

Publication des plans d'activités et rapports annuels de 2023–2024 : ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Plans d'activités pour 2023–2024, 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 2022–2023.

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 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 le renforcement de l'économie de l'Ontario, telles que les suivantes :

- promouvoir une économie concurrentielle qui crée de bons emplois et attire les investissements.
- assurer la sécurité des travailleurs de l'Ontario.
- favoriser un environnement 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.

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'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 de l'ensemble de programmes et de services est de faire en sorte que les personnes à la recherche d'un emploi puissent

saisir les occasions de trouver 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.

Les programmes et services d'EO sont financés 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 personnel du Programme des normes d'emploi y parvient grâce à des activités d'éducation et de sensibilisation, de même qu'en veillant à l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE), de la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*

(LPECE) et de la *Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes* (LPEA).

Le **programme des relations de travail** appuie l'établissement d'un environnement 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 et le règlement des conflits et en fournissant aux parties aux négociations des renseignements, des études et des analyses sur les négociations collectives.

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 aide les nouveaux arrivants à accéder au soutien et à la formation dont ils ont besoin pour favoriser efficacement leur intégration grâce à une série de programmes et de services. Ces programmes comprennent des services d'établissement, un programme de formation linguistique pour adultes et le Programme de formation relais de l'Ontario. Le personnel du programme relatif aux TESAE élabore également des initiatives qui contribuent à éliminer les obstacles à la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger pour les immigrants formés à l'étranger.

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

Programme interne supplémentaire : équipe de l'Unité de l'antiracisme

Le Plan d'action ministériel 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.

En 2022–2023, 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; ainsi que 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 le personnel interne du ministère.

En 2023–2024, 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.

Plan stratégique 2023–2024

Emploi Ontario

Le système d'emploi et de formation d'EO (système d'EO) est un système centralisé qui 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, des agents responsables de la formation, ainsi que des services d'emploi et d'aide sociale. Le système d'EO est adapté aux conditions locales et favorise de meilleurs résultats pour les chercheurs d'emploi et un meilleur soutien pour les employeurs.

En 2023–2024, le ministère prévoit de réaliser les priorités clés suivantes dans le cadre du programme EO :

- **Améliorer la formation** grâce au Fonds pour le développement des

compétences (FDC) et à d'autres programmes ciblant des populations précises.

- **Renouveler les services d'emploi** pour aider les gens à faire la transition des programmes d'aide sociale vers des emplois enrichissants.
- **Favoriser la croissance des métiers spécialisés** pour moderniser le système des métiers spécialisés et de l'apprentissage.

Améliorer la formation

Le ministère vise à améliorer la formation en 2023–2024 grâce aux programmes suivants :

- Le **FDC**, qui appuie les projets axés sur le marché qui maximisent le potentiel économique associé aux métiers spécialisés, soutiennent les initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre et favorisent la croissance économique de la province.
- **Meilleurs emplois Ontario (MEO)**, un programme axé sur la demande qui soutient les chômeurs ayant besoin d'une formation axée sur les compétences pour les aider à trouver un emploi dans des professions ayant des perspectives avérées sur le marché du travail en Ontario.

Le gouvernement met également en œuvre quatre initiatives stratégiques pour améliorer la formation en 2023–2024 :

- Renforcer l'utilité de l'information sur le marché du travail (IMT) en rationalisant la collecte de données, l'analyse et la diffusion de l'IMT.
- Explorer les rôles et les responsabilités des commissions locales de planification de la main-d'œuvre, afin de mieux soutenir le travail des gestionnaires de système de services (GSS) et le renouvellement des services d'emploi (RSE).
- Rationalisation et amélioration des programmes, afin de simplifier les parcours de formation axée sur les compétences et de mettre au point un outil de navigation numérique pour aider les chercheurs d'emploi à s'orienter sur le marché du travail.
- Planification du perfectionnement de la main-d'œuvre, afin d'harmoniser les réponses du gouvernement aux défis intersectoriels et économiques en matière de main-d'œuvre.

Renouvellement des services d'emploi

Pour appuyer le RSE, le ministère continue d'étendre le réseau des GSS à 15 zones de recrutement partout en Ontario. Les GSS sont des organisations qui travailleront de concert avec des partenaires locaux pour concevoir, planifier et fournir des services d'emploi souples et adaptés aux besoins communautaires.

En plus d'étendre le réseau des GSS, le ministère poursuivra les activités de mobilisation et de collaboration avec les Autochtones en 2023–2024, à l'appui du RSE. Les contributions et les recommandations relatives aux initiatives en matière d'emploi et de formation pour les populations autochtones auront lieu dans le cadre de deux tables de mobilisation distinctes :

- La **table de concertation pour les Autochtones en milieu urbain**, qui permettra de déterminer les possibilités de faire en sorte que le système réformé soutienne au mieux les clients autochtones et favorise l'amélioration des résultats en matière d'emploi dans le cadre du modèle de GSS.
- Les **Chefs de l'Ontario** et la création du groupe de travail sur la table de concertation, qui fera progresser la mobilisation des Premières Nations et élaborera conjointement un modèle des Premières Nations pour la prestation de services d'emploi dans les collectivités des Premières Nations.

Favoriser la croissance des métiers spécialisés

Le MTIFDC continuera de soutenir et de moderniser l'apprentissage et les métiers spécialisés en Ontario, ainsi que d'en favoriser la croissance. L'apprentissage aide les entreprises à tirer parti de nouveaux talents, tout en permettant aux travailleurs d'acquérir les compétences pratiques et les qualifications dont l'économie a besoin maintenant et dans l'avenir. La modernisation du système d'apprentissage et des métiers spécialisés de l'Ontario est axée sur les éléments suivants :

- éliminer la stigmatisation et attirer davantage de jeunes en faisant la promotion 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 en offrant un accès sécurisé et convivial à l'information et aux services en ligne, de même qu'en offrant une formation de grande qualité;
- diriger 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);

- offrir des programmes de financement nouveaux et améliorés pour aider les apprentis à progresser et à réussir leurs programmes;
- encourager les employeurs de métiers spécialisés à former des apprentis en vue de suivre un programme de métiers, de réussir ce programme et d'obtenir leur certification;
- faciliter l'accès des groupes sous-représentés et méritant l'équité.

Santé et sécurité au travail

Le programme de SST du ministère 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 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 des 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.

Le ministère collabore avec les ASS et les centres de recherche pour améliorer la collecte de données actuelles, afin de garantir la prestation de programmes et de services accessibles à la population ontarienne. En 2023–2024, le ministère commencera à assurer le suivi des indicateurs de rendement clés (IRC) de la stratégie *La prévention, ça marche!* et à en rendre compte dans les rapports annuels ultérieurs sur la santé et la sécurité au travail.

En 2023–2024, les activités de prévention de la SST comprennent la mise en œuvre de nouveaux programmes de formation, de sensibilisation et d'examen axés sur les petites entreprises, les maladies professionnelles, la santé mentale liée au travail, de même que la violence et le harcèlement en milieu de travail. Ces programmes comprennent ce qui suit :

- **le Programme pour la naloxone sur le lieu de travail**, qui offre aux lieux de travail une formation gratuite à l'intention de plus de 45 000 travailleurs et plus de 22 000 troussees gratuites de naloxone sous forme de vaporisateur nasal;
- **le Programme de formation en santé et sécurité pour les petites entreprises**, qui offre une formation gratuite sur la santé et la sécurité au travail aux représentants en santé et en sécurité au sein de quelque 60 000 petites entreprises.

Afin d'appuyer davantage les petites entreprises et de prendre appui sur le succès initial de l'Outil d'élaboration des plans de sécurité au travail liés à la COVID-19 en ligne, le ministère continuera de travailler à l'élargissement de cet outil pour aider les employeurs à relever et à gérer d'autres dangers et risques en milieu de travail afin de prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

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.

Le ministère continuera de mener des campagnes proactives dans le cadre desquelles des inspecteurs se rendent sur les lieux de travail afin de sensibiliser le personnel à la LSST et de veiller au respect de la Loi. Les campagnes se dérouleront en deux temps :

- **Phase 1 : Éducation, diffusion et sensibilisation** : Le ministère collabore avec les associations de santé et de sécurité pour sensibiliser, informer et former le personnel des lieux de travail au sujet des dangers visés par la campagne éclair, ainsi que pour fournir des ressources à cet égard. Les lieux de travail disposeront ainsi des outils et des connaissances nécessaires pour se conformer avant le début des inspections.
- **Phase 2 : Application de la loi** : Les inspecteurs réalisent des visites sur le terrain pour vérifier que les parties du lieu de travail se conforment à la LSST et à ses règlements, de même que pour sensibiliser les parties du lieu de travail aux problèmes précis y étant décelés.

En 2023–2024, le ministère mènera sept campagnes à l'échelle de la province dans les domaines de programme suivants en matière de SST :

- Construction : **les chutes de hauteur et être frappé par des objets et de l'équipement**
- Industriel : **la manutention**
- Soins de santé : **la prévention des troubles musculosquelettiques**
- Exploitation minière : **la formation de base commune**
- Services professionnels spécialisés : **la protection respiratoire et l'amiante dans les bâtiments**

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*. De même, le personnel du Programme des normes d'emploi élabore et met à jour des politiques et des procédures en réponse aux modifications législatives ou

réglementaires.

Le salaire minimum général de l'Ontario devrait passer de 15,50 \$ à 16,55 \$ le 1^{er} octobre 2023, et des augmentations salariales précises sont prévues pour les étudiants, les travailleurs à domicile et les guides d'aventure. Ces augmentations salariales ont été publiées sur le site Web du gouvernement.

Pour l'exercice 2023–2024, le Programme des normes d'emploi mettra l'accent sur ce qui suit :

- **Lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre**, en décelant les entreprises soupçonnées de violations des droits des travailleurs, de traite de personnes ou d'exploitation et en menant des enquêtes sur celles-ci, en mettant en œuvre d'un nouveau cadre d'autorisation pour les agences d'aide temporaire et les recruteurs, ainsi qu'en veillant à ce qu'une équipe de renseignement spécialisée mène des activités continues.
- **Accroître chez les employeurs et les employés la compréhension de la LNE** et des lois connexes, en fournissant des renseignements exacts, rapides et clairs et en offrant de l'aide en matière de conformité au moyen de ressources éducatives et d'initiatives de sensibilisation des intervenants.
- **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.
- **Donner suite aux violations de la LNE** et des lois connexes, 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 adaptés 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 applique et soutient la législation clé, notamment la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. En outre, le personnel du programme entreprend également des activités telles que l'élaboration de politiques, la réforme législative et réglementaire et soutient les initiatives stratégiques d'autres ministères en matière de relations de travail.

En 2023–2024, les priorités en matière de relations de travail au sein du MTIFDC sont les suivantes :

- **Les Services de médiation**, qui 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**, qui facilitent le processus d'arbitrage, nomment des personnes expérimentées 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**, qui 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.

Talents étrangers et services d'aide à l'établissement

La prestation des programmes et des services du programme relatif aux TESAE comprend deux volets.

Programme ontarien des candidats à l'immigration

Par l'intermédiaire du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI), le ministère remplit son mandat d'appuyer un marché du travail dynamique, en partenariat avec le gouvernement du Canada. Le POCI reconnaît et désigne les candidats à la résidence permanente 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.

Le gouvernement fédéral a accordé au POCI 16 500 désignations pour 2023, ce qui représente une hausse de 70 % par rapport au nombre de désignations de l'année précédente. En outre, le nombre de désignations devrait atteindre 18 000 d'ici 2025. Un nombre de désignations plus élevé permettra au Programme de donner suite à des priorités qui se chevauchent, notamment tirer parti de l'immigration francophone pour répondre aux besoins dans les secteurs prioritaires et appuyer les collectivités rurales et du Nord.

En 2023–2024, le MTIFDC investit dans un système moderne et sécurisé de demande en ligne du POCI, ainsi que dans la capacité de traitement. Ces investissements permettront au Programme de gérer l'augmentation du nombre de demandes, tout en maintenant un processus d'examen solide et rigoureux pour déceler et prévenir la fraude.

Programme des services d'aide à l'immigration et à l'établissement

Le programme des services d'aide à l'immigration et à l'établissement appuie la prestation d'une gamme de services et d'initiatives pour aider les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles et à s'intégrer au sein des collectivités et du marché du travail. Pour ce faire, des organismes communautaires, des conseils scolaires et des établissements d'enseignement postsecondaire proposent des programmes d'établissement, de formation linguistique pour adultes et de formation relais.

Répartition des dépenses de fonctionnement de base du ministère 2023–2024 (1 890,5 M\$) [1]		
Charges de fonctionnement	M\$	%
Talents étrangers et services d'aide à l'établissement;	114,3	6,0

Charges de fonctionnement	M\$ *****	% ****
Administration du ministère ^[2]	22 , 8	1 , 2
Commission de l'équité salariale	3 , 5	0 , 2
Relations de travail	24 , 5	1 , 3
Santé et sécurité au travail	256 , 6	13 , 6
Droits et responsabilités en matière d'emploi	41 , 5	2 , 2
Emploi Ontario	1 427 , 3	75 , 5

**Tableau 1 : Dépenses
prévues du ministère
2023–2024 (M\$)^[3]**

Poste	Montant M\$ *****
Fonctionnement	1 553 , 0
Total	1 784 , 1

Poste	Montant M\$ *****
Immobilisations	231,1
Total	1 784,1

Données financières détaillées

Tableau 2 : Chiffres combinés — Fonctionnement et immobilisations par crédit

Charges de fonctionnement						
Crédits et program mes	Pré visi on s 20 23– 20 24 \$	Variat ions par rappo rt aux prévis ions de 2022– 2023 \$	Variati ons par rappor t aux prévisi ons de 2022–2 023 %	Pr év isi on s 20 22 –2 02 3[4] \$	Chiff res réels provi soire s 2022 –202 3 [4] \$	Chi ffre s réel s 202 1–2 022 [4] \$
Administ ration du ministère	22 7 41	698 3 00	3,2	22 0 43	27 3 16 1 00	28 192 00

	40 0			1 00		9
Commissi on de l'équité salariale	3 46 2 00 0	163 3 00	(4, 9)	3 29 9 00 0	3 29 9 00 0	2 9 86 605
Relations de travail	24 5 39 2 00	(935 100)	(3, 7)	25 4 74 3 00	25 4 74 3 00	22 868 20 6
Santé et sécurité au travail	25 6 61 3 80 0	11 37 6 600	4, 6	24 5 23 7 20 0	243 128 900	229 33 8 5 84
Droits et responsa bilités en matière d'emploi	41 5 24 2 00	(61 3 08 10 0)	(59, 6)	10 2 83 3 00 0	282 133 000	246 65 6 4 28
Emploi Ontario	1 42 0 79 3 60	(188 380 1 00)	(11, 7)	1 60 9 17 3 70	1 64 5 65 3 10 0	1 7 60 551 52 3

	0			0		
Talents étranger s et services d'aide a l'etabliss ement	11 4 25 9 80 0	15 09 5 000	15,2	99 1 64 8 00	101 307 500	85 098 92 1
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à voter — Charges de fonction nement	1 88 3 93 4 30 0	(223 290 8 00)	(10,6)	2 10 7 22 5 10 0	2 32 8 31 1 90 0	2 3 75 692 27 6
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Crédits législatif s	6 56 5 01 4	0	0	6 56 5 01 4	6 56 5 01 4	131 09 2

Total du ministère — Charges de fonction nement	1 86 0 49 9 31 4	(223 290 8 00)	(10,6)	2 11 3 79 0 11 4	2 33 4 87 6 91 4	2 3 75 823 36 8
Redresse ment de consolida tion et autres redresse ments	(3 37 4 71 7 00)	(37 7 62 50 0)	0	(3 00 7 09 2 00)	(349 368 500)	(42 5 0 75 449)
Total, y compris redresse ment de consolida tion et autres redresse ments	1 55 3 02 7 61 4	(260 053 3 00)	(14,3)	1 81 3 08 0 91 4	1 98 6 50 8 41 4	1 9 50 747 91 9

Actifs de Fonctionnement						
Crédit s et progr amme s	Pré visi ons 202 3–2 024 \$	Variati ons par rappor t aux prévisi ons de 2022–2 023 \$	Variati ons par rapport aux prévisi ons de 2022–2 023 %	Pr év isi on s 20 22 –2 02 3 ^[4]]	Chiffr es réels provi soire s 2022– 2023 [4] \$	Chif fres réel s 202 1–2 022 ^[4] \$
Total, y compr is mand ats spécia ux	0	0	0	0	0	0
Moins : Manda	0	0	0	0	0	0
Total — Actifs de foncti onne ment	0	0	0	0	0	0

ts spécia ux						
Total à voter — Actifs de foncti onne ment	0	0	0	0	0	0
Manda ts spécia ux	0	0	0	0	0	0
Total — Actifs de foncti onnem ent	0	0	0	0	0	0

Charges d'Immobilisations						
Crédits et program mes	Pré visi on s 20 23–	Variat ions par rappo rt aux prévis	Variati ons par rappor t aux prévisi	Pr év isi on s 20	Chiff res réels provi soire s	Chi ffre s réel s 202

	2024 \$	ions de de 2022-2023 \$	ons de 2022-2023 %	22-2023 ^[4] \$	2022-2023 ^[4] \$	1-2022 ^[4] \$
Administ ration du ministère	1 000 0	0	0	1 000 0	1 000 0	0
Santé et sécurité au travail	696 000 0	205 000	41,8	491 000 0	3 547 000	3 797 970
Droits et responsa bilités en matière d'emploi	1 000 0	0	0	1 000 0	1 000 0	0
Emploi Ontario	248 000 1 000 0	209 000 000	535,9	390 010 000	42 101 000	23 530 519
Moins : Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Total à	24	209 2	529.7	39	45 6	27

voter — Charges d’immobi lisations	8 6 99 000	05 00 0		4 94 0 00	50 0 00	328 48 9
Mandats spéciaux	0	0	0	0	0	0
Crédits législatif s	3 24 5 40 0	171 0 00	5,6	3 07 4 40 0	3 07 4 40 0	1 0 23 498
Total du ministère — Charges d’immobi lisations	25 1 94 4 40 0	209 3 76 00 0	491,9	42 5 68 4 00	48 7 24 4 00	28 351 98 7
Redresse ment de consolida tion et autres redresse ments	(2 0 88 2 10 0)	(2 35 5 200)	0	(1 8 52 6 90 0)	(25 990 700)	(22 45 0 2 55)

Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	23 1 06 2 30 0	207 0 20 80 0	861,1	24 0 41 5 00	22 7 33 7 00	5 9 01 732
---	-----------------------	----------------------	--------------	---------------------	---------------------	-------------------

Biens Immobilisés						
Crédits et programmes	Prévisions 2023–2024 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2022–2023 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2022–2023 %	Prévisions 2022–2023 \$	Chiffres réels provisoires 2022–2023 [4] \$	Chiffres réels 2021–2022 [4] \$
Total du ministère — Biens immobilisés	22 463 10 0	6 129 300	37,5	16 3 33 8 00	14 8 66 0 00	3 6 23 717

Emploi Ontari o	8 2 78 500	5 209 000	169,7	3 06 9 50 0	6 86 2 30 0	2 0 68 314
Moins : Manda ts spécia ux	0	0	0	0	0	0
Total à voter — Biens immob ilisés	22 463 10 0	6 129 300	37,5	16 3 33 8 00	14 8 66 0 00	3 6 23 717
Manda ts spécia ux	0	0	0	0	0	0
Crédits législat ifs	0	0	0	0	0	0
Total du minist ère — Biens immob ilisés	22 463 10 0	6 129 300	37,5	16 3 33 8 00	14 8 66 0 00	3 6 23 717

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

Crédits et programmes	Pr év isi on s 20 23 –2 02 4 \$	Varia tions par rapp ort aux prévi sions de 2022 –202 3 \$	Varia tions par rapp ort aux prévi sions de 2022– 2023 %	Pr év isi o ns 20 22 –2 02 3[4] \$	Chif fres réel s pro viso ires 202 2–2 023 [4] \$	Chi ffr es rée ls 20 21– 20 22[4] \$
Total du ministère — Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)	1 78 4 08 9 91 4	(53 032 500)	(2 , 9)	1 83 7 12 2 41 4	2 0 09 242 11 4	1 95 6 64 9 65 1

Tendances historiques

Analyse des tendances historiques	Chiffres réels 2020–2021 ^[5] \$	Chiffres réels 2021–2022 ^[5] \$	Prévisions 2022–2023 ^[5] \$	Prévisions 2023–2024 ^[5] \$
Total du ministère — Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)	1 47 3 37 7 50 2	1 95 6 64 9 65 1	1 8 37 122 41 4	1 78 4 08 9 91 4
Variation en pourcentage d'un exercice à l'autre	S . O	32 , 8 0 %	–6 , 11 %	–2 , 8 9 %

De plus amples renseignements sur les programmes et initiatives du MTIFDC figurent à l'adresse suivante : Ministère du Travail, de l'Immigration, 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>) .

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

- Budget des dépenses (<https://www.ontario.ca/fr/page/budget-des-depenses>)
- Comptes publics de l'Ontario : éditions antérieures (<https://www.ontario.ca/fr/page/comptes-publics-de-lontario-editions-anterieures>)
- Budget de l'Ontario 2023 : *Bâtir un Ontario fort* (<https://budget.ontario.ca/fr/2023/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 qui, selon les stéréotypes, est traditionnellement effectué 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 (CROTO) : La CROTO 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. En outre, 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*.

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 2022–2023 ^[6] Revenus \$	Chiffres Réels Provisoires 2022–2023 ^[6] Dépenses \$	Prévisions 2023–2024 \$
Bureau de l'équité salariale	0	2 832 700	2 996 000

Sommaire des dépenses : organismes, conseils et commissions	Chiffres Réels Provisaires 2022–2023 ^[6] Revenus \$	Chiffres Réels Provisaires 2022–2023 ^[6] Dépenses \$	Prévisions 2023–2024 \$
Tribunal de l'équité salariale	0	466 300	466 300
Commission des relations de travail de l'Ontario	0	12 251 000	12 707 600
Commission de règlement des griefs (voir la remarque 1)	0	2 670 900	2 670 900
Bureau des conseillers des travailleurs (voir la remarque 2)	0	12 514 700	12 324 500
Bureau des conseillers des employeurs (voir la remarque 2)	0	4 019 500	4 019 200
Bureau du commissaire à l'équité	0	1 378 000	1 854 700

Remarques :

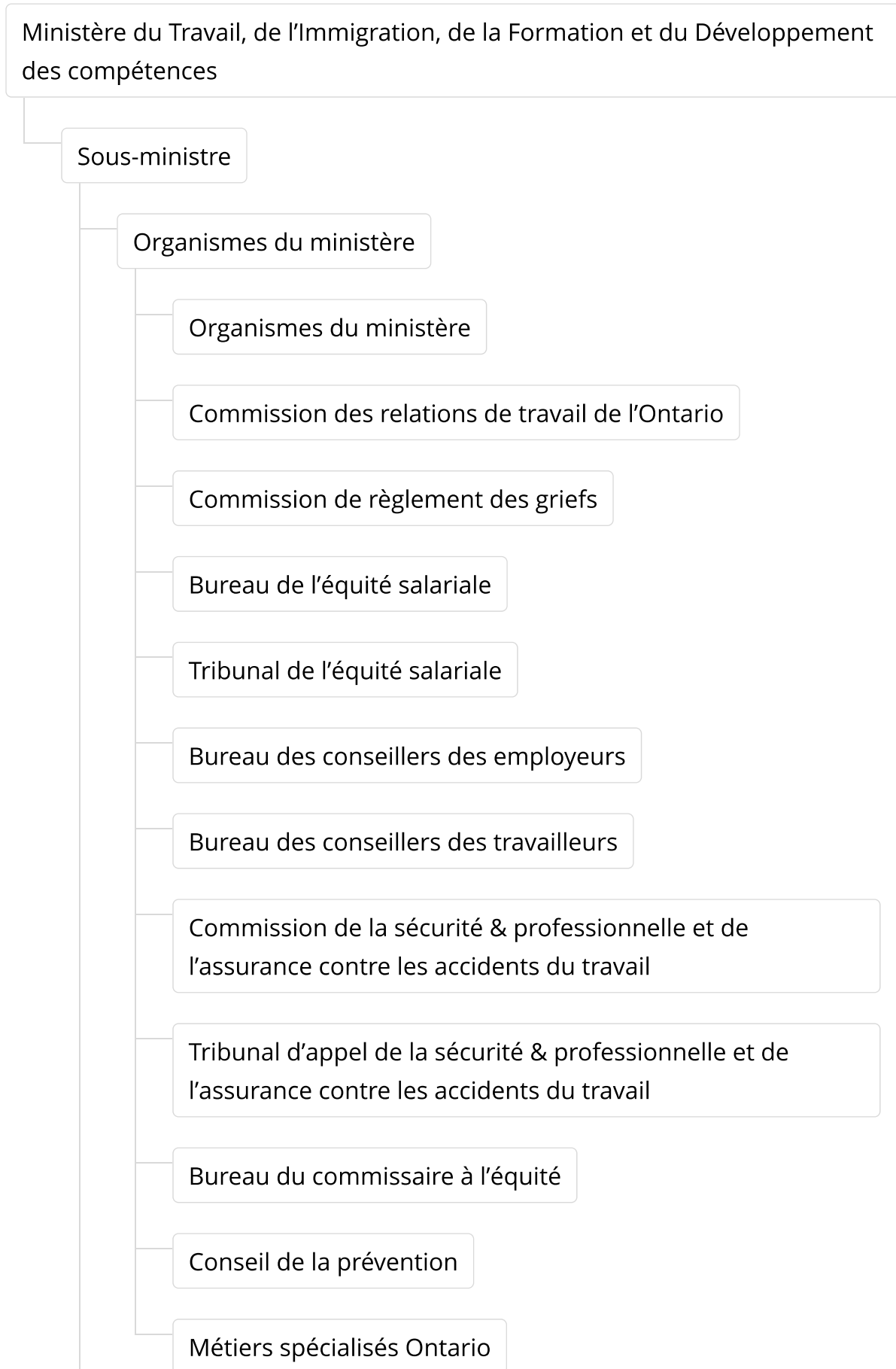
1. Tous les coûts liés à la Commission de règlement des griefs sont entièrement recouvrés auprès des ministères sous forme de recouvrement des dépenses et auprès des employeurs de la Couronne et des syndicats sous forme de revenus :

Recouvrements de la Commission de règlement des griefs		
Recouvrements ministérielles	Chiffres provisoires 2022–2023 \$	Prévisions 2022–2023 \$
Recourvirements — Ministères	2 106 100	2 106 100
Revenus — Employeurs de la Couronne et syndicats	2 670 900	2 670 900
Total des montants recouvrables	4 777 000	4 777 000

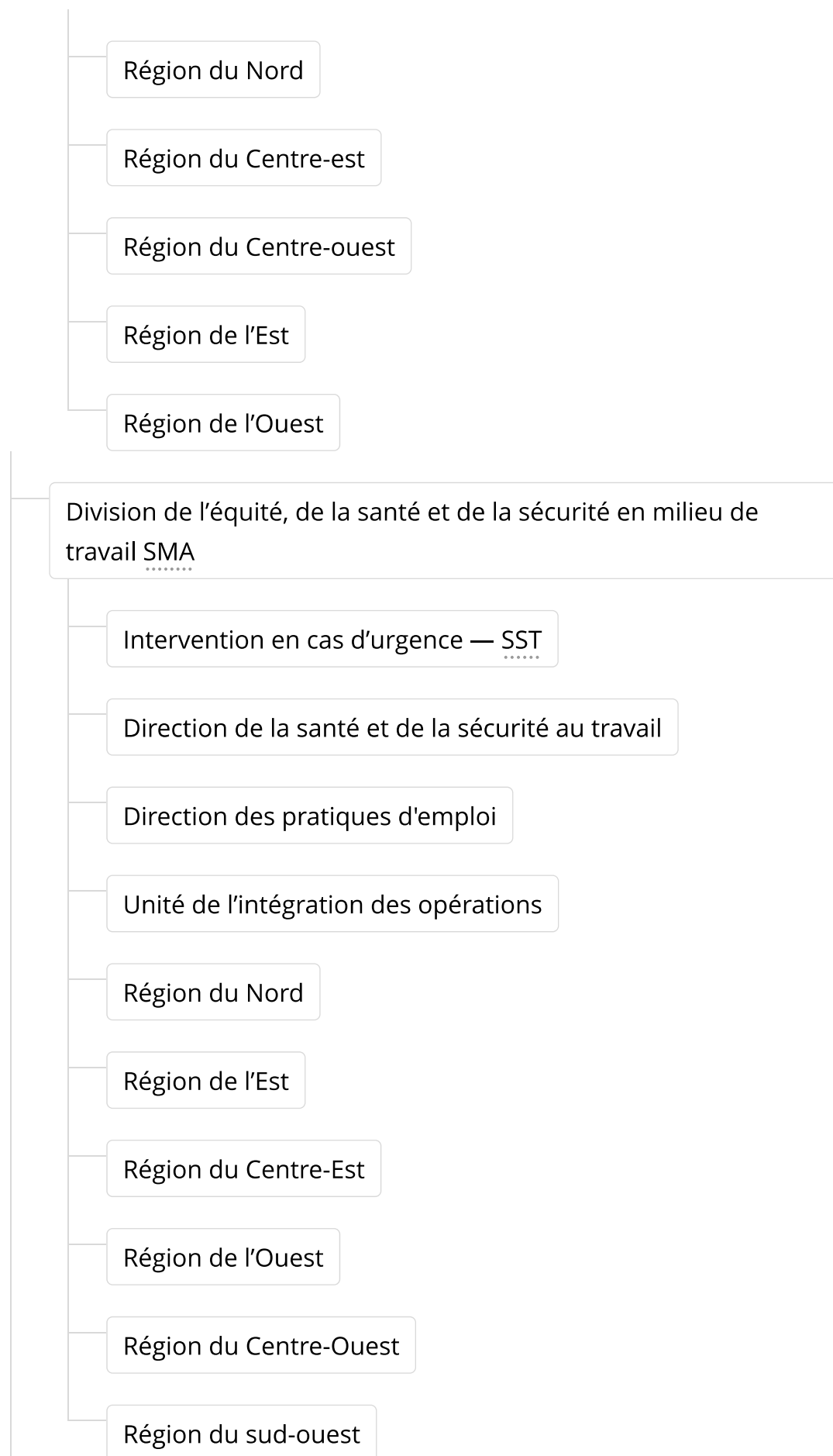
2. Les montants indiqués sont les montants bruts et sont entièrement recouvrables auprès de la WSIB.

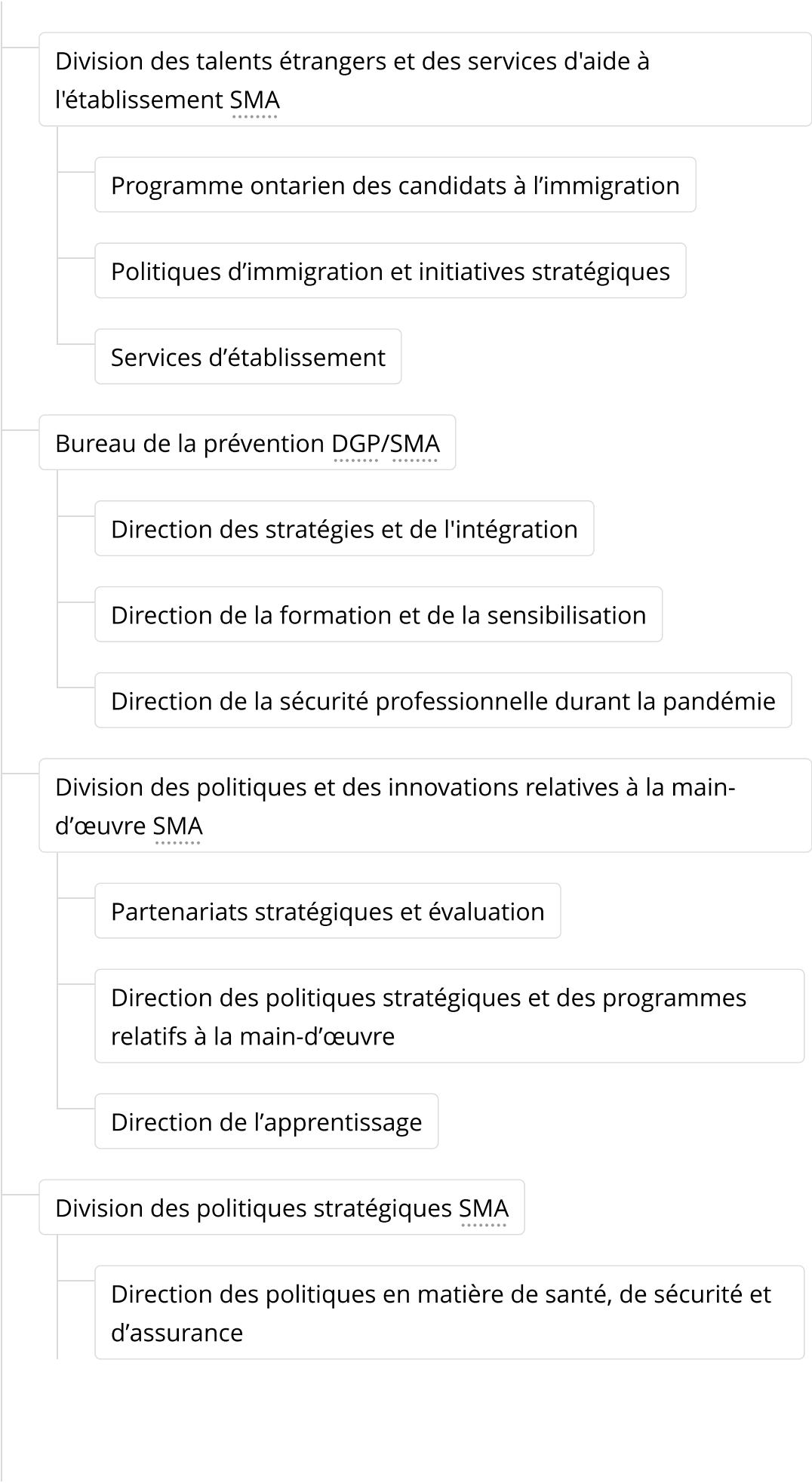
La WSIB et le TASPAAT relèvent du ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Cependant, comme leur financement ne provient pas du Trésor, leurs données ne figurent pas dans le Budget des dépenses du ministère.

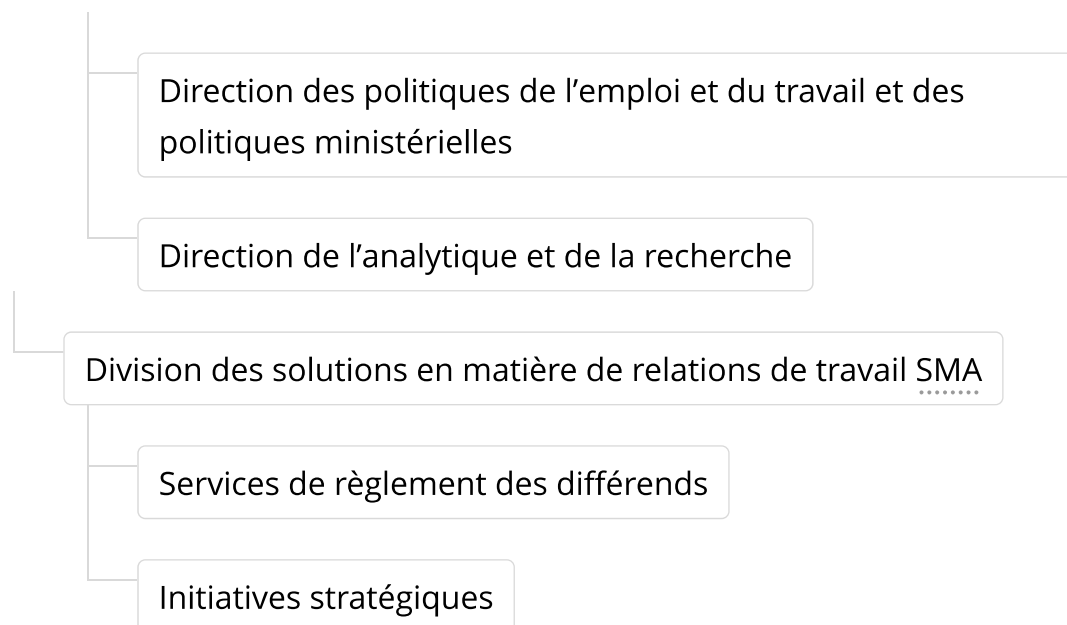
Organigramme du ministère











Rapport Annuel

En 2022–2023, 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, ainsi qu'en mettant sur pied un gouvernement plus intelligent grâce à des investissements clés.

Emploi Ontario

Emploi Ontario (EO) est le réseau provincial de programmes d'emploi et de formation aidant les personnes à la recherche d'un emploi à trouver et à conserver un bon emploi, en plus d'aider les employeurs à recruter les travailleurs compétents dont ils ont besoin.

Voici les réalisations des programmes d'EO en 2022–2023 (en date de la fin février 2023, sauf indication contraire) :

- **les Services d'emploi**, qui ont fourni des ressources, des mesures de soutien et des services à plus de 384 000 clients pour répondre à leurs besoins en matière de carrière et d'emploi (en date du 31 décembre 2022);
- **le programme Meilleurs emplois Ontario**, qui a donné à plus de 2 600 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 7 000 employés en poste ou nouveaux (en date du 31 décembre 2022);
- **le programme Compétences+ Ontario**, qui a favorisé la création de partenariats entre plus de 1 000 employeurs et plus de 80 fournisseurs de formation (en date du 31 janvier 2023);
- **le Programme d'alphabétisation et de formation de base**, qui a aidé plus de 33 000 apprenants adultes à acquérir des compétences de base essentielles, par exemple, en lecture, en écriture, en numératie et en informatique (en date du 31 décembre 2022);
- **le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes et le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes**, qui ont aidé plus de 10 400 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, qui font 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;
- **le Programme de formation relais de l'Ontario**, au moyen duquel on a offert à plus de 2 400 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 près de 4 900 travailleurs touchés par des mises à pied vers les programmes de soutien d'EO pertinents (en date du 31 décembre 2022);
- **les services d'emploi intégrés**, qui ont offert à plus de 68 800 clients (dont plus de 24 700 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;
- **le programme Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario**, qui a permis à plus de 40 nouveaux clients de trouver un emploi (en date du

31 décembre 2022).

EO a continué de fournir des mesures de soutien à l'emploi et à la formation aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs et aux employeurs en 2022–2023, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs clés, au moyen de trois éléments de la stratégie pour les travailleurs : le Fonds pour le développement des compétences, le Renouvellement des services d'emploi et la Stratégie relative aux métiers spécialisés.

Fonds pour le développement des compétences

Le Fonds pour le développement des compétences (FDC) permet de mettre en œuvre des solutions fondées sur des projets et des partenariats qui stimulent la croissance économique dans les nouveaux secteurs et les secteurs en croissance clés de l'économie. Il renforce également l'avantage concurrentiel grâce à des stratégies de développement de la main-d'œuvre qui favorisent la durabilité et la résilience de la main-d'œuvre.

En 2022–2023, le gouvernement a investi 305,6 million de dollars dans le FDC et a appuyé 250 projets qui ont aidé plus de 75 000 travailleurs et chercheurs d'emploi. Voici quelques exemples de projets et de réalisations du FDC en 2022–2023 :

- Le projet **Digital-Age Project Management Skills for Newcomer Women** (compétences en gestion de projet à l'ère numérique pour les nouvelles arrivantes), qui a permis de préparer les nouvelles arrivantes à la recherche d'un emploi et les travailleuses en place à intégrer ou à réintégrer le marché du travail canadien.
 - Au total, 68 participantes ont satisfait à toutes les exigences du cours, ont obtenu leur diplôme et ont reçu un certificat numérique.
- Le programme **GROW**, qui a offert de la formation en aménagement paysager et en horticulture pour aider les nouveaux travailleurs qui souhaitent commencer leur carrière, les professionnels actuels qui cherchent à élargir leurs compétences et les employeurs qui s'efforcent d'améliorer leur capacité d'attirer et de maintenir en poste les meilleures équipes possibles.
 - Le programme comptait 348 participants, dont plus de 50 % étaient membres de groupes sous-représentés, et 42 partenaires organisationnels participant activement au projet.

- Le programme **Évoluti'ON**, qui soutient les travailleurs membres de groupes francophones sous-représentés dans le cadre d'un parcours en cinq phases, dans le but d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes qui visent l'avancement professionnel dans un domaine lucratif en Ontario.
 - Des outils et des séances de formation ont été offerts à 148 participants qui cherchaient à perfectionner leurs compétences et à obtenir le soutien dont ils avaient besoin pour trouver un emploi.

Renouvellement des services d'emploi

Dans le cadre du Renouvellement des services d'emploi, le ministère a continué de mettre en place des gestionnaires de système de services (GSS) pour collaborer avec des partenaires locaux à la conception, à la planification et à la prestation de services d'emploi. En 2022–2023, des GSS supplémentaires ont été sélectionnés dans neuf zones de recrutement provinciales. Les GSS de ces zones de recrutement ont entrepris des activités détaillées de planification et de transition, en collaboration avec des partenaires locaux, afin d'intégrer et d'améliorer la prestation des services d'emploi.

Le ministère a mené des activités initiales de mobilisation auprès de ses partenaires, des intervenants et des fournisseurs potentiels afin de recueillir des commentaires sur la manière d'améliorer les services d'emploi intégrés dans les zones de recrutement complexes de Toronto, du Nord-Est et du Nord-Ouest. Les constatations de ces activités de mobilisation serviront de fondement à la phase finale de sélection des GSS, qui devrait être lancée au début de l'exercice 2023–2024.

Le ministère a également poursuivi ses activités de mobilisation auprès de ses partenaires autochtones et des collectivités des Premières Nations en milieu urbain, notamment en versant un financement pour le renforcement des capacités aux partenaires autochtones à l'appui des activités de mobilisation en cours. Les activités suivantes ont été menées dans le cadre de deux tables de mobilisation distinctes :

- **Mobilisation des Autochtones en milieu urbain** — Les partenaires ont fait part de leurs commentaires pour mieux soutenir les clients autochtones, notamment en ce qui concerne la nécessité d'une formation sur le savoir-faire culturel autochtone dans le contexte de l'Ontario, l'établissement de relations entre les GSS et les organismes communautaires autochtones, ainsi qu'un processus d'aiguillage pour veiller à ce que les clients autochtones puissent accéder à toute

la gamme des services d'emploi offerts afin de garantir des résultats favorables à long terme en matière d'emploi.

- **Mobilisation des Premières Nations** — Activités de mobilisation menées auprès des collectivités des Premières Nations, dans le cadre d'un partenariat avec les Chefs de l'Ontario, étant donné que les collectivités des Premières Nations sont exemptées du modèle de GSS pour les services d'emploi. Les activités de mobilisation ont donné lieu à la création prévue du groupe de travail sur la table de concertation au début de 2023, qui dirigera les activités de mobilisation des Premières Nations et élaborera conjointement avec le ministère un modèle de services d'emploi et de prestation pour les Premières Nations (dans les réserves).

Stratégie relative aux métiers spécialisés

En 2022–2023, le ministère a pris appui sur la Stratégie ontarienne relative aux métiers spécialisés, conçue pour moderniser le système provincial des métiers spécialisés et d'apprentissage grâce aux initiatives et aux investissements suivants :

Éliminer la stigmatisation

- Un investissement de 28,3 million de dollars pour de nouveaux projets dans le cadre du Programme de préapprentissage, qui aide les personnes faisant face à des obstacles à l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation significatives à perfectionner leurs compétences professionnelles et à se préparer à exercer des métiers à forte demande dans leur région.
- Un investissement de 22,0 million de dollars pour le *Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario*, qui aide les élèves du secondaire à se familiariser avec les métiers spécialisés tout en travaillant à l'obtention de leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario.
- Un investissement de 2,3 million de dollars pour Compétences Ontario afin de sensibiliser les gens aux excellentes possibilités offertes par les métiers spécialisés.
- Création de l'événement provincial annuel *Prochain niveau! Salons des métiers spécialisés*, pour présenter aux jeunes de nouvelles possibilités dans les métiers spécialisés.

Simplifier le système

- Un investissement de 18,0 million de dollars dans la Prestation pour la formation en apprentissage, afin de simplifier le soutien financier offert aux apprentis et d'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.
- Un investissement de 125,3 million 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 million 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 3,8 million 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 million de dollars dans la nouvelle Subvention pour les outils, afin d'aider les apprentis à assumer le coût des outils et de l'équipement liés à leur métier.

Encourager la participation des employeurs

- Un investissement de 49,0 million de dollars pour le **Programme d'incitatifs pour la réussite**, qui encourage les employeurs dans le domaine des métiers spécialisés à embaucher et à former des apprentis au moyen de paiements d'étape, ainsi que d'incitatifs financiers bonifiés pour l'embauche de personnes âgées de moins de 25 ans et qui se déclarent comme Autochtones, femmes, personnes transgenres, nouveaux arrivants, personnes handicapées ou membres d'un groupe racialisé.

Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés

- Application de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et tenue d'activités d'éducation, de sensibilisation et d'information quant au rôle du ministère dans l'application de cette loi, lors de visites sur le terrain en matière de santé et de sécurité.

Santé et sécurité au travail — Prévention

En prenant appui sur la stratégie *La prévention, ça marche!*, le ministère a continué en 2022–2023 à prévenir les accidents mortels, les blessures et les maladies en milieu de travail à l'échelle de la province par l'intermédiaire de plusieurs comités directeurs, activités, séances de formation et programmes, notamment :

- **l'étude du système sur les petites entreprises**, dans le cadre de laquelle les partenaires du système de SST ont continué de prendre connaissance, directement de la part des petites entreprises, des meilleures façons d'offrir des services de SST de façon pertinente et rentable;
- le programme d'**élimination des facteurs de risque en milieu de travail relatifs aux dangers liés aux opioïdes**, qui a contribué à prévenir les décès liés aux opioïdes chez les travailleurs de l'Ontario dans les secteurs à risque élevé;
- le **Programme pour la naloxone sur le lieu de travail**, qui offre aux lieux de travail une formation gratuite à l'intention de plus de 45 000 travailleurs et plus de 22 000 troussees gratuites de naloxone sous forme de vaporisateur nasal;
- **l'outil de contrôle de la silice**, qui aide 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 **Programme de formation en santé et sécurité pour les petites entreprises**, qui offre une formation gratuite sur la santé et la sécurité au travail aux représentants en santé et en sécurité au sein de quelque 60 000 petites entreprises;
- le **Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario**, qui aide les employeurs à maintenir des systèmes efficaces de gestion de la santé et de la sécurité au travail, grâce à un financement de 720 000 \$ sous forme d'incitatifs financiers et non financiers afin de contribuer à compenser le coût de la mise en œuvre de mesures de contrôle;
- l'utilisation de **l'Outil d'élaboration des plans de sécurité au travail** comme ressource essentielle en matière de SST pour les entreprises, et la détermination de la manière dont cet outil pourrait aider les employeurs à élaborer des plans pour gérer d'autres risques et dangers en milieu de travail;
- la collaboration avec des ministères partenaires pour produire, mettre à jour et

diffuser des ressources d'orientation sur la SST, ainsi que pour appuyer l'utilisation de stratégies visant à prévenir la transmission des virus respiratoires en milieu de travail dans des secteurs clés tels que l'agriculture, la construction, l'éducation et la garde d'enfants.

Le ministère a également réalisé des progrès au chapitre de la planification de la mesure du rendement pour la stratégie *La prévention, ça marche!* En travaillant de concert avec les associations de santé et de sécurité (ASS), le MTIFDC a recueilli de nouvelles données pour mieux comprendre les clients que servent les ASS et veiller à ce que les programmes et les services soient fournis de manière accessible. Les indicateurs de rendement clés (IRC) à l'échelle du système sont sur la bonne voie en vue de leur pleine mise en œuvre au plus tard à l'exercice 2023–2024.

Santé et sécurité au travail — Application de la loi

Le ministère s'engage à rendre les milieux de travail de l'Ontario plus sécuritaires et plus sains grâce à son programme de santé et de sécurité de première ligne axé sur les régions. Voici certaines des réalisations liées aux programmes en 2022–2023 :

- Les inspecteurs de la SST ont effectué 74 688 visites sur le terrain dans 34 482 milieux de travail en Ontario, et 95 801 ordonnances et exigences ont été délivrées (en date du 22 mars 2023).
- La WSIB a déclaré un taux de lésion avec interruption de travail (LIT) de 1,30 en 2022 pour les employeurs visés à l'annexe 1 (figure 1)^[7].
 - Remarque : Le taux de LIT a augmenté d'environ 13 % entre 2020 et 2021 et de 6 % supplémentaires entre 2021 et 2022. Toutefois, les réclamations au titre de l'annexe 1 liées à COVID-19 représentaient près de 23 % des réclamations présentées en 2021 et plus de 30 % des réclamations présentées en 2022. Si ces réclamations étaient retirées de la méthode statistique, le taux de LIT serait de 0,97 en 2021 et de 0,91 en 2022, ce qui s'harmonise avec les taux de 2016–2017.

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
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
2021	1,23

Référence	Taux de LIT par tranche de 100 travailleurs
2022	1 , 3

Source : Données annuelles de la WSIB sur les employeurs visés à l'annexe 1.

- Le Laboratoire d'essai des matériaux a analysé 542 échantillons en fonction de la norme G-4 de l'Association canadienne de normalisation (chiffres en date du 13 mars 2023).
- Les Services de radioprotection ont effectué 12 vérifications/inspections et prélevé 1 865 échantillons.
- On a réalisé 2 369 analyses à l'appui du Programme ontarien de surveillance des installations nucléaires et du Programme de surveillance de l'eau potable de l'Ontario.
- Les Services de radioprotection ont procédé à 790 inscriptions et examens de sources radiologiques (en date du 31 janvier 2023).

En plus de ses services de SST de première ligne, le MTIFDC est également responsable de la législation clé en matière de SST. En mars 2023, le ministère a reçu l'approbation de sa proposition visant à modifier diverses dispositions du Règlement 854 (Mines et installations minières) pris en application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Les modifications reflètent les pratiques et technologies actuelles, tiennent le Règlement à jour, augmentent sa souplesse et réduisent le fardeau réglementaire tout en préservant la santé et la sécurité des travailleurs. Ces modifications entreront en vigueur en 2023–2024 et comprennent ce qui suit :

- clarification des exigences relatives à la ventilation, aux transporteurs, à l'équipement, aux explosifs, aux installations de lavage d'urgence et à l'utilisation de dispositifs électroniques pour effectuer des examens;
- mettre en œuvre plusieurs recommandations de l'Examen de la santé et de la sécurité dans les mines et de la prévention et des jurys du coroner, y compris celles liées à la gestion du changement, à la gestion des risques créés par des matières en suspension dans l'air, à la surveillance des mouvements de terrain et à la surveillance sismique;

- moderniser les exigences réglementaires en révoquant les exigences redondantes, en mettant à jour les références aux normes de l'industrie et en modifiant des dispositions pour mettre à jour la terminologie.

Le gouvernement a également proposé l'apport de modifications au Règlement de l'Ontario 213/91 (Chantiers de construction) pris en application de la LSST, qui exigent explicitement que les vêtements et l'équipement de protection individuelle soient correctement ajustés et qui amélioreront l'hygiène et les installations sanitaires sur les chantiers de construction. Ces changements contribueront à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes (<https://news.ontario.ca/fr/release/1002827/ontario-exige-des-toilettes-plus-propres-sur-les-chantiers-de-construction>) dans l'industrie de la construction et rendront les métiers spécialisés plus accessibles aux femmes. Le gouvernement de l'Ontario facilitera également l'accès des pompiers, des enquêteurs d'incendie et de leur famille à l'indemnisation de la WSIB en proposant d'étendre la couverture pour les cancers présumés (<https://news.ontario.ca/fr/release/1002778/ontario-etend-la-couverture-pour-le-cancer-aux-pompiers>) chez les pompiers de manière à inclure le cancer de la thyroïde et le cancer du pancréas. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Normes d'emploi

En 2022–2023, le Programme des normes d'emploi a continué de mettre l'accent sur le règlement des réclamations afin de créer des milieux de travail équitables et de mettre tous les employeurs sur un pied d'égalité. Le Programme a également enregistré une certaine reprise du nombre de réclamations présentées par rapport aux deux années précédentes.

Le 29 avril 2021, le gouvernement a adopté la *Loi de 2021 donnant la priorité aux travailleurs face à la COVID-19*, qui exigeait 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. Grâce à la Prestation pour la protection du revenu des travailleurs en raison de la COVID-19 financée par le gouvernement provincial, les employeurs ont reçu des remboursements pour le coût de ces jours de congé payé. En 2022–2023, le ministère a prolongé le programme jusqu'au 31 mars 2023.

Le personnel du Programme des normes d'emploi 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;
- mettant en œuvre les modifications législatives apportées à la LNE et à ses règlements, telles que les modifications apportées à la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*;
- aidant les employeurs à se conformer à LNE au moyen de présentations éducatives à jour, comprenant des renseignements explicatifs sur les nouveaux droits et exigences établis par la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* et la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*.

En avril 2022, l'Assemblée législative a adopté la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*. Sous la direction du MTIFDC, la Loi comprenait diverses modifications relatives aux normes d'emploi, notamment :

- 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;
- 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;
- des dispositions relatives à un cadre de délivrance de permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs.

En mars 2023, le gouvernement a présenté le projet de loi *Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs*, qui comprend également des modifications liées aux normes d'emploi. S'il est adopté, ce projet de loi :

- élargirait les motifs de congé des réservistes militaires et réduirait les conditions d'admissibilité;
- mettrait à jour la définition d'« établissement » au sens de la Loi, ce qui permettrait d'étendre le préavis de licenciement collectif et l'indemnité de préavis, ainsi que d'accorder une indemnité de cessation d'emploi aux employés admissibles qui travaillent exclusivement à domicile;
- prévoirait un pouvoir de réglementation qui garantirait que les nouveaux

travailleurs reçoivent certains renseignements de base sur leur emploi avant leur première période de travail;

- augmenterait les amendes maximales pouvant être infligées à un employeur ou à un recruteur déclaré coupable d'avoir pris ou conservé le passeport ou le permis de travail d'un ressortissant étranger.

Au nombre des autres normes d'emploi de la province figurent les taux de salaire minimum, qui ont augmenté le 1^{er} octobre 2022. Les nouveaux taux de salaire minimum ont été publiés sur le site Web du gouvernement et le salaire minimum général est passé de 15,00 \$ à 15,50 \$ de l'heure. À la fin du mois de mars 2023, le gouvernement a annoncé une augmentation supplémentaire du salaire minimum général atteignant 16,65 \$, entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2023.

Relations de travail

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 relatives à la main-d'œuvre. Parmi les intervenants figuraient les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée, les maisons de retraite, d'autres établissements de soins regroupés, les municipalités, l'industrie de la construction ainsi que d'autres industries manufacturières et des services du secteur privé.

En réglant les conflits au sein de la communauté de la main-d'œuvre, le programme des relations de travail a favorisé un environnement de travail stable et harmonieux. Les statistiques relatives aux réalisations pour 2022–2023 comprenaient ce qui suit :

- Environ 3 200 dossiers de conciliation et de médiation ont été désignés par le ministère.
- On a dépassé le taux cible de 95 %, 99 % de tous les règlements ayant été effectués sans interruption de travail (voir la figure 2 ci-dessous).

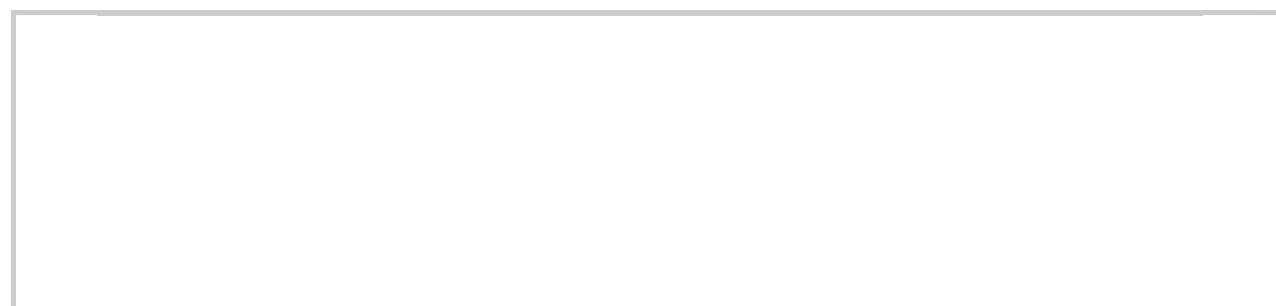


Figure 2 : Règlements sans grève ni lock out

Year	Pourcentage de règlements sans arrêt de travail %
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
2022–2023	99,0

- Les situations de grève et de lock-out ont diminué de 13 % par rapport à

l'exercice précédent^[8]

- Quelque 1 600 conventions collectives ont été ratifiées dans les secteurs de la construction, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'administration publique, du commerce et des finances, ainsi que de la fabrication.
- Le ministère a nommé environ 440 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'ont pas été en mesure de convenir d'un arbitre par elles-mêmes.
- Augmentation de l'accès aux rapports de Négociations collectives Ontario (https://www.lrs.labour.gov.on.ca/en/rpt_Collective_Bargaining_Highlights.htm) , le rapport Faits saillants des négociations collectives ayant été consulté plus de 4 700 fois et le rapport Conventions collectives parvenant (https://www.lrs.labour.gov.on.ca/en/rpt_Collective_Bargaining_Expiries.htm) à échéance ayant été consulté plus de 850 fois.

À l'automne 2022, le personnel du programme des relations de travail a organisé plusieurs séances de groupes de discussion avec la communauté des relations du travail pour comprendre le sentiment des clients sur le site actuel Négociations collectives Ontario (<https://www.lrs.labour.gov.on.ca/fr/index.htm>) , de même que pour recueillir des idées sur la façon de mieux fournir des données afin de favoriser des relations du travail harmonieuses. Le site Négociations collectives Ontario est le site Web public du programme, qui offre des services de règlement des différends et des données sur la négociation collective simples et rapides, de la réception des demandes à la production de rapports et à l'analytique.

Talents étrangers et services d'aide à l'établissement

Par l'intermédiaire du programme relatif aux TESAE, le ministère donne suite à deux priorités clés du gouvernement :

- présenter la candidature d'immigrants qualifiés;
- soutenir l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants.

Présenter la candidature d'immigrants qualifiés

En 2022–2023, le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) a atteint

son objectif en matière de désignations pour 2022 en désignant des immigrants qualifiés pour la résidence permanente afin de permettre de remédier aux pénuries de main-d'œuvre de l'Ontario.

Voici certaines des réalisations du POCI en 2022–2023 :

- Un total de 9 750 désignations ont été délivrées en vue de la résidence permanente aux candidats retenus pour 9 des volets de programme.
- Le programme a dépassé son objectif de 5 % d'immigration francophone.
- Le programme a désigné des candidats originaires de plus de 120 pays différents.

Les statistiques relatives au POCI pour 2022–2023 comprenaient ce qui suit :

- Au total, 19 % des candidats avaient déjà reçu une offre d'emploi en Ontario avant leur désignation.
- De plus, 81 % des candidats étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires.
- De même, 45 % possédaient d'excellentes compétences linguistiques (niveau de compétence linguistique canadien 7 ou supérieur) dans au moins une des deux langues officielles du Canada.

En avril 2022, le ministère a choisi le Toronto Business Development Centre (TBDC) pour être l'administrateur du projet pilote pour les entrepreneurs, une initiative visant à aider les entrepreneurs immigrants potentiels à trouver une occasion d'affaires en Ontario et à présenter une demande de désignation aux fins de résidence permanente dans le cadre du volet Entrepreneurs du POCI. En novembre 2022, TBDC a lancé le projet pilote et travaille de concert avec des collectivités partout en Ontario pour déterminer les occasions de création d'entreprises et de repreneuriat, fait du marketing auprès de publics cibles à l'étranger et soutient les entrepreneurs immigrants potentiels qui sont intéressés par la création ou l'achat d'une entreprise en Ontario.

Le volet Entrepreneurs du POCI compte maintenant 24 demandeurs qui exploitent leur entreprise en Ontario. En date de mai 2023, on a aussi présenté dans le cadre du volet Entrepreneurs du POCI la candidature de 8 autres entrepreneurs aux fins de la résidence permanente. De même, 129 autres demandes sont en cours d'évaluation, dont 87 demandeurs qui pourraient bientôt arriver en Ontario. Les 24 demandeurs du volet Entrepreneurs qui exploitent leur entreprise en Ontario ont investi plus de 8

million de dollars et créé 66 emplois permanents à temps plein pour l'ensemble de la population ontarienne. Ces entreprises mènent leurs activités dans diverses industries, notamment la fabrication, les fournitures et appareils médicaux, le commerce de détail, l'information et la culture, l'hébergement et les services d'alimentation, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques.

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 2022–2023, 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 75 000 nouveaux arrivants;
- des cours de formation linguistique à environ 47 000 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 8 850 victimes de violence familiale ou sexuelle ayant des barrières linguistiques à accéder à des services juridiques, de soutien social et de soins de santé.

En outre, le 4 avril 2022, le gouvernement a déposé un nouveau règlement, le Règlement de l'Ontario 261/22 (Dispositions générales), pris en application de la *Loi de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire*, en prenant appui sur les modifications apportées en vertu de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*. Ce règlement fixe des délais maximaux que doivent respecter certaines professions réglementées pour prendre et communiquer des décisions concernant l'inscription de particuliers formés à l'étranger, rationalise les exigences en matière d'examen de la compétence linguistique et garantit la continuité des processus d'inscription pendant une situation d'urgence.

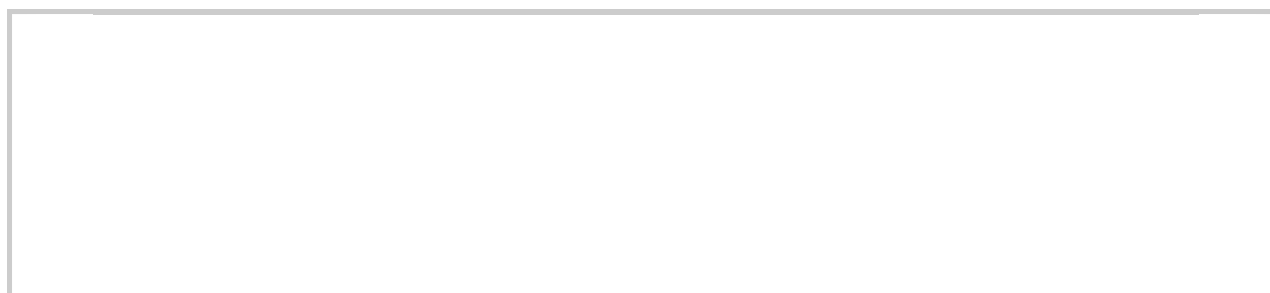


Tableau 3 : Dépenses ministérielles réelles provisoires 2022–2023

Ressources ministérielles	Dépenses ministérielles réelles provisoires 2022–2023 ^[9] M\$
Fonctionnement	1 986,5
Immobilisations	22,7
Effectif ^[10] (au 28 février 2023)	2 501,06

Lois appliquées par le ministère en 2022–2023

- Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance
- Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés
- Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne
- Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques
- Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi
- Loi de 2000 sur les normes d'emploi
- 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.

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

Mis à jour : 15 décembre 2023

Date de publication : 15 décembre 2023

Notes en bas de page

- [1] ^ Comprend les crédits législatifs et les charges de fonctionnement redressées.
- [2] ^ Comprend les postes suivants : Bureau principal (11,5 %); Services financiers et administratifs (11,7 %); Services généraux (6,8 %); Direction de la gestion stratégique des ressources humaines (8,7 %); Services de communication (14,9 %); Services juridiques (44,2 %); et Systèmes informatiques (1,8 %).
- [3] ^ Sans les redressements de consolidation et autres redressements
- [4] ^ 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 le

Budget de l'Ontario de 2023.

- [5] ^ Les prévisions 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.
- [6] ^ Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le Budget de l'Ontario de 2023.
- [7] ^ Cette statistique comprend toutes les réclamations pour LIT au titre de l'annexe 1
- [8] ^ Remarque : Le nombre de jours-personnes perdus en raison d'interruptions de travail a augmenté par rapport à l'exercice précédent en raison des arrêts de travail dans le secteur de la construction
- [9] ^ Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le *Budget de l'Ontario de 2023*.
- [10] ^ Postes équivalents à plein temps au sein de la fonction publique de l'Ontario.