.

En 2021-2022, le ministère a réalisé des progrès dans la création d'un système d'apprentissage et de métiers spécialisés modernisé et axé sur les clients grâce aux initiatives et aux investissements suivants dans la Stratégie relative aux métiers spécialisés :

Éliminer la stigmatisation

- La nomination de trois conseillers en questions relatives aux jeunes, qui ont collaboré avec des jeunes, des éducateurs, des entreprises, des parents et d'autres partenaires clés afin de formuler des recommandations à l'intention du ministre sur la façon de réduire la stigmatisation associée aux métiers spécialisés et les obstacles à l'entrée, ainsi que sur la façon de faire des métiers spécialisés un choix de carrière attrayant pour la main-d'œuvre faisant son entrée sur le marché du travail.
- Les recommandations des conseillers en questions relatives aux jeunes ont permis d'apporter plusieurs améliorations à la Stratégie relative aux métiers spécialisés, qui a été mise en place en 2021-2022, et d'autres initiatives devraient être mises en œuvre au cours des deux prochaines années.
- Un investissement de 22,9 millions de dollars à l'appui de nouveaux projets dans le cadre du Programme de préapprentissage, qui contribue à préparer les travailleurs acharnés à une carrière dans les métiers spécialisés.
- Un investissement de 17,1 millions de dollars pour continuer d'appuyer et d'améliorer le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, qui aide les élèves du secondaire qui ont réussi leur 10e année à acquérir de l'expérience dans les métiers spécialisés tout en obtenant des crédits en vue de leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario.
- Un investissement de 2,3 millions de dollars pour l'année scolaire 2021-2022 pour Compétences Ontario afin de sensibiliser les gens aux excellentes carrières dans les métiers spécialisés.

Simplifier le système

- Un investissement de 12 millions de dollars dans la Prestation pour la formation en apprentissage (fusionnant la Subvention pour l'apprentissage) afin de simplifier le soutien financier offert aux apprentis et ainsi élargir l'admissibilité de façon à ce que tous les apprentis qui suivent une formation à temps plein puissent présenter une demande dans le cadre du même programme, et ce, quelle que soit leur admissibilité à l'assurance-emploi.
- Un investissement de 126,2 millions de dollars dans le Fonds pour la formation en classe afin d'aider les agences de formation à offrir une formation en apprentissage en classe de meilleure qualité.
- Un investissement de 24 millions de dollars pour la Subvention d'immobilisations pour les agences de formation par l'apprentissage afin d'aider les agences de formation à moderniser leurs installations grâce à de l'équipement de pointe.
- Un investissement de 4,5 millions de dollars pour la mise au point d'un système numérique destiné aux clients à l'appui du système des métiers spécialisés et d'apprentissage en Ontario.
- Un investissement de 5,5 millions de dollars dans la nouvelle Subvention pour les outils non remboursable pour aider les apprentis à assumer le coût des outils et de l'équipement liés à leur métier.

Encourager la participation des employeurs

- La collaboration avec les partenaires de l'industrie à la planification des ressources humaines pour les grands projets d'infrastructure s'est poursuivie dans le cadre de l'Initiative d'accélération pour les talents en infrastructure (Initiative ATI) afin de veiller à ce que l'Ontario joue un rôle de chef de file dans les efforts visant à accroître l'apprentissage.

- Un investissement de 23,1 millions de dollars dans le cadre du Programme d'incitatifs pour la réussite, afin d'encourager les employeurs de métiers spécialisés à former, au moyen de paiements d'étape, des apprentis en vue de suivre un programme de métiers, de réussir ce programme et d'obtenir leur certification.
- Un investissement de 20 millions de dollars dans la Subvention de parrainage collectif, afin d'encourager les petits et moyens employeurs à collaborer pour offrir une gamme complète de cours de formation et de mentorat en cours d'emploi aux apprentis.

Comité des métiers spécialisés

- En 2021-2022, le Comité des métiers spécialisés a continué de s'acquitter de son mandat. Formé en septembre 2020, le Comité des métiers spécialisés a été nommé pour offrir des conseils et des recommandations au ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les façons d'améliorer et de moderniser le système des métiers spécialisés et d'apprentissage. Son mandat comportait deux phases :
- Au cours de la première phase, qui a été réalisée en 2020-2021, le Comité a formulé des conseils et des recommandations sur un nouveau modèle de prestation de services visant à remplacer les services offerts par l'Ordre des métiers de l'Ontario.
- Au cours de la deuxième phase, qui a commencé en avril 2021, le Comité a donné des conseils et des recommandations sur des questions liées à la prescription, à la classification et à la formation pour les métiers.
- Le Comité a mené de vastes consultations auprès des apprentis, des gens de métier, des syndicats, des employeurs et des formateurs.
- Le Comité a présenté son rapport final sur la deuxième phase au ministre à l'automne 2021.

Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés

Aux termes de ce cadre de modernisation, et selon les recommandations du Comité des métiers spécialisés, l'Ontario a adopté une nouvelle loi, la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* (LOPMS), qui a permis l'établissement d'un organisme d'État appelé Métiers spécialisés Ontario pour remplacer l'Ordre des métiers de l'Ontario. La LOPMS est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Le directeur général de Métiers spécialisés Ontario et le conseil d'administration formé de 11 membres, y compris un président du conseil d'administration, ont également été nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil le 1^{er} janvier 2022, et le ministère a appuyé l'intégration initiale de ces personnes.

En 2021-2022, le ministère a commencé à former les inspecteurs relativement à l'application de la LOPMS. À compter de janvier 2022, les inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail ont commencé à faire connaître la LOPMS et le rôle du ministère en ce qui a trait à l'application de cette loi lors des visites sur le terrain en matière de santé et de sécurité.

En février 2022, l'Ontario a proposé de reconnaître trois professions liées au carburant en vertu de la LOPMS, ce qui signifie que l'Ontario prendra des mesures pour reconnaître officiellement les 55 métiers désignés Sceau rouge. Le programme du Sceau rouge est un partenariat entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires qui établit une norme commune pour la formation et l'accréditation des apprentis et qui facilite le déplacement des travailleurs entre les provinces et les territoires.

Mettre en contact les chercheurs d'emploi et les employeurs

Les programmes d'emploi et de formation de l'Ontario aident les personnes à la recherche d'un emploi et les travailleurs à trouver et à conserver un bon emploi, en plus d'aider les employeurs à recruter les travailleurs compétents dont ils ont besoin. EO est le réseau qui offre des programmes d'emploi et de formation aux personnes à la recherche d'un emploi ainsi qu'aux employeurs de la province. Pour l'exercice 2021-2022 (en date de la fin de février, sauf indication contraire) :

- les **Services d'emploi**, qui ont fourni des ressources, des mesures de soutien et des services à plus de 441 000 clients pour répondre à leurs besoins en matière de carrière et d'emploi;
- le **programme Meilleurs emplois Ontario (anciennement le programme Deuxième carrière)**, qui a donné à plus de 3 500 travailleurs mis à pied l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences exigées dans des emplois à forte demande en Ontario;
- la **Subvention Canada-Ontario pour l'emploi**, grâce à laquelle des entreprises ont pu former plus de 6 900 employés en poste ou nouveaux;
- le **programme Compétences+ Ontario**, un projet pilote de formation professionnelle de la main-d'œuvre axé sur un secteur qui a favorisé la création de partenariats entre 750 employeurs et 60 fournisseurs de formation;
- le **Programme d'alphabétisation et de formation de base**, qui a aidé plus de 39 000 apprenants adultes à acquérir des compétences de base essentielles, par exemple, en lecture, en écriture, en numératie et en informatique;
- le **Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes et le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes** ont aidé plus de 10 200 jeunes à accéder à des services de préparation à l'emploi ou à être jumelés à un emploi et à recevoir une offre d'emploi;
- le **Programme de soutien à l'emploi**, par l'intermédiaire duquel on a offert à plus de 400 personnes faisant face à des obstacles à l'emploi complexes en raison d'une incapacité les services et occasions dont elles ont besoin pour se préparer au travail et trouver un emploi;
- les **programmes de formation relais de l'Ontario**, au moyen desquels on a offert à plus de 2 900 immigrants hautement qualifiés formés à l'étranger le soutien et les services nécessaires pour obtenir un permis et trouver rapidement un emploi qui correspond à leurs études dans leur domaine d'expertise ou un domaine connexe;
- les **Services de formation pour un réemploi rapide**, qui ont orienté des travailleurs touchés par des mises à pied ou des fermetures vers les programmes d'EO pertinents et appropriés. Les Services de formation pour un réemploi rapide offrent entre autres des fonds aux organismes pour leur permettre d'établir un comité d'adaptation qui peut recommander la création d'un centre d'action, lequel pourra alors offrir rapidement des services appropriés d'adaptation de la main-d'œuvre. En 2021-2022, le MTIFDC a offert des services à près de 5 000 travailleurs touchés par des mises à pied;
- les **services d'emploi intégrés** ont offert à plus de 37 800 clients (dont plus de 16 200 clients aiguillés par l'aide sociale) des services d'emploi, de la formation et des mesures de soutien pour obtenir un emploi durable dans des collectivités prototypes (en date du 14 mars 2022);
- le **Fonds pour le développement des compétences** a appuyé près de 150 projets visant à aider plus de 280 000 travailleurs et chercheurs d'emploi.

Création d'un marché du travail dynamique par l'intermédiaire du POCI

Le Programme ontarien des candidats à l'immigration a atteint son objectif en matière de désignations pour 2021 et a ainsi délivré un total de 9 000 désignations aux candidats retenus pour 9 de ses volets.

En outre, le programme a dépassé son objectif de 5 % d'immigration francophone, attribuant 5,3 % de ses désignations, soit 480 désignations, à des personnes francophones. En 2021-2022, les candidats provenaient de plus de 130 pays différents, les candidats en provenance de l'Inde et de la Chine étant ceux ayant reçu le plus grand nombre de désignations.

Au moins 39 % des candidats avaient déjà reçu une offre d'emploi en Ontario avant leur désignation. Plus de 97 % des candidats étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires et au moins 57 % possédaient d'excellentes compétences linguistiques (niveau de compétence linguistique canadien 7 ou supérieur) dans au moins une des deux langues officielles du Canada.

En raison de la croissance du volet depuis son remaniement en 2019, le volet Entrepreneurs du POCI compte maintenant plus de 50 demandeurs qui exploitent leur entreprise en Ontario ou qui arriveront bientôt. En 2021-2022, on a aussi présenté dans le cadre du volet Entrepreneurs du POCI la candidature du deuxième demandeur entrepreneur aux fins de la résidence permanente. Une troisième désignation est prévue sous peu. Ce nombre ne fera qu'augmenter, car 100 autres demandes ont été reçues et sont en cours d'évaluation.

De plus, en décembre 2021, le projet pilote de 6 millions de dollars pour les entrepreneurs a été annoncé dans le cadre de l'énoncé économique de l'automne, dans le but de désigner 100 entrepreneurs étrangers et de les jumeler à des occasions de création ou d'achat d'entreprises en Ontario. Un fournisseur tiers a été embauché pour travailler de concert avec le ministère à la réalisation du projet pilote, et les travaux ont commencé en avril 2022.

Soutenir l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants

Dans le cadre du programme des services d'aide à l'immigration et à l'établissement, le ministère a fourni des services d'établissement et de formation linguistique à près de 120 000 nouveaux arrivants en 2021-2022, notamment :

- des services d'établissement, y compris une aide pour s'y retrouver parmi les services offerts, de l'information, une orientation et l'aiguillage vers les services communautaires et gouvernementaux, comme l'éducation, la santé, le logement et l'aide à l'emploi à plus de 73 000 nouveaux arrivants;
- des cours de formation linguistique à environ 44 000 nouveaux arrivants pour les aider à acquérir les compétences linguistiques dont ils ont besoin pour s'établir et trouver un emploi en Ontario;
- des services d'interprétation linguistique pour aider 5 300 victimes de violence familiale ou sexuelle ayant des barrières linguistiques à accéder à des services juridiques, de soutien social et de soins de santé.

Le 2 décembre 2021, la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* a reçu la sanction royale, modifiant la *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire* afin de réduire les obstacles, comme l'exigence d'une expérience de travail canadienne pour les personnes formées à l'étranger qui souhaitent s'inscrire pour des professions de la santé non réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire. Ces changements permettront d'accélérer l'inscription des personnes formées à l'étranger et d'appuyer leur pleine participation au marché du travail de l'Ontario.

Prévention des décès, des blessures et des maladies en milieu de travail

En juillet 2021, le ministère a lancé sa stratégie renouvelée en matière de SST à l'échelle de la province, appelée *La prévention, ça marche!*, qui englobe la période de 2021 à 2026 et s'appuie sur les réussites du passé tout en créant une vision et un fondement renouvelés pour l'avenir.

En 2021-2022, la stratégie *La prévention, ça marche!* a permis au système de SST de mettre en œuvre des interventions fondées sur des données probantes et axées sur les risques qui aideront les milieux de travail à se conformer aux lois et aux normes en matière de SST et à les aider à atteindre l'excellence en matière de SST. Grâce à la stratégie *La prévention, ça marche!*, le système de SST est également mieux placé pour faciliter la SST pour les petites entreprises et pour régler les complexités liées aux maladies professionnelles, aux problèmes de santé mentale liés au travail, ainsi qu'à la violence et au harcèlement en milieu de travail afin d'exercer la plus grande influence et d'obtenir les meilleurs résultats en matière de SST pour la population ontarienne.

En 2021-2022, le ministère a mis en œuvre la stratégie *La prévention, ça marche!* au moyen d'un modèle de gouvernance qui comprend plusieurs comités directeurs composés de représentants de l'ensemble du système de SST. Voici quelques exemples :

- l'étude du système sur les petites entreprises, dans le cadre de laquelle les partenaires du système de SST prendront connaissance, directement de la part des petites entreprises, des meilleures façons d'offrir des services de SST aux petites entreprises de façon pertinente et rentable;
- un programme de prévention des opioïdes en milieu de travail, qui devrait contribuer à prévenir les décès liés aux opioïdes chez les travailleurs ontariens dans les secteurs à risque élevé;
- un outil de contrôle de la silice, qui devrait aider les milieux de travail à évaluer les risques et à mettre en œuvre des contrôles efficaces et des pratiques de travail sécuritaires lorsque la poussière de silice peut constituer un risque professionnel;
- le déploiement continu de l'initiative de modernisation du financement a commencé en 2019-2020 dans les lignes directrices sur la planification des activités des associations de santé et de sécurité de 2022-2023.

Le ministère a également réalisé des progrès au chapitre de la planification de la mesure du rendement pour la stratégie *La prévention, ça marche!* et est sur la bonne voie pour mettre pleinement en œuvre un modèle de mesure du rendement à l'échelle du système en 2022-2023.

Les associations de santé et de sécurité ont continué d'élaborer des initiatives d'amélioration de la santé mentale au travail. Le directeur général de la prévention a attribué la priorité à la santé mentale au travail en demandant à certaines associations de santé et de sécurité de consacrer au minimum 10 % de leur financement annuel à des projets qui englobent cette notion.

Par l'intermédiaire du Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario, le ministère aide les employeurs à maintenir des mesures de contrôle efficaces dans l'ensemble de leur organisation en ce qui concerne les dangers pour la santé et la sécurité, y compris la COVID-19. Il appuie les employeurs au moyen d'incitatifs financiers et non financiers pour aider à compenser les coûts de la mise en œuvre de mesures de contrôle des infections qui aident à réduire ou à éliminer les différents risques pour la santé et la sécurité susceptibles d'être présents dans un lieu de travail.

Rendre les milieux de travail plus sécuritaires et plus sains

Le ministère a poursuivi son engagement à rendre les milieux de travail de l'Ontario plus sécuritaires et plus sains. Les statistiques relatives aux réalisations pour 2021-2022 sont présentées ci-après :

- Les inspecteurs de la SST ont effectué 76 022 visites sur place et ont délivré 95 847 ordres et exigences.
- La WSIB a déclaré un taux de lésion avec interruption de travail (LIT) de 1,07 en 2020 pour les employeurs visés à l'annexe 1. Le taux de LIT de 2021 sera accessible en août 2022.

Figure 1 : Taux de lésion avec interruption de travail (LIT) chez les employeurs visés à l'annexe 1

Référence	Taux de LIT par tranche de 100 travailleurs
2010	1,15
2011	1,05
2012	1,01
2013	0,95
2014	0,92
2015	0,85
2016	0,94
2017	0,95
2018	1,00
2019	0,98
2020	1,07

- En 2021-2022, les inspecteurs de la SST ont effectué 76 022 visites sur le terrain dans 37 205 milieux de travail en Ontario.
- En 2021-2022, le Laboratoire d'essai des matériaux a analysé 660 échantillons en fonction de la norme G 4 de l'Association canadienne de normalisation.
- En 2021-2022, l'équipe du laboratoire des Services de radioprotection a effectué 2 vérifications/inspections, a recueilli 1 736 échantillons, a réalisé 2 335 analyses à l'appui du Programme ontarien de surveillance des installations nucléaires et du Programme de surveillance de l'eau potable de l'Ontario. L'équipe a également procédé au total à 610 inscriptions et examens de sources radiologiques jusqu'à la fin de février 2022.

Protection des employés et soutien des employeurs

En 2021-2022, le Programme des normes d'emploi a continué à mettre l'accent sur la résolution des réclamations. Le taux de participation global au Programme a été inférieur à la normale pour une deuxième année consécutive en raison de la pandémie mondiale.

Le personnel du Programme a également poursuivi ses efforts à l'appui de la modernisation de la conformité en :

- collaborant avec d'autres organismes de réglementation, comme le ministère des Finances et les services de police, pour donner suite à des préoccupations telles que l'économie souterraine et la traite de personnes;
- apportant des modifications législatives à la LNE et à ses règlements, y compris la publication de ressources et la sensibilisation à cet égard;
- aidant les employeurs à se conformer à la LNE au moyen de présentations éducatives et de webinaires, et en offrant une éducation continue, des activités de sensibilisation ciblées et des campagnes de sensibilisation (y compris les médias sociaux et le marketing par courriel).

Œuvrer pour les travailleurs

Le gouvernement de l'Ontario a publié les recommandations du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail (CCOPRM) sur la façon de faire de la province le meilleur endroit où vivre, travailler et élever une famille. Le CCOPRM a présenté son rapport provisoire à l'été 2021, ce qui a mené à l'adoption de nouvelles dispositions sur les normes d'emploi au Canada en vertu de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, notamment en exigeant des grands employeurs qu'ils adoptent une politique écrite sur la déconnexion du travail, en exigeant du propriétaire d'un lieu de travail qu'il fournisse accès à une salle de toilette aux travailleurs qui sont présents sur le lieu de travail pour y faire une livraison ou y prendre quelque chose à livrer ailleurs, en interdisant aux entreprises d'utiliser des clauses de non-concurrence, ainsi qu'en facilitant l'accès des particuliers formés à l'étranger aux professions réglementées. La Loi comprenait également des dispositions relatives à un cadre de délivrance de permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs.

En avril 2022, l'Assemblée législative a adopté la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*, qui prévoit des droits et des mesures de protection fondamentaux pour les personnes qui offrent des services de covoiturage, de livraison ou de messagerie au moyen de plateformes numériques; l'obligation pour les grands employeurs de mettre en place des politiques sur la surveillance électronique des employés; l'obligation que les lieux de travail où des travailleurs sont susceptibles de faire une surdose d'opioïdes fournissent une trousse de naloxone sur place; les amendes les plus élevées en matière de santé et la sécurité au travail au Canada pour les entreprises qui ne veillent pas à assurer la sécurité des travailleurs; des changements qui facilitent le déménagement des travailleurs de l'extérieur de la province et de leur famille dans la province en vue de favoriser la croissance de notre économie pour tous; des congés de protection de l'emploi améliorés pour les réservistes militaires, afin de veiller à ce que leurs emplois les attendent à leur retour.

Le ministère travaille pour les travailleurs en nommant cinq experts au nouveau Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux afin de donner des conseils sur l'élargissement des régimes d'avantages sociaux, comme les soins de santé, les soins dentaires et les soins de la vue, à un plus grand nombre de travailleurs, même s'ils changent d'emploi. Les membres du Comité représentent divers secteurs, y compris le point de vue de ceux qui n'ont pas d'avantages sociaux à l'heure actuelle. Ils possèdent une expertise dans les domaines des finances, du droit et du travail et une expérience dans la structure et l'administration des régimes d'avantages sociaux.

Dans le cadre de son plan visant à favoriser la croissance d'une économie pour tous et à reconnaître les services essentiels qu'offrent de nombreux travailleurs touchant le salaire minimum, le gouvernement de l'Ontario a fait passer le salaire minimum général à 15 \$ l'heure en 2021-2022. En date du 1er janvier 2022, les salaires suivants étaient en place en Ontario :

- les travailleurs qui touchent le salaire minimum général gagnent maintenant 15,00 \$ l'heure, une augmentation par rapport à 14,35 \$;
- le salaire minimum spécial qui s'appliquait aux serveurs de boissons alcoolisées a été éliminé, et les serveurs de boissons alcoolisées qui touchaient le salaire minimum ont reçu une augmentation de salaire de 12,55 \$ à 15,00 \$ l'heure;
- les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures par semaine ou moins pendant l'année scolaire ou qui travaillent pendant un congé scolaire ou les vacances d'été ont vu leur salaire passer de 13,50 \$ à 14,10 \$ l'heure;
- les travailleurs à domicile (travailleurs qui sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à leur domicile) ont vu leur salaire passer de 15,80 \$ à 16,50 \$ l'heure;
- le salaire des guides de chasse, de pêche et d'aventure est passé de 71,75 \$ à 75,00 \$ lorsqu'ils travaillent moins de cinq heures consécutives par jour, et de 143,55 \$ à 150,05 \$ lorsqu'ils travaillent cinq heures ou plus par jour.

Soutien des employeurs

En 2021-2022, le gouvernement a annoncé que la WSIB verserait jusqu'à 1,5 milliard de dollars de ses fonds excédentaires de son Fonds de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail aux employeurs respectant les mesures de sécurité. Ce remboursement de l'excédent devrait permettre à 300 000 entreprises de recouvrer environ 30 % de leurs primes annuelles, ce qui contribuera à la création de nouveaux emplois et à l'augmentation du salaire des travailleurs. Cela s'ajoute aux 2,4 milliards de dollars que le gouvernement a déjà remis aux employeurs au moyen de réductions des cotisations, tout en maintenant les prestations pour les travailleurs blessés.

Les employeurs respectant les mesures de sécurité ont reçu leurs fonds en avril 2022.

Créer et maintenir un climat de relations de travail stable

Au cours de l'exercice 2021-2022, le MTIFDC a continué de moderniser les services associés aux relations de travail afin de les harmoniser avec l'engagement du gouvernement à l'égard de la numérisation en simplifiant et en facilitant l'accès à des renseignements neutres à propos des négociations collectives sur le site Web de Négociations collectives Ontario. Les statistiques relatives aux réalisations pour 2021-2022 sont présentées ci-après :

- En 2021-2022, le ministère a aidé les parties aux négociations dans le cadre d'environ 2 160 dossiers de conciliation et de dossiers de médiation. Sur l'ensemble des règlements au cours de l'exercice 2021-2022, 98 % des conflits ont été résolus sans interruption de travail. Le ministère continue d'atteindre

son taux cible de règlement de 95 % ou plus.

Figure 2 : Règlements sans grève ni lock out	
Year	% de règlements sans arrêt de travail
2011-2012	98,0
2012-2013	95,0
2013-2014	99,0
2014-2015	98,0
2015-2016	99,0
2016-2017	98,0
2017-2018	98,0
2018-2019	99,0
2019-2020	99,0
2020-2021	99,0
2021-2022	98,0

Year	% de règlements sans arrêt de travail
2022-2023	98,0

- Les situations de grève et de lock-out ont augmenté de 107 % par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation est principalement attribuable aux arrêts de travail dans les secteurs de l'exploitation minière, du transport aérien, de la fabrication ainsi que de la réparation et de l'entretien.
- Quelque 1 400 conventions collectives ont été ratifiées en 2021-2022, celles-ci étant concentrées dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'administration publique, de l'éducation, du commerce, du transport et des services publics.
- Le ministère a nommé environ 450 arbitres pour régler des conflits ayant donné lieu à un ou à plusieurs griefs ainsi que des conflits d'intérêts dans le cadre desquels les parties n'avaient pas été en mesure de parvenir à une entente par elles-mêmes. Environ 11 % étaient, en 2021-2022, des griefs liés à la COVID-19.
- Le ministère a offert de l'aide en matière de règlement des différends en réponse à plus de 1 600 nouvelles demandes d'arbitrage, tout en procédant à la clôture ou au règlement de plus de 2 350 dossiers d'arbitrage. Plus de 2 300 utilisateurs ont consulté le rapport Faits saillants des négociations collectives et plus de 655 utilisateurs ont consulté le rapport Expirations des conventions collectives.

Le ministère a continué de faire la promotion du recours à l'une de ses plateformes de la stratégie Priorité au numérique, soit la plateforme de demandes électroniques, pour voir à ce que les effectifs qui travaillent à distance puissent offrir des services sans heurt en permettant aux parties à la négociation de présenter une demande de services de conciliation et d'arbitrage de griefs en ligne, au lieu de recourir à des méthodes désuètes et moins accessibles comme le courrier et le télécopieur. Ce service, moderne et simplifié, permet un traitement plus rapide des demandes et accroît l'efficacité. Plus de 2 000 demandes ont été présentées par l'intermédiaire de la plateforme de demandes électroniques en 2021-2022, ce qui représente environ 75 % du volume des demandes.

En collaboration avec les intervenants de l'industrie de la construction, le ministère a élaboré un guide d'information convivial pour ce secteur afin de faciliter la transition d'un processus papier vers les technologies numériques lorsqu'il s'agit de présenter une demande de services de conciliation et d'arbitrage.

Tableau 3 : Dépenses ministérielles réelles provisoires 2021-2022

Ressources ministérielles	Dépenses ministérielles réelles provisoires 2021-2022 ^[5]
Approbations – COVID-19 (M\$)	480,2

Notes en bas de page

- [1] ^ Comprend les crédits législatifs et les charges de fonctionnement redressées.
- [2] ^ Comprend les postes suivants : Bureau principal (12,4 %); Services financiers et administratifs (12,1 %); Services généraux (7,1 %); Direction de la gestion stratégique des ressources humaines (9,0 %); Services de communication (15,4 %); Services juridiques (42,0 %); Systèmes informatiques (1,8 %).
- [3] ^ Les prévisions, les chiffres réels provisoires et les chiffres réels des derniers exercices sont redressés 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 la Mise à jour économique et financière de mars 2020
- [4] ^ Estimates and Actuals for prior fiscal years are re-stated to reflect any changes in ministry organization and/or program structure.
- [5] ^ Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2022.
- [6] ^ Postes équivalents temps plein au sein de la fonction publique de l'Ontario.
- *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire*
- *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie, partie IX (Pompiers : Relations de travail)*
- *Loi de 2021 sur la Semaine de reconnaissance du personnel des services de première ligne et des services essentiels*
- *Loi de 2018 sur les salaires pour les marchés publics*
- *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*
- *Loi sur le ministère du Travail*
- *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, en ce qui touche la formation et le perfectionnement des compétences*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- *Loi de 2021 sur la Journée de la sécurité et de la santé au travail*

- *Loi de 2015 sur l'immigration en l'Ontario*
- *Loi ontarienne de 2009 sur la mobilité de la main-d'œuvre*
- *Loi sur l'équité salariale*
- *Loi de 2018 sur la transparence salariale*
- *Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes*
- *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 public*
- *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario en ce qui concerne les articles 21 à 27 et l'alinéa 31(1)b) [uniquement en ce qui concerne la Commission des griefs de la fonction publique]*
- *Loi de 2013 sur les professionnels en ressources humaines inscrits*
- *Loi de 2007 sur la modernisation de la réglementation*
- *Loi sur les droits syndicaux*
- *Loi de 2011 sur le règlement des conflits de travail à la Commission de transport de Toronto*
- *Loi de 2016 sur le jour de deuil pour les travailleurs*
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*

Le ministère du travail, de l'immigration, de la formation et du développement des compétences a également des responsabilités en vertu de la loi suivante, laquelle est appliquée par un autre ministère :

- *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*
- Cette loi est appliquée par le ministère des Collèges et des Universités. Toutefois, le MTIFDC exerce un rôle dans le cadre du processus de conciliation et la CRTO assume également des fonctions et des responsabilités en vertu de cette loi.

Règl. de l'Ont. 279/99 (Société ontarienne de gestion des fonds des investisseurs immigrants) pris en application de la Loi sur les sociétés de développement

- Remarque : Le MTIFDC ne s'est vu conférer aucune responsabilité en vertu d'autres parties de la *Loi sur les sociétés de développement*.

lois de « retour au travail » appliquées par le ministère du travail, de l'immigration, de la formation et du développement des compétences

- *Loi de 2018 pour la reprise des cours à l'Université York*
- *Loi de 2017 sur le règlement du conflit de travail dans les collèges d'arts appliqués et de technologie*
- *Loi de 2015 sur la protection de l'année scolaire*