



# Ministère du Travail

Rapport annuel  
de gestion **2001-2002**

Rapport annuel de gestion  
2001-2002

Ministère du Travail

Le contenu de cette publication a été rédigé par  
le ministère du Travail.

Dans ce texte, la forme masculine des genres  
grammaticaux désigne aussi bien les femmes  
que les hommes.

Cette édition a été produite par  
Les Publications du Québec  
1500-D, rue Jean-Talon Nord, 1<sup>er</sup> étage  
Sainte-Foy (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal — 2002  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 2-550-40032-1  
ISSN : 1205-9048

© Gouvernement du Québec

## AVANT-PROPOS

Le rapport annuel du ministère du Travail respecte les nouvelles dispositions de la *Loi sur l'administration publique* en matière de reddition de comptes (L.Q., 2000, c. 8) et il fait ressortir les principales réalisations du Ministère au regard des objectifs du plan stratégique 2001-2003.

Il contient, en annexe, la liste des lois et règlements appliqués par le Ministère et par les organismes relevant du ministre du Travail, la liste du personnel de direction, la liste des bureaux et celle des sièges sociaux.

Pour toute demande d'information relative au Ministère, s'adresser à :

Service d'aide à la clientèle  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1

Téléphone: (418) 643-4817 (région de Québec)  
1 800 643-4817 (ailleurs au Québec - sans frais)

Télécopieur: (418) 644-6969  
Courriel: [service\\_clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@travail.gouv.qc.ca)



## LE MESSAGE DU MINISTRE

Le présent rapport annuel de gestion témoigne de l'engagement et des efforts du ministère du Travail dans la modernisation de la gestion publique et dans l'amélioration des services aux citoyens. Le Ministère, engagé dans l'implantation d'une gestion et d'une reddition de comptes axées sur les résultats, présente dans ce rapport annuel de gestion 2001-2002 les résultats obtenus en vertu du plan stratégique ministériel et comprend également de nombreux renseignements d'intérêt public.

L'année 2001-2002 s'est avérée remplie de défis pour le Ministère, qui ont touché à la fois le développement législatif et les interventions et services en relations du travail. Des dossiers d'envergure tels que la révision du *Code du travail* et la réforme municipale ont été déterminants dans la conduite des affaires ministérielles. Aussi, du point de vue organisationnel, la création de la Commission des relations du travail a-t-elle été l'occasion pour le Ministère de revoir sa structure administrative et de redéfinir ses axes prioritaires de développement pour les prochaines années.

Il importe de souligner les progrès dans la prestation des services aux citoyens, tant auprès de nos clientèles que du public en général. La qualité des services et de l'information, leur accessibilité, leur convivialité et les délais de traitement sont autant de dimensions qui ont fait l'objet d'améliorations. Tous ces résultats ont été possibles grâce à un personnel compétent et solidairement engagé dans la réalisation de la mission ministérielle.

JEAN ROCHON  
Ministre d'État aux Ressources  
humaines et au Travail  
Ministre du Travail



## ATTESTATION DE LA FIABILITÉ DES DONNÉES ET DES CONTRÔLES AFFÉRENTS

Le Rapport annuel de gestion 2001-2002 du ministère du Travail reflète fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Ministère. Il présente les objectifs, les indicateurs, les cibles et les résultats atteints selon le Plan stratégique 2001-2003 et le Plan annuel de gestion des dépenses 2001-2002.

En vertu de mes responsabilités, je déclare que les informations et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2002.

ROGER LECOURT  
Sous-ministre du Travail



# Table des matières

---

1 Le ministère du Travail et son environnement	1
1.1 L'organisation	1
1.2 Le contexte	6
1.3 Les faits saillants	8
2 Le plan stratégique et la déclaration de services	11
3 Les résultats au regard du plan stratégique 2001-2003	13
Orientation 1	13
Objectif 1	14
1 <sup>er</sup> axe d'intervention	
<i>La recherche, le développement et l'évaluation</i>	14
2 <sup>e</sup> axe d'intervention	
<i>Le soutien aux entreprises pour l'application de la</i>	
<i>Loi sur l'équité salariale</i>	18
Orientation 2	20
Objectif 2.1	20
1 <sup>er</sup> axe d'intervention	
<i>Le traitement juridictionnel des requêtes et des plaintes</i>	20
2 <sup>e</sup> axe d'intervention	
<i>L'information sur le travail</i>	24
3 <sup>e</sup> axe d'intervention	
<i>L'évaluation médicale</i>	25
Objectif 2.2	26
Axe d'intervention	
<i>La prévention, la conciliation et la médiation</i>	26
Orientation 3	29
Objectif 3.1	29
Axe d'intervention	
<i>Stratégies et moyens de communication</i>	29
Objectif 3.2	31
Axe d'intervention	
<i>Réseautage et partenariats internes</i>	31
Objectif 3.3	32
Axe d'intervention	
<i>Réseautage et partenariats externes</i>	32

4 L'utilisation des ressources	35
4.1 Les ressources humaines . . . . .	35
4.2 Les ressources informationnelles . . . . .	36
4.3 Les ressources financières et matérielles . . . . .	36
5 L'application de politiques gouvernementales	39
5.1 La qualité de la langue française . . . . .	39
5.2 L'accès à l'égalité dans l'embauche. . . . .	39
5.3 La protection des renseignements personnels . . . . .	39

## ANNEXES

### Annexe 1

Liste des lois et règlements appliqués par le ministère du Travail . . . . .	41
--	----

### Annexe 2

Liste des lois et règlements appliqués par les organismes relevant du ministre du Travail . . . . .	47
--	----

### Annexe 3

Personnel de direction . . . . .	65
----------------------------------	----

### Annexe 4

Liste des bureaux du ministère du Travail. . . . .	67
Liste des sièges sociaux des organismes . . . . .	67

### Annexe 5

### Organigramme

# *1 Le ministère du Travail et son environnement<sup>1</sup>*

## **1.1 L'organisation**

### *La mission et les mandats*

La mission du ministère du Travail est de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés qui favorisent l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux du travail, et d'assurer la protection et le respect de la personne au travail. En réalisant cette mission, le ministère du Travail contribue à l'objectif gouvernemental de soutenir et de promouvoir un développement durable fondé sur la réciprocité entre ses dimensions économiques et sociales.

Cette mission se traduit par des mandats plus formels qui servent d'assises aux orientations et aux objectifs du plan stratégique ministériel. Ces mandats sont les suivants :

- adapter les régimes de relations du travail et les normes du travail à l'évolution des besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie ;
- favoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent ;
- promouvoir l'évolution des modes d'organisation du travail en fonction des besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie.

### *Le portefeuille*

Le portefeuille du Travail compte cinq organismes non budgétaires :

- la Commission de la santé et de la sécurité du travail
- la Commission des normes du travail
- la Commission des lésions professionnelles
- la Commission de la construction du Québec
- le Commissaire de l'industrie de la construction

et quatre organismes budgétaires<sup>2</sup> :

- le Conseil des services essentiels
- la Commission de l'équité salariale
- la Régie du bâtiment du Québec
- le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

---

1. La liste des lois et règlements sous la responsabilité du Ministère est présentée en annexe.

2. À partir de l'automne de 2002, un autre organisme budgétaire s'ajoutera, soit la Commission des relations du travail.

## *La clientèle*

La clientèle du Ministère est variée. Elle se compose principalement :

- des employeurs et des associations patronales,
- des personnes salariées et des syndicats,
- de divers groupes d'intérêts,
- de spécialistes et d'intervenants en relations du travail.

## *Les produits et les services*

Par ses interventions auprès de ses clientèles patronales et syndicales, le Ministère vise non seulement à aider les partenaires sociaux à régler leurs différends, mais également à favoriser l'amélioration et le maintien de saines relations du travail, c'est-à-dire des rapports empreints d'ouverture et de respect mutuel. Du même coup, il lui incombe de s'assurer que les services de tiers intervenants offerts aux parties soient de qualité et adaptés aux besoins. L'amélioration continue de la qualité passe en effet par l'évaluation des services auprès des diverses clientèles.

### *L'information et la production de données sur le travail*

- Information générale et référence
- Renseignement sur les droits, les lois et les ressources gouvernementales
- Diffusion de données et de statistiques sur le travail
- Bilan annuel des relations du travail
- Études sur divers sujets

### *La prévention et le règlement des conflits de travail*

- Conciliation
- Négociation basée sur les intérêts
- Arbitrage de griefs et de différends
- Médiation préventive et préarbitrale de griefs
- Traitement juridictionnel des requêtes et des plaintes
- Séminaire en relations patronales-syndicales
- Comité de relations du travail
- Diagnostic sur les relations du travail
- Soutien aux initiatives de partenariat
- Soutien à la création et au développement de lieux d'échange et de concertation entre groupes d'employeurs et de syndicats.

### *La promotion des pratiques exemplaires en relations du travail*

- Analyses de cas et renseignements sur les pratiques novatrices et sur les mesures incitatives en matière d'organisation du travail, de conciliation travail-famille et de vieillissement de la main-d'œuvre.

## ***La réorganisation du Ministère en 2001 : ses fondements et ses effets***

L'adoption du projet de loi n° 31 créant la Commission des relations du travail a représenté l'un des faits marquants de l'année. Non seulement la création de ce nouvel organisme représentait-elle pour les milieux du travail une évolution souhaitable, mais elle allait aussi entraîner des changements importants à la structure administrative et à la conduite des affaires ministérielles. À l'automne de 2001, les autorités ministérielles ont procédé à une redéfinition des axes prioritaires de développement du Ministère et à une reconfiguration de l'organisation administrative devant assurer le plein déploiement de ces axes de développement.

Sur la base d'un effectif constant quant aux postes d'encadrement, la reconfiguration administrative a reposé sur plusieurs paramètres, dont la revalorisation de la fonction recherche, l'intensification du développement des systèmes d'information et de données sur le travail, l'élimination de petites unités administratives et, pour le personnel, l'enrichissement et la diversification des intérêts professionnels grâce à une mobilité plus grande.

Les axes prioritaires de développement sont les suivants :

- l'adaptation des politiques publiques aux nouvelles réalités du travail et aux nouvelles formes d'emploi ;
- une plus grande cohérence dans les interventions publiques liées au domaine du travail ;
- la promotion des pratiques exemplaires dans les milieux du travail ;
- l'amélioration continue des interventions législatives et des programmes du Ministère.

La décision de faire converger les efforts de développement vers ces axes répond à une double préoccupation. La première a trait à la volonté des autorités de mieux prendre en compte la nécessité d'assurer une meilleure coordination des interventions publiques dans le domaine du travail, tant au Ministère que dans les organismes relevant de l'autorité du ministre. La seconde tient à ce que ces axes soutiennent mieux le secteur de la planification et de la recherche dans la détermination des priorités, d'autant plus que les besoins de ce secteur s'avèrent importants en matière de ressources.

### ***L'organisation administrative***

Sur le plan administratif, le Ministère est placé sous la direction du sous-ministre. Responsable de la conduite des affaires du Ministère, le sous-ministre coordonne, avec l'aide d'un comité des sous-ministres et des unités-conseils relevant directement de son autorité, l'établissement des priorités du Ministère et conseille le ministre à ce sujet. Il donne suite aux décisions prises par le ministre en rapport avec les orientations du Ministère et voit à l'application des lois et règlements ainsi qu'à la réalisation des mandats confiés au ministre.

Le Bureau du sous-ministre regroupe le Secrétariat ministériel et direction de la planification stratégique et la Direction de la coordination et des communications.

Le Secrétariat ministériel et direction de la planification stratégique assume les responsabilités du secrétariat et, à ce titre, assure la liaison avec le cabinet du ministre et le ministre du Conseil exécutif et prépare les réunions du Comité de direction. Cette direction est également chargée de la planification des activités du Ministère, de l'application de la *Loi sur l'administration publique* ainsi que de l'implantation et du suivi du nouveau cadre de gestion en découlant. Elle est en outre responsable du Comité ministériel de la protection

des renseignements personnels et du traitement des demandes faites en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que de celles du public, en collaboration avec les unités administratives.

La Direction de la coordination et des communications coordonne les dossiers d'intérêt commun entre les organismes relevant du ministre et le Ministère. Cette direction conseille et assiste les autorités du Ministère et ses unités en matière de communication et de relations avec les médias. Elle produit des documents d'information et gère les sites Internet et intranet ministériels. Elle donne un service d'aide à la clientèle en fournissant des renseignements généraux et spécialisés dans le domaine des relations du travail. Elle est également responsable de la coopération intergouvernementale et internationale.

Les interventions et les services du ministère du Travail sont déployés sous l'égide de deux entités administratives : le Bureau du sous-ministre adjoint des relations du travail et le Bureau de la sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration.

Relevant, sur le plan administratif, du sous-ministre adjoint des relations du travail, le Bureau du commissaire général du travail est l'organisme chargé de veiller au libre exercice du droit d'association des salariés en assurant la bonne marche de la procédure d'accréditation syndicale prévue au *Code du travail* ; il applique aussi certaines dispositions légales qui protègent le droit au travail des salariés.

La Direction générale des relations du travail a pour mandat de veiller à l'application de certaines dispositions du *Code du travail* et de favoriser ainsi le maintien et le développement de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou entre leurs associations respectives. Elle privilégie la concertation dans l'entreprise, la valorisation des ressources humaines, la créativité dans la recherche de solutions et le règlement des différends par une intervention souple, rapide et adaptée aux besoins. Elle offre des services spécialisés aux parties patronale et syndicale lorsque celles-ci requièrent une aide extérieure pour résoudre des difficultés liées à la négociation et à l'application des conventions collectives de même que celles découlant des rapports quotidiens de travail dans l'entreprise ou l'établissement. Ces services sont donnés par le truchement de deux unités administratives, soit la Direction de l'arbitrage et de la médiation et la Direction de la prévention et des partenariats.

La Direction des innovations en milieu de travail effectue des analyses de cas et recueille des renseignements sur les pratiques novatrices expérimentées dans divers milieux de travail, en favorisant les thématiques de l'organisation du travail, de la conciliation entre les exigences de la vie familiale et professionnelle et celle du vieillissement de la main-d'œuvre. Elle fait la promotion de ces pratiques dans les milieux qui se préoccupent de la qualité des relations du travail, notamment à travers des mesures incitatives visant leur expérimentation.

Le Bureau d'évaluation médicale veille à l'application du mécanisme d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (art. 216 à 225). Il intervient lorsqu'il y a contestation d'une question d'ordre médical par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou par l'employeur. Il a pour fonction de donner un avis sur les conclusions du médecin qui a charge du travailleur et du médecin désigné par la CSST.

La sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration est responsable de l'élaboration des politiques et de la recherche dans le domaine des conditions de travail et des relations professionnelles ainsi que de la fourniture des services administratifs nécessaires au bon fonctionnement du Ministère et de certains organismes.

Sur le plan des politiques et de la recherche, elle oriente et coordonne l'évaluation des politiques publiques en matière de relations professionnelles et des lois placées sous la responsabilité du Ministère, à la lumière des lignes directrices établies par le Comité de direction du ministre et du Comité des sous-ministres. La sous-ministre adjointe veille aussi à la réalisation d'études et de recherches appliquées entourant ces mêmes objets, conformément à la *Loi sur le ministère du Travail*.

La réorganisation entreprise par le Ministère en septembre 2001 a notamment entraîné l'abolition de trois unités administratives : le Carrefour de la recherche et de l'information sur le travail et l'emploi (CRITE), placé sous l'autorité de la sous-ministre adjointe, la Direction de la coordination de l'industrie de la construction et la Direction des décrets. Dans ces deux derniers cas, les mandats ont été entièrement transférés au secteur des politiques, de la recherche et de l'administration tandis que le mandat du CRITE, désormais inclus dans celui confié à la Direction des innovations en milieu de travail, est rempli par deux secteurs du Ministère : celui des relations du travail en ce qui concerne l'information et la promotion des pratiques exemplaires et novatrices dans les milieux de travail et celui des politiques et de la recherche en ce qui a trait à la concertation et aux partenariats à établir avec les milieux universitaires.

Sur le plan de la gestion, la sous-ministre adjointe voit à ce que les directions du Ministère et de la Régie du bâtiment du Québec reçoivent les services administratifs requis eu égard aux ressources qui leur sont confiées, qu'il s'agisse des ressources financières, humaines, informationnelles ou matérielles. Elle veille également à ce que certains autres organismes du portefeuille ministériel, notamment le Commissaire de l'industrie de la construction et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, bénéficient de ces mêmes services d'appui, conformément aux ententes administratives conclues à cette fin.

## 1.2 Le contexte

### *Contexte général*

Deux événements importants ont influencé la vie politique et économique au Québec en 2001 : le Sommet des Amériques tenu à Québec en avril, et les événements survenus aux États-Unis le 11 septembre. Le Sommet a placé à l'avant-scène le large débat socio-économique suscité par la mondialisation des marchés, un sujet qui a dominé l'actualité pendant les six premiers mois de l'année. Par la suite, l'amorce d'un ralentissement économique au troisième trimestre a progressivement modifié les préoccupations des analystes. Les répercussions économiques des événements du 11 septembre ont accentué cette tendance, au moment où l'hypothèse d'une récession à la fin de l'année 2001 et au début de 2002 devenait beaucoup plus probable.

Globalement, le Québec a malgré tout enregistré une bonne performance au chapitre de l'emploi, mais plusieurs industries, touchées par le ralentissement conjoncturel, ont dû réduire leur effectif. Ce fut notamment le cas dans les secteurs des communications et de l'informatique, qui avaient connu une expansion rapide pendant la dernière décennie. Partout en Amérique du Nord, d'importantes mises à pied ont été effectuées et le Québec n'a pas échappé à cette vague de licenciements où plus de 17 000 personnes ont perdu leur emploi dans ce secteur, dont 14 600 chez Nortel.

L'aviation et l'aéronautique ont également été durement éprouvées en 2001. Déjà en début d'année, le ralentissement économique et les effets de la déréglementation du transport aérien dans plusieurs pays ont influé sur la rentabilité des compagnies d'aviation à travers le monde. Les événements du 11 septembre ont accentué ces difficultés. Au Québec, les compagnies aériennes, les agences de voyages et les entreprises du secteur de l'aéronautique ont licencié plus de 14 000 personnes.

L'industrie du bois de sciage a dû elle aussi réduire son effectif. La diminution des mises en chantier aux États-Unis ainsi que l'imposition par les autorités étasuniennes de deux taxes sur les exportations de bois d'œuvre résineux en provenance du Canada ont freiné considérablement la production de cette industrie en fin d'année. Au Québec, entre 5 000 et 6 000 personnes ont été mises à pied en usine et en forêt.

D'autres secteurs d'activité économique ont également subi des pertes d'emplois d'envergure : plus de 2 000 emplois dans le secteur minier, 650 emplois dans l'industrie du vêtement, 400 emplois dans la transformation de crevettes en Gaspésie, et 530 emplois dans l'industrie du meuble.

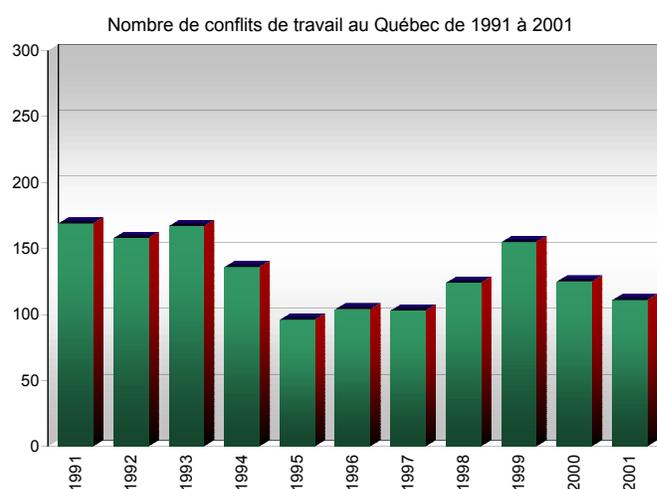
### *Les arrêts de travail*

L'année 2001 a été caractérisée par un nombre de conflits de travail relativement restreint et de courte durée, mais qui ont mis en cause des unités de négociation de grande taille. Ainsi, 113 conflits de travail ont eu cours au Québec, dont 90 dans le secteur privé. Ce nombre est inférieur à celui de l'année précédente (125) et inférieur à la moyenne observée au cours des dix dernières années (128). Les conflits ont également été de plus courte durée, soit de 74 jours contre 89 jours en 2000 et 101 jours en 1999.

Plus de 50 000 personnes ont été touchées par un conflit de travail, ce qui représente plus du double qu'en 1999 et 2000. Des conflits mettant en cause un grand nombre de salariés ont largement contribué à cette hausse, par exemple la grève de la construction dans le secteur du génie civil et de la voirie (15 000), la grève de l'Alliance de la fonction publique

(13 000), le débrayage de trois jours de l'Alliance des professeurs et professeurs de Montréal (7 300) et le conflit opposant l'Union des employés et employées de service, section locale 800, à l'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc. (3 750).

Les conflits dans les grandes entreprises ont aussi accru le nombre moyen de personnes touchées par un conflit de travail. Il a été de 466 contre seulement 196 en 2000 et 284 en moyenne au cours des dix dernières années. Cette moyenne de 466 travailleurs par conflit est la troisième plus élevée des dix dernières années, après les années 1998 et 1995.



Dans le seul secteur privé, le Québec a connu moins de conflits de travail que l'Ontario et le nombre de salariés touchés de même que le nombre de jours-personnes perdus ont également été moindres. Cependant, le nombre moyen de jours-personnes perdus était un peu plus élevé au Québec, atteignant 27,4 jours comparativement à 24,8 jours en Ontario.

#### ARRÊTS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, 1997-2001

	QUÉBEC				ONTARIO			
	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus
1997	88	6 133	184 520	33,1	91	18 046	542 710	30,1
1998	101	12 694	316 140	24,9	95	24 460	609 660	24,9
1999	99	11 248	343 710	30,6	95	20 177	431 800	21,4
2000	93	9 803	279 730	28,5	109	25 931	407 830	15,7
2001	87	11 315	309 801	27,4	109	14 818	367 365	24,8

Ailleurs au Canada, le nombre de jours-personnes a constamment diminué, passant en 2001 sous la barre des 300 000. Le nombre de salariés touchés a lui aussi considérablement diminué mais le nombre moyen de jours-personnes perdus était cependant beaucoup plus élevé, soit 34,9 jours.

#### ARRÊTS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, 1997-2001

##### AILLEURS AU CANADA

	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus
1997	45	20 337	889 040	43,7
1998	64	14 507	869 680	59,9
1999	84	27 776	632 890	22,8
2000	75	26 343	387 770	14,7
2001	65	7 279	290 710	34,9

## ***Profil des négociations***

Plus de 80 % des conventions signées en 2001 ont été conclues à la suite d'une négociation directe, sans arrêt de travail et sans l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre. Les secteurs ayant eu davantage recours aux interventions des conciliateurs ont été principalement celui des finances, assurances et affaires immobilières (27,2 %), celui des transports, communications et autres services publics (17,9 %), celui de la construction (17,4 %) et celui des industries manufacturières (16,8 %).

On observe également que les conventions collectives touchant le plus de salariés et qui ont été réglées à la suite d'une intervention de conciliation se situaient dans les secteurs des transports, communications et autres services publics (56,4 %), des finances, assurances et affaires immobilières (27,7 %), de la construction (25,6 %) et des industries manufacturières (17,6 %).

Le point en litige le plus important en 2001 a sans conteste été l'augmentation des salaires puisqu'il a été présent dans 52 conflits au Québec. Les régimes de retraite et les assurances collectives ainsi que les horaires de travail suivent de loin avec respectivement 9 et 7 conflits.

### **1.3 Les faits saillants**

Plusieurs dossiers au ministère du Travail ont marqué l'année 2001. La présente section en relate l'essentiel et se termine par un bref état de la réaction des parties patronales et syndicales à leur égard.

#### ***La révision du Code du travail et la création de la Commission des relations du travail***

Au chapitre des activités du ministère du Travail, la révision du *Code du travail* fut le dossier majeur en 2001. Le premier objectif de ces changements est l'actualisation du régime général des rapports collectifs du travail pour tenir compte des mutations du travail et de l'organisation de la production ainsi que des problèmes éprouvés par les instances qui appliquent le Code.

Ces modifications au *Code du travail* vont permettre d'en faciliter l'application, notamment en matière d'accréditation, en réduisant les délais de traitement et en simplifiant le processus. À l'instar de ce que l'on trouve ailleurs dans les autres administrations du travail au Canada, la Loi prévoit également la création de la Commission des relations du travail, dont les décisions seront finales, ce qui entraînera l'abolition du Tribunal du travail.

La nouvelle structure aura le pouvoir de rendre des ordonnances, y compris des ordonnances de sauvegarde ou de nature préventive, et la possibilité de procéder à la conciliation prédécisionnelle pour amener les parties à s'entendre. De plus, la Loi modifie la portée des règles relatives à la transmission des droits et des obligations à l'occasion de l'aliénation ou de la cession d'une entreprise.

#### ***Les fusions municipales***

La réforme municipale visant le regroupement de plusieurs villes et municipalités du Québec a constitué un dossier qui a interpellé le Ministère de façon particulière. Cette réforme avait notamment pour but de favoriser l'équité fiscale et de fournir aux citoyens des services équivalents à un coût moindre ou de meilleurs services à un coût comparable.

Afin de mener à bien le processus de regroupement, trois questions importantes ont dû être réglées en matière de gestion des ressources humaines et de relations du travail : la détermination des unités de négociation et des agents négociateurs, l'établissement des règles d'intégration des employés et la définition d'un processus de détermination de la première convention collective.

Il a fallu fixer certaines règles qui diffèrent de celles prévues au *Code du travail* pour permettre aux intervenants de traiter rapidement les conséquences de ces nouveaux regroupements sur les relations du travail. Ces règles avaient pour objectifs :

- d'adapter la représentation syndicale et le processus de détermination des conditions de travail à la réalité du territoire géographique des nouvelles municipalités ;
- de permettre aux employeurs et aux syndicats de régler, par voie de négociation, les problèmes découlant de ces regroupements ;
- de donner au Bureau du commissaire général du travail les pouvoirs de régler rapidement les différends pouvant découler de la détermination des nouvelles unités de négociation et des agents négociateurs ;
- de maintenir les droits des personnes syndiquées et non syndiquées pendant la période de transition, en matière de protection de leur emploi, de leur traitement, de leur ancienneté et de leurs avantages sociaux.

Dans 12 des 37 nouvelles municipalités, dont les nouvelles villes de Montréal, Longueuil, Québec, Lévis et Gatineau, des comités de transition ont été mis en place dans le but notamment de faciliter la détermination des unités de négociation et des agents négociateurs. Dans ces 12 municipalités, le nombre d'unités de négociation est passé de 286 à 74. Quant à l'établissement des règles d'intégration des employés dans ces 74 nouvelles unités de négociation, bien que 48 dossiers aient été déférés à la médiation-arbitrage, le processus d'intégration a fait l'objet d'une entente entre les parties dans la majorité des cas.

La phase de négociation d'une première convention collective avec les nouvelles associations accréditées a débuté aux dates prévues.

### ***L'application de la Loi sur l'équité salariale***

La *Loi sur l'équité salariale* adoptée le 21 novembre 1996 par l'Assemblée nationale prévoyait que, le 21 novembre 2001, toutes les entreprises de 10 salariés et plus (environ 35 000 entreprises) devaient avoir déterminé les ajustements salariaux requis, le cas échéant, ou avoir complété un programme d'équité salariale. Or, à l'été de 2001, un sondage effectué par la Commission de l'équité salariale auprès de 547 entreprises révélait que 65 % d'entre elles avaient effectivement commencé la démarche mais que seulement 17 % l'avaient menée à terme.

Afin d'appuyer la démarche des petites et moyennes entreprises, le ministre du Travail a jugé utile de mettre en place le Bureau de conseil et de formation en équité salariale qui a offert aux entreprises comptant moins de 100 employés la formation et les conseils nécessaires à l'implantation de l'équité salariale.

## *Les préoccupations des parties patronales et syndicales*

Du côté des associations patronales, plusieurs organisations, tout en saluant la création de la Commission des relations du travail, ont déploré que les changements apportés au *Code du travail* n'avaient pas suffisamment tenu compte de leurs attentes. Elles auraient souhaité entre autres des assouplissements plus grands en matière de concession partielle d'une entreprise et de sous-traitance.

Du point de vue des organisations syndicales, ce sont aussi ces mêmes dossiers qui ont principalement retenu leur attention. De façon générale, elles ont accueilli favorablement la création de la Commission des relations du travail qui doit faciliter l'application du *Code du travail*, notamment en matière d'accréditation syndicale. Toutefois, elles ont souhaité que les membres de cette commission soient soumis à une procédure de sélection rigoureuse, puisque les décisions rendues seront finales. Malgré ces réactions favorables, les organisations syndicales ont exprimé des réserves par rapport à certaines modifications relatives à la concession totale ou partielle d'une entreprise.

## ***2 Le plan stratégique et la déclaration de services***

### ***Un plan stratégique biennal***

Le plan stratégique ministériel est constitué de trois grandes orientations qui touchent le développement des lois et des politiques du travail, les services en relations du travail ainsi que l'information auprès des clientèles et la consultation des partenaires sociaux. Le plan stratégique ne couvre qu'une période de deux ans, soit les années 2001-2002 et 2002-2003. Ce choix a été motivé par les conséquences découlant de la mise en place de la Commission des relations du travail à l'automne de 2002. En pratique, la Commission sera formée à partir de la quasi-totalité de l'effectif de l'actuel Bureau du commissaire général du travail qui, en matière d'activités et de ressources, représente l'une des plus importantes unités administratives du Ministère. Aussi, le retrait de cette unité modifiait-il non seulement la structure organisationnelle du Ministère, mais aussi son portefeuille de services et ses clientèles.

Par ailleurs, ce plan ne comprend pas la planification stratégique des divers organismes du portefeuille, qu'ils soient budgétaires ou non budgétaires. Les particularités propres à chaque mission, la diversité de leurs champs d'activité ainsi que la forte asymétrie de la taille et des ressources des organismes empêchent leur intégration dans un seul plan stratégique. De plus, l'établissement d'un plan stratégique unique ne représente nullement une garantie de cohérence. C'est davantage en misant sur la qualité des relations entre les organismes que nous comptons maintenir et développer cette cohérence.

### ***La déclaration de services aux citoyens***

Le personnel du ministère du Travail est soucieux d'offrir aux citoyens des services de qualité. Il s'engage donc auprès de la clientèle à :

- la servir avec compétence, courtoisie et dans les meilleurs délais ;
- fournir l'information la plus complète et précise pour répondre à ses besoins ;
- le cas échéant, assurer la protection et la confidentialité des renseignements fournis ;
- garantir l'impartialité nécessaire à la prise de décision ;
- fournir un service accessible ;
- cerner rapidement l'essentiel des besoins et apporter la réponse appropriée ;
- utiliser un langage clair et facile à comprendre dans les communications verbales et écrites ;
- l'accueillir en respectant l'heure des rendez-vous et la guider avec promptitude dans les bureaux et les salles d'audience par une signalisation adéquate ;
- assurer un service téléphonique d'information générale sans frais partout au Québec ;
- répondre à un appel dans les meilleurs délais.



### 3 Les résultats au regard du plan stratégique 2001-2003

#### ORIENTATION 1

---

*Assurer aux travailleurs et aux employeurs une législation et des politiques du travail qui soient capables de s'adapter aux nouveaux besoins individuels et collectifs, qui garantissent la protection des droits, qui misent sur la responsabilité des acteurs et qui contribuent à un juste équilibre entre le développement économique et le développement social.*

L'accélération des processus de mondialisation et de l'innovation technologique constitue le principal moteur des mutations actuelles du travail. Elles touchent simultanément les méthodes de production, l'organisation du travail, la productivité, la technicité des emplois et, de façon particulière, les formes juridiques et contractuelles de l'activité de travail. En réponse à ces changements, les entreprises recherchent davantage de flexibilité dans un environnement économique imprévisible, notamment auprès de la main-d'œuvre. Pour leur part, les travailleuses et les travailleurs sont préoccupés par l'insécurité économique montante qu'engendrent ces mutations et cherchent légitimement à protéger leurs acquis.

Ces nouvelles mutations du travail interpellent de façon soutenue le Ministère quant à sa responsabilité d'assurer une adaptation juste et cohérente de la législation du travail sur le plan des droits individuels et des rapports collectifs du travail. En matière de normes minimales du travail, c'est notamment l'écart progressif des emplois du modèle traditionnel, soit le travail salarié permanent à plein temps, qui engendre de nouvelles situations et de nouveaux besoins. Du point de vue de l'aspect collectif du travail, l'évolution tant de la structure interne des organisations que de la nature des liens entre les entreprises rend d'autant plus complexe la gestion et le développement du cadre légal des rapports collectifs du travail.

En raison de la nature et des conditions de réalisation inhérentes au processus de développement des politiques, il est important de bien circonscrire la part qui est imputable au Ministère. Dans ce processus, cet apport se situe en amont des champs de compétences du Conseil des ministres et de l'Assemblée nationale. Aussi, cela conduit-il à ne formuler qu'un seul objectif qui soit strictement lié au champ d'action du Ministère, c'est-à-dire la production de différents biens livrables comme des projets de loi ou de règlement, des documents d'orientation ou de consultation, des mémoires de diverses natures au Conseil des ministres, etc. Issus des activités de recherche et de développement, ces biens livrables constituent des intrants essentiels à la prise de décision gouvernementale.

Ces biens livrables partagent tous une même caractéristique, celle de compléter la réalisation d'un projet ou de marquer la fin d'une étape importante. Ils nous servent ainsi d'indicateurs de résultats, mais leur nature fait qu'ils ne se prêtent pas à l'utilisation de mesures quantitatives. Aussi, ce sont les échéances de production de ces biens livrables qui sont utilisées comme cibles.

---

**OBJECTIF 1** Assurer au processus législatif, politique et administratif tous les intrants nécessaires à une prise de décision éclairée qui va dans le meilleur intérêt du public.

---

**1<sup>ER</sup> AXE D'INTERVENTION****LA RECHERCHE, LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉVALUATION**

La recherche, le développement et l'évaluation représentent des fonctions stratégiquement indissociables et qui demeurent centrales dans l'élaboration des politiques publiques.

La fonction de la recherche assure le développement des connaissances et de l'expertise ministérielle en enrichissant de façon continue notre capacité d'observation, d'analyse et de diagnostic. En plus de l'analyse des réalités propres au Québec, il est nécessaire pour le Ministère d'effectuer des études comparatives justes et pertinentes sur les institutions, les lois et les politiques du travail en vigueur dans d'autres provinces canadiennes et dans d'autres pays. Dans un environnement hautement concurrentiel à tous les points de vue, cette mise en perspective est essentielle tant pour la qualité des processus décisionnels que pour l'information des citoyens.

Même si le Ministère effectue au préalable diverses études à caractère économique et social, il doit en outre apprécier les effets qu'a produits au cours des années l'introduction de nouvelles dispositions dans les lois du travail. Parfois, ces études constituent une obligation prévue dans le texte des lois elles-mêmes.

**INDICATEUR**

- Réalisation des biens livrables selon l'échéance prescrite

<b>CIBLE 1</b>	<b>RÉSULTAT</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Révision du <i>Code du travail</i> et création de la Commission des relations du travail.</li></ul>	→ Adoption des lois c. 26 et c. 49 le 21 juin et le 18 décembre 2001, modifiant le <i>Code du travail</i> et créant la Commission des relations du travail.

Le Ministère s'est inscrit dans l'engagement du gouvernement de réviser l'ensemble des lois du travail afin de mieux les adapter à l'évolution de l'économie et du travail. La révision du *Code du travail* a constitué la première phase de cet engagement. La *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (L.Q., 2001, c. 26) et la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (L.Q., 2001, c. 49) ont respectivement été adoptées le 21 juin et le 18 décembre 2001. Certaines dispositions de juin 2001 sont entrées en vigueur le 15 juillet 2001, mais la plupart d'entre elles ne seront génératrices de droit que lors de la mise en place de la Commission des relations du travail prévue pour l'automne de 2002.

L'objectif central de cette importante révision législative consiste pour l'essentiel à mettre à niveau, par rapport à l'ensemble canadien, certains éléments du régime des rapports collectifs du travail fixé par le *Code du travail*, ainsi qu'à prendre en compte l'évolution des réalités économiques telles que le développement de la sous-traitance et les changements apportés aux modes d'exploitation des entreprises. D'autres objectifs touchant l'efficacité dans l'administration du régime étaient également visés par la création de la Commission des relations du travail, soit l'accélération du traitement des dossiers, l'abolition du Tribunal du travail ainsi qu'un fort accent sur la médiation pour favoriser le règlement d'un litige de façon administrative plutôt que judiciaire.

Même si tous les partenaires sociaux n'ont pas obtenu entière satisfaction à l'égard de leurs revendications touchant la révision du *Code du travail*, les amendements introduits au Code constituent une solution acceptable. L'institution de la Commission des relations du travail, appelée à trancher les litiges en lieu et place du Bureau du commissaire général du travail et, en appel, du Tribunal du travail, de même que les assouplissements apportés aux règles relatives à la transmission des droits et des obligations lors de la concession totale ou partielle de l'entreprise sont au nombre des modifications importantes.

<b>CIBLE 2</b>	<b>RÉSULTAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Révision de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</li> </ul>	→ Préparation de la consultation publique sur les orientations ministérielles.

La *Loi sur les normes du travail* représente le deuxième volet de l'engagement gouvernemental de réviser les lois du travail. L'adoption de la Loi remonte à 1979 et, sauf une révision plus substantielle en 1990, les modifications apportées au fil des années ont été ponctuelles et ne visaient généralement qu'un aspect précis comme la réduction du temps de travail, le travail des enfants ou, plus récemment, les clauses de disparités de traitement. Face aux différentes mutations que connaît le marché du travail, il était devenu nécessaire de renouveler notre vision de la situation et de s'interroger sur l'adéquation de la Loi aux nouvelles réalités.

Dans la préparation du document qui a servi à la consultation au printemps de 2002, le Ministère a eu la préoccupation de maintenir un juste équilibre entre la flexibilité recherchée par les entreprises, la création d'emplois et les besoins de protection des salariés. Les objectifs poursuivis par le projet de révision de la *Loi sur les normes du travail* sont les suivants :

- assurer des conditions minimales de travail à tous les travailleurs et travailleuses ;
- améliorer certaines normes du travail ou en édicter de nouvelles plus conformes à ce qui est généralement observé dans les entreprises ;
- favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle ;
- ajouter un recours particulier à l'encontre du harcèlement psychologique ;
- soutenir l'observance de la Loi et en faciliter l'application.

Compte tenu que cette loi est souvent le seul ou le principal outil de protection pour les travailleurs non syndiqués et que ceux-ci représentent environ 60 % des salariés au Québec, cette révision aura des effets directs très importants sur les conditions de travail de milliers de personnes.

<b>CIBLE 3</b>	<b>RÉSULTAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarification du régime de gestion de la main-d'œuvre et de relations du travail relatif à l'installation, la réparation et l'entretien de machinerie de production.</li> </ul>	→ Dépôt d'un mémoire d'information au Conseil des ministres en février 2002.

Le Ministère a mené divers travaux afin d'analyser les questions relatives à l'installation, la réparation et l'entretien de la machinerie de production et apporter, le cas échéant, les modifications législatives ou réglementaires nécessaires. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec les divers intervenants de l'industrie, soit les syndicats, les entrepreneurs en construction et les donneurs d'ouvrage, afin de préciser la portée de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et de la réglementation afférente sur la machinerie de production.

En février 2002, le Ministère a déposé au Conseil des ministres un mémoire d'information proposant l'analyse par un comité d'experts indépendants d'une hypothèse ciblée quant à l'assujettissement de la machinerie de production à la Loi.

CIBLE 4	RÉSULTAT
<ul style="list-style-type: none"> <li>Publication du rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique.</li> </ul>	→ Publication du rapport en mai 2001, suivie d'une consultation à l'automne de 2001 et dépôt d'un plan d'action au ministre au printemps de 2002.

Le rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail a été rendu public en mai 2001. Sa publication a été suivie à l'automne par une consultation auprès d'un certain nombre de chercheurs et d'organismes préoccupés par la question. Après cette consultation, le ministre a confié le mandat à ses fonctionnaires d'évaluer l'opportunité d'introduire dans la *Loi sur les normes du travail* un interdit de harcèlement psychologique au travail, assorti des mesures de redressement ou de réparation appropriées.

Au printemps de 2002, le ministre a également confié à un second comité interministériel composé de représentants du ministère du Travail, du ministère de la Santé et des Services sociaux, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail le mandat d'élaborer un cadre de référence incitant les entreprises à se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique au travail, à outiller les milieux de travail pour améliorer la prévention du harcèlement psychologique et à mettre progressivement en place, à partir des ressources du réseau de la santé et des services sociaux, des équipes spécialisées pour soutenir les personnes victimes de harcèlement psychologique au travail.

CIBLE 5	RÉSULTAT
<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision du <i>Règlement sur la rémunération des arbitres</i>.</li> </ul>	→ Projet de règlement déposé au Conseil des ministres en février 2002.

Le projet de règlement sur la rémunération des arbitres, publié à la *Gazette officielle*, élimine la possibilité pour l'arbitre et les parties de négocier les honoraires et la durée de délibéré et de rédaction de la sentence afin de préserver l'indépendance et l'impartialité des arbitres. De plus, il ajuste les paramètres de rémunération des mandats confiés par le ministre afin de tenir compte de l'évolution de la rémunération et du coût de la vie depuis 1990, année de la dernière mise à jour de ces paramètres.

Le projet de règlement propose également de remplacer la possibilité de négocier le taux d'honoraires et la durée du délibéré et de la rédaction de la sentence par la déclaration de l'arbitre de son tarif de rémunération, la diffusion des tarifs de rémunération des arbitres et la fixation de nouvelles règles concernant la durée du délibéré et de la rédaction de la sentence.

## **AUTRES RÉSULTATS**

Malgré qu'ils n'aient pas fait l'objet de cibles stratégiques particulières, d'autres résultats en matière de législation et de politiques du travail méritent d'être mentionnés.

### ***Le salaire minimum***

Le 1<sup>er</sup> février 2001, le *Règlement sur les normes du travail* (N-1.1, r. 3) a été modifié de manière à augmenter le salaire minimum de 6,90 \$ à 7,00 \$ l'heure ; le taux horaire des salariés qui reçoivent habituellement des pourboires est passé de 6,15 \$ à 6,25 \$. Le salaire minimum payable aux domestiques qui résident chez leur employeur a, quant à lui, augmenté de 271 \$ à 280 \$ par semaine.

Par ailleurs, un groupe de travail, présidé par le ministère du Travail et composé de représentants du ministère des Finances, du ministère de l'Industrie et du Commerce et du ministère de la Solidarité sociale, s'est vu confier le mandat d'établir un cadre de référence définissant les balises et les contraintes devant guider l'évolution du salaire minimum au cours des prochaines années.

Afin d'étayer ses recommandations, le groupe de travail a passé en revue la théorie économique sur le salaire minimum, a procédé à une analyse comparative des méthodes de détermination du salaire minimum dans un certain nombre de pays. Il a également statué sur les indicateurs économiques les plus pertinents et évalué divers scénarios. Le rapport de ce groupe de travail interministériel a été soumis au Conseil des ministres en mars 2002, puis rendu disponible au public dans le site Internet ministériel.

### ***L'industrie du vêtement***

Depuis deux ans, des modifications importantes ont été apportées à l'encadrement réglementaire des quatre secteurs de l'industrie du vêtement anciennement assujettis à des décrets de convention collective, soit ceux de la confection pour hommes, de la confection pour dames, de la chemise pour hommes et garçons et du gant de cuir. Quelque 19 000 salariés autrefois visés par ces quatre décrets sont maintenant assujettis à la *Loi sur les normes du travail*.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000, plusieurs conditions minimales de travail applicables dans ces secteurs, six en l'occurrence, avaient été fixées par un règlement transitoire. Un comité consultatif représentatif des employeurs et des personnes salariées de l'industrie a été constitué pour soumettre des propositions au ministre du Travail afin d'édicter des normes minimales sectorielles permanentes. Un consensus s'étant avéré impossible, le ministre a déposé le projet de loi n° 46, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Sanctionné le 10 décembre 2001, le chapitre 47 des lois de 2001 maintient les conditions minimales de travail transitoires jusqu'au 31 décembre 2003. Ce délai permettra aux autorités gouvernementales de statuer sur la pertinence d'établir des normes sectorielles permanentes dans l'industrie québécoise du vêtement.

### ***L'industrie de la construction***

Le 20 décembre 2001, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction* a été sanctionnée. Cette loi soustrait du champ d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R-20) certains travaux de construction visant la réalisation ou la restauration d'une production artistique originale ou son intégration à l'architecture d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil, lorsque ces travaux sont exécutés par des artistes ou des restaurateurs professionnels, membres d'une association reconnue.

Les modifications apportées confirment également le pouvoir d'homologation, par le tribunal compétent, des décisions de nature disciplinaire qui peuvent être prises par la Corporation des maîtres électriciens du Québec et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec.

### *Les décrets de convention collective*

En 2001, la majorité des décrets de convention collective ont subi des modifications mineures. Notons que les deux décrets dans les secteurs du meuble et des matériaux de construction n'ont pas été renouvelés. Le ministère du Travail a également effectué une étude complémentaire sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Cette étude a été réalisée en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce.

Le décret en vigueur dans l'industrie du meuble a été retenu pour cette étude, un choix motivé par le fait que ce décret couvrait 85 % des salariés assujettis à la Loi dans le secteur manufacturier. Bien que les positions des employeurs et des salariés divergent, l'étude démontre que le décret n'a pas causé d'inconvénients majeurs à cette industrie.

Considérant que la *Loi sur les décrets de convention collective* instaure un régime mixte fondé d'abord et avant tout sur l'initiative des parties et que les mécanismes prévus à cette loi ont bien fonctionné depuis les modifications apportées en 1996, le ministère du Travail et celui de l'Industrie et du Commerce ont recommandé qu'un suivi documenté de ces dispositions soit effectué au cours des prochaines années.

## 2<sup>E</sup> AXE D'INTERVENTION

### LE SOUTIEN AUX ENTREPRISES POUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les résultats suivants découlent d'une initiative qui n'avait pas été prévue ni au plan stratégique, ni au plan annuel de gestion des dépenses, mais qui s'inscrit néanmoins dans l'orientation ministérielle sur le développement des lois et des politiques du travail. Ces résultats sont liés à la préoccupation du Ministère quant aux effets sur les entreprises résultant de l'introduction de nouvelles dispositions dans les lois du travail. Cette préoccupation s'est traduite cette année par un nouvel axe d'intervention, celui d'un soutien particulier aux entreprises dans leur effort de conformité à la législation.

Dans le but d'aider les petites et moyennes entreprises à s'acquitter de leurs obligations découlant de la *Loi sur l'équité salariale*, le Ministère a créé, le 22 octobre 2001, le Bureau de conseil et de formation en équité salariale (BCFES). Cette unité temporaire a reçu pour mandat, jusqu'au 30 septembre 2002, de soutenir les entreprises de 10 à 99 salariés dans leur démarche d'implantation de l'équité salariale. En raison de la durée limitée du mandat du Bureau, l'indicateur utilisé, soit la réalisation des biens livrables selon l'échéance prescrite, a confiné les cibles dans des délais relativement courts.

CIBLE 1	RÉSULTAT
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un réseau de partenaires pour multiplier les effets des actions du BCFES.</li> </ul>	→ Diffusion d'information sur les services du BCFES et participation à la production du matériel didactique par les partenaires.

Depuis octobre 2001, le Bureau a établi des relations étroites avec plusieurs partenaires patronaux et syndicaux, soit le Conseil du patronat du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, la Confédération des syndicats nationaux et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. De nombreuses activités ont été réalisées avec le concours de ces partenaires, notamment des activités de formation en équité salariale, l'organisation du colloque « Réalisez l'équité salariale en 2 jours » et la production d'une trousse à outils pour les PME.

<b>CIBLE 2</b>	<b>RÉSULTAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un répertoire d'experts-conseils en équité salariale.</li> </ul>	→ La liste d'experts-conseils est disponible dans le site Internet du Ministère depuis la fin mars 2002.

Un répertoire d'experts-conseils en équité salariale a été constitué pour offrir aux PME, à un coût raisonnable, des ressources externes compétentes pour les aider à se conformer aux obligations de la Loi. Ces experts-conseils doivent répondre à des critères d'admissibilité rigoureux pour être inscrits sur cette liste.

<b>CIBLE 3</b>	<b>RÉSULTAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conception et offre d'une formation pratique sur la démarche d'équité salariale.</li> </ul>	→ La formation a été rendue disponible en mars 2002.

Cette formation pratique, constituée d'ateliers d'une durée de deux jours, avait pour but de permettre aux participants d'acquérir une meilleure compréhension de la démarche d'équité salariale et de l'instaurer plus facilement au sein de leur entreprise. La première séance de formation a été offerte lors du colloque « Réalisez l'équité salariale en 2 jours », organisé par le BCFES et le Conseil du patronat du Québec les 8 et 9 mars 2002.

## ORIENTATION 2

*Contribuer au règlement de toute forme de mésententes entre les parties, à la promotion de rapports de travail individuels et collectifs empreints d'équilibre et de respect fondés sur la responsabilité des acteurs.*

Les produits et les services du Ministère en relations du travail peuvent être regroupés en trois grandes catégories : la prévention et le règlement des conflits de travail, la promotion des meilleures pratiques en relations du travail et la production d'information et de données sur le travail. Deux objectifs sont sous-jacents à cette orientation : le premier est global et concerne la qualité et l'efficacité de la prestation de services et le second est plus particulièrement centré sur la diffusion et la promotion auprès des parties des meilleures pratiques en relations du travail.

Par ses interventions auprès de ses clientèles patronales et syndicales, le Ministère vise non seulement à aider les partenaires sociaux à régler leur différends, mais également à favoriser l'amélioration et le maintien de saines relations du travail, c'est-à-dire des rapports empreints d'ouverture et de respect mutuel. Il lui incombe aussi de s'assurer que ses services soient de qualité et s'adaptent rapidement aux enjeux auxquels les parties peuvent être confrontées. Cette adaptation n'est possible qu'avec une évaluation des services auprès des usagers.

### **OBJECTIF 2.1** Assurer la qualité, la pertinence et l'efficacité des interventions et des services du Ministère.

#### 1<sup>ER</sup> AXE D'INTERVENTION

#### LE TRAITEMENT JURIDICTIONNEL DES REQUÊTES ET DES PLAINTES

Le Bureau du commissaire général du travail (BCGT) assume, au sein du Ministère, des fonctions de nature judiciaire en interprétant et en appliquant les dispositions des diverses lois qui lui confèrent sa compétence. Il intervient principalement pour trancher les litiges qui surviennent entre les parties dans l'application des dispositions sur le droit d'association prévues au *Code du travail*. Il entend également les plaintes pour congédiement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et pour l'exercice d'un droit prévu dans plusieurs autres lois.

En 2001-2002, le Bureau du commissaire général du travail a reçu près de 9 000 requêtes et plaintes, ce qui représente une croissance de 13 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation sensible du nombre de dossiers n'a cependant pas empêché le Bureau d'atteindre ou de dépasser la plupart de ses cibles en matière de dossiers en attente et de délais. L'année a aussi été marquée par une forte activité tant dans les changements d'allégeance syndicale dans le secteur public que dans les dossiers d'accréditation découlant des fusions municipales.

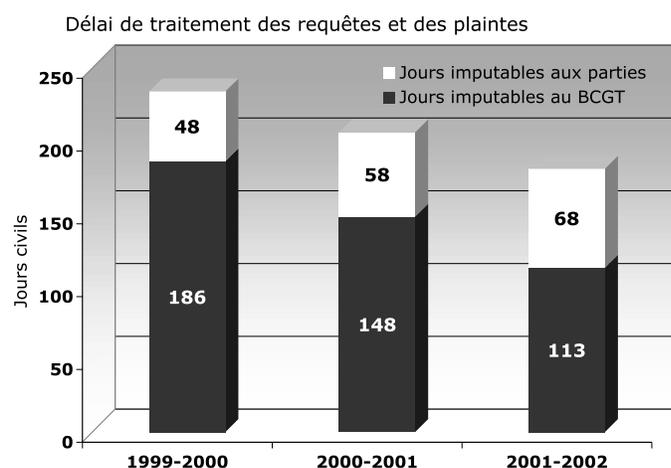
INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Nombre de dossiers en attente <ul style="list-style-type: none"><li>• Réduction de 1 000 dossiers.</li></ul>	→ Réduction de 1 587 dossiers (1 646 au 01-04-02).	+ 58 %

Au 1<sup>er</sup> avril 2001, le Bureau du commissaire général du travail comptait réduire de 1 000 le nombre de dossiers en attente qui s'élevait à 3 233. Cette cible annuelle a été largement dépassée, ce qui a permis de régler davantage de situations litigieuses et de contribuer à l'assainissement du climat de travail dans plusieurs centaines d'entreprises québécoises. Cette opération se poursuit par une relance systématique auprès des parties dans le but d'accélérer le processus de traitement des plaintes et requêtes, l'un des objectifs primordiaux de la réforme du *Code du travail*.

Cette réduction importante des dossiers en attente permettra en outre à la Commission des relations du travail de commencer ses activités avec une plus grande marge de manœuvre.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS	ÉCART
<input type="checkbox"/> Délais de traitement des plaintes et des requêtes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction de 20 jours (10 %) du délai total.</li> <li>• Réduction du délai imputable au BCGT. Nouvel indicateur, aucune cible n'avait été fixée.</li> </ul>	→ Réduction de 25 jours (12 %) (de 206 à 181 jours). → Réduction de 35 jours (23 %) (de 148 jours à 113 jours).	<b>+ 5 jours</b>

Le développement des systèmes d'information et l'optimisation des technologies ont permis d'enrichir les indicateurs en identifiant la source des délais de traitement. Ainsi, en 2001-2002, le délai de traitement des plaintes et des requêtes est passé de 206 jours à 181 jours, tandis que le délai imputable au Bureau du commissaire général du travail passait de 148 jours à 113. Ce nouvel indicateur n'étant pas disponible en début d'année, aucune cible n'avait pu être fixée au départ. Les résultats obtenus sont néanmoins probants.



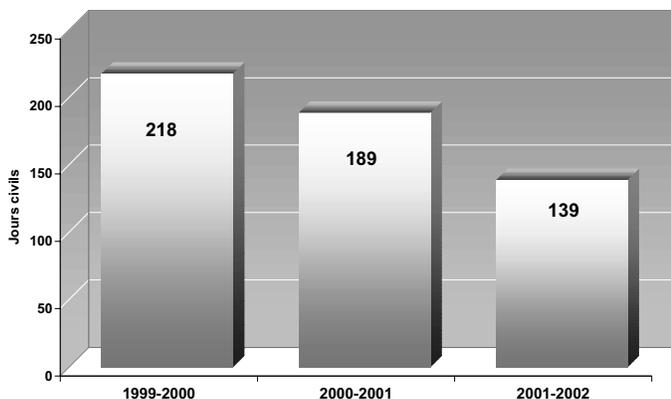
Du côté des clientèles, on constate que les parties n'ont pu suivre ce rythme plus rapide. Le délai qui leur est imputable s'est régulièrement accru d'année en année.

Le dépassement des cibles résulte de plusieurs facteurs: l'amélioration des processus de travail, l'introduction d'un suivi plus serré des échéanciers et la participation accrue du personnel dans l'atteinte de l'objectif.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS	ÉCART
<input type="checkbox"/> Délais de convocation <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % des dossiers en 150 jours pour les dossiers « Normes du travail ».</li> <li>• 100 % des dossiers en 120 jours pour les dossiers « Code du travail ».</li> </ul>	→ 25 %  → 78 %	- 75  - 22

Les cibles relatives aux délais de convocation n'ont pu être atteintes en raison de plusieurs facteurs. Le premier facteur tient au fait que les données qui ont servi à établir les valeurs de départ de cet indicateur ne reflétaient pas la réalité, ce qui a conduit à fixer des cibles hors de portée. Le second facteur est mixte. Il reflète tant la capacité du Bureau à convoquer des audiences dans les délais ciblés que la volonté des parties à se rendre disponibles pour les audiences.

**D lai d'attente moyen pour une premi re audience au BCGT**



Malgré que ces cibles élevées n'aient pu être atteintes, il faut souligner les progrès notables enregistrés sur le plan des délais de convocation à une première audience.

Depuis les trois dernières années, l'amélioration est significative. Au cours des deux dernières années, la réduction moyenne pour l'ensemble du Québec a été de 36 %. De plus, elle a bénéficié aux justiciables de toutes les régions du Québec, certaines régions enregistrant des réductions allant de 75 % à 80 % comme le Saguenay–Lac-Saint-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Délais de délibéré <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 % des dossiers traités en moins de 90 jours.</li> </ul>	→ 87 %	- 3

Ce délai de 90 jours correspond aux nouvelles dispositions contenues dans le *Code du travail* en matière de délai de délibéré. La cible a quasiment été atteinte et, au bénéfice des justiciables, la très grande majorité des décisions ont pu être rendues rapidement. Cette réduction des délais a notamment contribué à réduire le coût des indemnités découlant des plaintes et à régler davantage de litiges en matière de rapports collectifs du travail.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS	ÉCART
<input type="checkbox"/> Médiation – dossiers « Normes du travail » <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du taux d'intervention de 50 % à 60 %.</li> <li>• Maintien du taux de succès à 80 %.</li> </ul>	→ 59 %  → 80 %	- 1 %  0

L'activité de médiation dans les dossiers relevant de la *Loi sur les normes du travail* est intégrée au processus de règlement des dossiers. Cette situation permet le règlement plus rapide des dossiers à moindre coût et contribue à l'établissement de rapports de travail individuels plus harmonieux.

Cette réussite a été rendue possible en grande partie par l'établissement d'un service de médiation professionnel, impartial et crédible auprès de toutes les parties intéressées. On constate également que les parties et leurs procureurs utilisent régulièrement ce service et contribuent à l'atteinte des objectifs en matière de médiation.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS	ÉCART
<input type="checkbox"/> Traitement des requêtes liées au changement d'allégeance dans les secteurs public et parapublic <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traitement de 60 % des requêtes au 31 mars 2002.</li> <li>• Mise en ligne des requêtes en accréditation dans le site Internet ministériel lors du dépôt.</li> </ul>	→ Cible atteinte  → Cible atteinte	0  0

Traditionnellement, les dossiers de changement d'allégeance (« maraudage ») dans le secteur public prenaient de deux à trois ans avant d'être réglés. Une meilleure planification et une organisation du travail plus structurée ainsi que des interventions préalables auprès des grands syndicats visés ont permis d'obtenir un traitement beaucoup plus rapide des requêtes. Grâce à cette collaboration des syndicats, les contestations systématiques et un bon nombre d'audiences ont pu ainsi être évitées. Le travail diligent et efficace du personnel, stimulé par un suivi serré des échéanciers, a permis d'atteindre cette cible ambitieuse.

On peut affirmer que cette performance notable du BCGT aura un effet très positif sur l'organisation du travail dans les établissements du secteur parapublic, d'une part parce que la plupart des agents négociateurs seront connus avant même l'expiration des conventions collectives et, d'autre part, parce que les processus de dotation des emplois dans ces centaines d'établissements seront dès lors facilités pour les trois prochaines années.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT
<input type="checkbox"/> Rendu des décisions concernant les fusions d'accréditation dans le secteur municipal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect des échéanciers prévus dans les « lois 124 et 170 ».</li> </ul>	→ La quasi-totalité des dossiers a été parachevée dans les délais prescrits par les « lois 124 et 170 ».

Malgré les changements complexes découlant des fusions municipales difficiles, le Bureau du commissaire général du travail, à chacun de ses paliers d'intervention, a su mener à bien cette opération dans les délais prévus tout en minimisant les situations conflictuelles. La très grande majorité des dossiers ont été réglés par l'intervention des agents de relations du travail sans tenir d'audience. L'application efficace du volet « relations du travail » des lois sur les regroupements a contribué à l'objectif gouvernemental de réaliser les fusions municipales en conservant un climat de travail harmonieux.

### Autres résultats

Le Ministère a également complété plusieurs centaines d'enquêtes à la suite de plaintes pour des infractions à diverses lois du travail. Le tableau suivant en dresse le bilan pour les deux dernières années.

OBJET DES ENQUÊTES	Nombre d'enquêtes	
	2000-2001	2001-2002
Article 47.2 du <i>Code du travail</i> obligeant le syndicat à représenter équitablement tous les salariés de l'unité d'accréditation.	300	219
Embauche de briseurs de grève en vertu du <i>Code du travail</i> .	28	30
Article 105 de la <i>Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> portant sur la liberté syndicale.	1	4
Enquêtes de diverses natures en vertu de l'article 14 de la <i>Loi sur le ministère du Travail</i> .	1	2

## 2<sup>E</sup> AXE D'INTERVENTION

### L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL

La production de données et de statistiques sur le travail est une responsabilité ministérielle qui répond à divers besoins. Le Ministère produit et diffuse des informations factuelles et statistiques dans les domaines des conditions et des relations du travail.

Il émet les attestations de dépôt des conventions collectives, des ententes et des sentences arbitrales de grief. Il produit et diffuse dans son site Internet le résumé des ententes collectives récemment conclues par les parties signataires d'une convention collective. Il procède aussi à l'analyse et à la saisie de toutes les conventions du secteur privé concernant 50 salariés et plus ainsi que de toutes celles du secteur public.

Le Ministère réalise la collecte et la saisie des données sur les arrêts de travail survenus au Québec, qu'ils soient de compétence québécoise ou fédérale, et il en publie un sommaire annuel. Il publie également une chronique trimestrielle sur la croissance des taux de salaire négociés à partir d'un échantillon de conventions collectives.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Nombre de conventions collectives analysées <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter la production de 300 à 450 par an.</li> </ul>	→ 703	+ 253

Le nombre de conventions collectives analysées en 2001-2002 est supérieur de 56 % à celui qui avait été ciblé en début d'année financière. Le dépassement significatif de la cible repose essentiellement sur la combinaison de deux facteurs. Le premier consiste en une approche différente quant à la procédure ou au choix des conventions collectives à analyser. En effet, il a été décidé de mettre l'accent sur des conventions collectives d'une double génération (ancienne et actuelle) qui n'avaient pas encore fait l'objet d'une analyse. Les analyses sont effectuées en parallèle, ce qui permet un traitement plus rapide des conventions collectives. Le deuxième facteur est lié à une addition de ressources affectées à cette activité.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Nombre de résumés d'ententes négociées <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter la production de 160 à 175 par an.</li> </ul>	→ 150	- 25

La production de résumés d'ententes négociées est inférieure à la cible qui avait été fixée au début de l'année financière. Cet écart négatif est attribuable à des mutations de personnel qui ont entraîné une vacance temporaire d'un poste qui n'a pu être pourvu avant la fin de l'année financière.

### 3<sup>E</sup> AXE D'INTERVENTION

#### L'ÉVALUATION MÉDICALE

Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) veille à l'application du mécanisme d'évaluation médicale, prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (art. 216 à 225). Il a pour mission de fournir un avis confirmant ou infirmant les conclusions du médecin qui a charge du travailleur et du médecin désigné par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou par l'employeur.

Les services du BEM sont requis lorsqu'il y a contestation d'une question d'ordre médical par l'employeur ou par la CSST, ou lorsque cette dernière désire un avis même s'il n'y a pas contestation. À la suite de cet avis, la CSST rend une décision qui pourra être contestée par l'employeur ou le travailleur devant la Commission des lésions professionnelles.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Qualité des avis médicaux <ul style="list-style-type: none"> <li>Cible à redéfinir.</li> </ul>	→ Mise au point de nouveaux outils d'évaluation de la qualité des avis.	

Au cours des trois dernières années, le BEM a procédé à l'analyse de 137 avis émis par 44 de ses membres médecins qui produisaient plus de 96 % de l'ensemble des avis. Cette analyse aura permis de mettre au point une grille d'évaluation et de définir un indice de qualité qui ait toute la rigueur voulue. Cet indice nous permettra dorénavant de mesurer avec plus de justesse la conformité des avis médicaux à des critères de qualité propres au BEM.

Ce processus d'évaluation des avis médicaux se veut en outre un outil pédagogique devant servir notamment à déterminer les activités de formation les plus pertinentes que le BEM offrira à ses membres.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT	ÉCART
<input type="checkbox"/> Proportion d'avis complémentaires <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution de 2,81 % à 2,54 %.</li> </ul>	→ 2,47 %	Non significatif

Le BEM doit chaque année produire des avis complémentaires pour apporter des corrections ou des précisions à des avis qu'il a déjà soumis. En 1999, les avis complémentaires ont représenté 3,54 % de l'ensemble des avis médicaux réalisés au BEM, soit 327. Ce pourcentage étant jugé excessif, des mesures ont été prises pour le réduire et, en 2000, il a été ramené à 2,81 %. Cette année, la cible avait été fixée à 2,54 % et a été atteinte, voire légèrement dépassée.

## OBJECTIF 2.2 Développer, diffuser et promouvoir les pratiques exemplaires en relations du travail.

### 4<sup>E</sup> AXE D'INTERVENTION

#### LA PRÉVENTION, LA CONCILIATION ET LA MÉDIATION

Depuis le début des années 1990, de nombreuses expériences ont été menées dans divers milieux de travail en vue d'améliorer les relations patronales-syndicales. Sur le plan des relations du travail, cela s'est traduit principalement par de nouveaux modes d'échanges et de négociation et par des modifications importantes dans l'organisation du travail.

Le Ministère contribue à la diffusion de ces nouvelles pratiques par ses interventions de conciliation, de médiation préventive et de promotion des partenariats au sein des entreprises et au niveau sectoriel. Il s'avère utile, sur le plan économique et social, d'accentuer nos efforts en ce sens pour faire connaître les pratiques qui ont un caractère d'exemplarité, pour inciter et appuyer les organisations à s'engager dans cette voie et pour améliorer les interventions qui contribuent à la prévention des conflits et au développement des approches partenariales.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTATS
<input type="checkbox"/> Mise au point d'outils d'information et de promotion des services de médiation et de conciliation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune cible particulière pour cet indicateur de mise en œuvre.</li> </ul>	→ Brochures et diaporamas → Rencontres avec les clientèles

Au cours de l'année 2001-2002, la Direction générale des relations du travail a produit différents outils de diffusion et de promotion de ses services, notamment ceux de tiers intervenant dans des dossiers de prévention et de soutien aux partenariats. Parmi ceux-ci mentionnons :

- la production d'une brochure décrivant les services offerts par le Ministère à l'occasion de la négociation de la convention collective, durant l'application de la convention collective ou encore en marge de la convention collective ;
- la mise à jour du diaporama décrivant les services offerts par la DGRT ;
- l'établissement d'un plan de diffusion auprès de la clientèle ;
- la présentation des services auprès de différents groupes et organisations.

Ces activités ont contribué à faire connaître comment les médiateurs-conciliateurs peuvent les soutenir dans une démarche visant des rapports de travail de qualité.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTATS
<input type="checkbox"/> Proportion des activités de prévention par rapport à celles de conciliation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune cible particulière. Les valeurs de départ n'ont pu être déterminées cette année.</li> </ul>	→ 2001-2002  Prévention : 23 %  Conciliation : 77 %

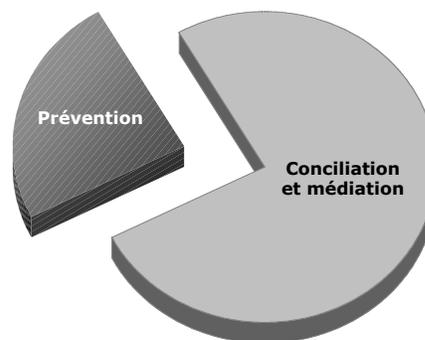
L'année 2001-2002 a constitué une année charnière pour la détermination des valeurs de départ de cet indicateur. Il s'agissait en effet de la première année où les données de gestion sur les interventions en relations du travail ont pu être traitées par les systèmes informatiques. Ce sont les efforts consentis au développement et à l'optimisation des technologies de l'information qui ont permis de mettre en place un système d'exploitation des données compatible avec une gestion axée sur les résultats. Par ailleurs, la Direction de la prévention et des partenariats, mise en place en 2000, a commencé à produire des effets plus sensibles en 2001-2002 avec l'actualisation des programmes de prévention et de soutien aux partenariats ainsi qu'avec la promotion accrue des services auprès de clientèles potentielles.

Cette année, la Direction générale des relations du travail a répondu à 549 demandes d'intervention: 423 étaient des activités de conciliation et de médiation et 126, des activités préventives. Cette répartition entre les deux types d'intervention n'a pas fluctué au cours des deux dernières années, la médiation et la conciliation représentant les trois quarts des activités.

L'augmentation progressive des activités de prévention demeure une cible pertinente, mais sa mesure proportionnelle par rapport aux activités de médiation et de conciliation s'est avérée inadéquate.

Ainsi, tant les variations conjoncturelles de la demande que les besoins particuliers des clientèles sont trop déterminants pour qu'il soit possible d'orienter l'offre de services de façon significative vers un type d'intervention défini. Même avec un accroissement sensible de la promotion des stratégies préventives, le Ministère n'a pu influencer à court terme le nombre de demandes d'intervention qui en résultent.

**Interventions de la Direction générale des relations du travail en 2001-2002**



## *Autres résultats*

### *Conciliation travail-famille*

Dans le but de sensibiliser les différents partenaires du monde du travail, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le ministère du Travail ont organisé le forum *Un défi pour les milieux de travail: concilier travail-famille*, qui a eu lieu le 15 novembre 2001. Cette rencontre visait à favoriser le partage des expériences liées à cette thématique et à faciliter l'implantation de nouvelles pratiques dans les milieux de travail au Québec.

À cette occasion, le Conseil du statut de la femme, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le Conseil de la famille et de l'enfance ont pris l'initiative de décerner des prix d'excellence « ISO FAMILLES » à des entreprises, des municipalités et des organismes communautaires.

## ORIENTATION 3

*Élargir nos pratiques de communication, d'échange et de consultation de façon à mieux prendre en compte les transformations du marché du travail et la multiplicité des acteurs.*

La rapidité de diffusion des innovations technologiques, dans la population en général comme dans les milieux du travail, exige des autorités publiques un temps de réaction plus court, une planification plus rigoureuse et des stratégies adaptées aux nouvelles possibilités qu'elles offrent. Les technologies de l'information et des communications (TIC) présentent de nombreux avantages pour le Ministère et ses clientèles : un accès quasi instantané à l'information, des transactions rapides, une mise en réseau plus facile et plus performante, une plus grande rapidité de communication et de décision et des gains de productivité potentiels.

Par ailleurs, le réseautage et le partenariat sont d'autant plus nécessaires que le développement des politiques publiques requiert une vue d'ensemble, particulièrement dans le domaine du travail. L'accès à l'information, l'échange d'expertise, le développement des connaissances et la diffusion des meilleures pratiques sont devenus des objets de partenariat hautement stratégiques pour le Ministère. Cette diversification offre des occasions supplémentaires pour réaliser cette orientation.

### **OBJECTIF 3.1** Communiquer avec un plus grand nombre d'acteurs et de clientèles.

#### AXE D'INTERVENTION

#### STRATÉGIES ET MOYENS DE COMMUNICATION

Les technologies de l'information et des communications peuvent avantageusement être utilisées comme un espace d'échanges et de transactions avec nos clientèles. Au cours des dernières années, la progression remarquable du nombre d'utilisateurs d'Internet, tant individuels que corporatifs, ouvre de nouvelles voies à nos stratégies de communication, en même temps que de nouvelles possibilités d'améliorer l'information sur nos produits et services.

De plus en plus, le site Internet ministériel joue un rôle stratégique dans l'information et les transactions avec les clientèles, mais aussi dans la consultation du public sur des projets majeurs comme la révision du *Code du travail* et de la *Loi sur les normes du travail*. Cette interface nous permet de mieux connaître le profil de nos clientèles, leurs besoins ou leurs points de vue. De plus, la rétroactivité inhérente à ce moyen de communication autorise une réponse diligente et une adaptation rapide des contenus qui sont mis en ligne.

INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT
<input type="checkbox"/> Navigabilité et convivialité du site Internet ministériel <ul style="list-style-type: none"><li>• Respect des échéanciers de mise en ligne des produits et de l'amélioration du site.</li></ul>	→ Cible atteinte

Le repérage des sujets d'actualité et des documents les plus populaires auprès des usagers internautes a été rendu plus facile par l'amélioration de la page d'accueil du site Internet ministériel. Notre clientèle internaute se répartit de façon quasi égale en trois catégories : corporative, individuelle et internationale. En 2001-2002, notre site Internet a reçu plus de 220 000 visites, qui ont donné lieu à 260 000 téléchargements et à plus de deux millions de pages consultées. À tous égards, la croissance de la fréquentation du site a été significative, notamment pour le téléchargement de documents produits par le Ministère.

	2000-2001	2001-2002	Accroissement
VISITES	191 000	220 000	15 %
PAGES CONSULTÉES	1 850 000	2 210 000	19 %
TÉLÉCHARGEMENTS	189 000	260 000	38 %

Certains documents tels des rapports ou des études réalisés au Ministère ont connu une diffusion électronique pouvant aller, dans certains cas, jusqu'à 25 000 téléchargements. Ce succès n'aurait pas été possible avec les moyens de diffusion traditionnels.

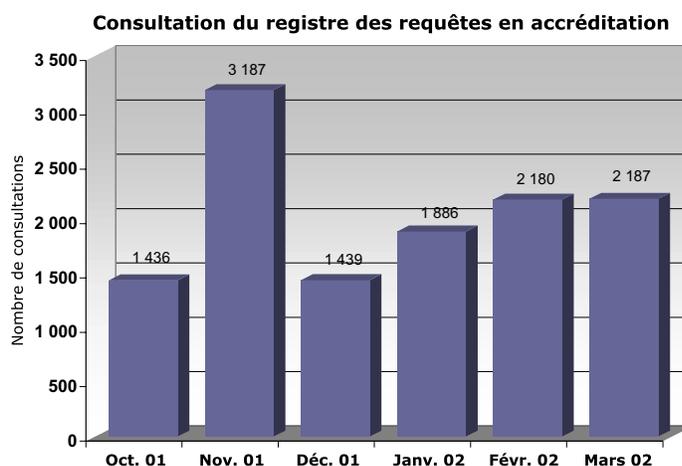
INDICATEUR ET CIBLE	RÉSULTAT
<input type="checkbox"/> Accès à tous les formulaires dans le site Internet ministériel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en ligne de tous les formulaires destinés aux clientèles</li> </ul>	→ Cible atteinte

Tous les formulaires sont disponibles dans le site Internet ministériel et peuvent être téléchargés. Les formulaires ne peuvent cependant pas être remplis en ligne parce qu'ils constituent des demandes de services ou d'intervention qui exigent la signature du requérant. Lorsque la signature électronique aura une valeur légale, cet aspect pourra être ajouté.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS
<input type="checkbox"/> Accès à l'information sur les requêtes en accréditation <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultation en ligne du registre des requêtes en accréditation.</li> <li>• Mise en ligne des requêtes en accréditation dans le site Internet dès le lendemain de leur dépôt.</li> </ul>	→ Cible atteinte  → Cible atteinte

Dès sa mise en ligne à l'automne de 2001, ce service a connu un succès instantané. Les statistiques mensuelles sur la consultation des registres ont par la suite démontré l'intérêt soutenu des utilisateurs tout au long de l'année.

Ce mode de prestation de services offre au Ministère des gains appréciables d'efficacité et de qualité des services. Il permet surtout à notre clientèle d'avoir accès à l'information sans se déplacer. Nous pouvons ainsi assurer un service qui n'aurait pas pu être offert autrement en raison des limitations inhérentes aux consultations sur place. Précisons que le sommet atteint en novembre 2001 correspond à la période de changement d'allégeance dans les secteurs public et parapublic.



### *Autres résultats*

Les appels téléphoniques représentent une part de plus en plus importante des services d'information et d'aide à la clientèle. Devant l'augmentation considérable de la demande d'information téléphonique, le Ministère a accru les ressources affectées à ce service de première ligne. Ainsi, en 2001-2002, le Ministère a traité plus de 21 600 appels, ce qui représente une hausse de plus de 65 % par rapport à l'année précédente. Soulignons que les demandes d'information par courriel deviennent une pratique de plus en plus courante.

**OBJECTIF 3.2** Trouver des moyens pour atteindre une plus grande synergie en matière de planification stratégique, de recherche et d'élaboration de politiques entre le Ministère et les organismes du portefeuille du Travail.

#### AXE D'INTERVENTION

#### RÉSEAUTAGE ET PARTENARIATS INTERNES

La prestation des services est répartie entre le Ministère et d'importants organismes. Il en résulte certaines difficultés pour jeter les bases d'une vision commune quant à l'évolution future des lois et des politiques du travail. La création de la Commission des relations du travail et la réorganisation administrative qu'elle a entraînée offrent une occasion de situer le Ministère en position d'interface dynamique à l'intérieur du portefeuille du Travail.

Le Ministère entend contribuer au développement d'une plus grande cohérence dans les politiques du travail, notamment en intégrant encore plus étroitement les organismes dans l'élaboration de politiques ou en s'associant avec eux à des fins de recherche.

INDICATEUR3 ET CIBLE	RÉSULTATS
<input type="checkbox"/> Mise en place de relations plus étroites et continues avec les organismes <ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune cible n'a été définie en début d'année.</li> </ul>	→ Participation de la Commission des normes du travail dans la révision de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .

Un des principes directeurs sous-jacents à la révision de la *Loi sur les normes du travail* est que les modifications apportées doivent aussi favoriser l'observance de la Loi et en faciliter l'application par l'administration responsable. La Commission des normes du travail détenant la responsabilité d'en assurer la mise en œuvre et d'en faire respecter l'application, sa participation étroite dans le processus de révision de la Loi apparaissait indispensable.

Dans leurs interventions, les employés de la Commission sont confrontés à certaines difficultés d'interprétation et d'application de la Loi. Ils doivent de plus en plus composer avec de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux modes de rémunération qu'on avait peine à imaginer il y a quelques années. Le développement des technologies de l'information et des communications modifie en outre les paramètres d'efficacité de la prestation de services.

Aussi, tant la haute direction que des gestionnaires et des professionnels de la Commission ont-ils été sollicités tout au long du processus de révision : définition d'hypothèses de travail, réalisation des analyses et des études, établissement des orientations et des scénarios de mise en œuvre, etc.

### **OBJECTIF 3.3 Développer ou susciter des partenariats externes en matière de recherche et de veille stratégique sur les questions relatives au travail.**

#### AXE D'INTERVENTION

#### **RÉSEAUTAGE ET PARTENARIATS EXTERNES**

Comme toute autre organisation, privée ou publique, le ministère du Travail doit entretenir et stimuler une dynamique interactive avec son environnement et miser sur le partage d'information et de ressources. Ce troisième objectif concerne plus particulièrement l'accroissement de sa capacité d'observation. Cette compétence à bien lire les réalités du monde du travail et à détecter les signes de changement est fondamentale pour les activités de recherche et de veille stratégique.

Le Ministère doit s'appuyer sur de nouveaux types de réseaux d'échanges et de partenariats qui se situent au-delà des processus consultatifs formels lors de l'élaboration de politiques, de projets de loi ou de règlement.

INDICATEUR ET CIBLES	RÉSULTATS
<input type="checkbox"/> Nombre et importance des partenariats de recherche <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête sur la santé des travailleurs et travailleuses et leur milieu d'emploi.</li> <li>• État de la base de données thématiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Partenariat avec deux organismes publics.</li> <li>→ Achèvement de la base de données.</li> </ul>

L'enquête sur la santé des travailleurs vise à obtenir des données fiables concernant les effets de certaines conditions de travail sur la santé physique et mentale des personnes, notamment la prévalence ou l'incidence du harcèlement psychologique sur les lieux du travail et celui de l'épuisement professionnel. Il interpelle plusieurs partenaires gouvernementaux, en tout premier lieu le ministère de la Santé et des Services sociaux et le réseau public des régies régionales, mais aussi le ministère du Travail et certains des organismes relevant du ministre.

Le Ministère a fait partie du comité scientifique formé par l'Institut national de santé publique du Québec et l'Institut de la statistique du Québec en vue de rédiger le protocole et le questionnaire de cette enquête. Les objectifs du Ministère étaient de faire ressortir les dimensions du travail les plus préoccupantes et susceptibles d'influencer l'état de santé de la population québécoise.

Par ailleurs, le Carrefour de la recherche et de l'information sur le travail et l'emploi (CRITE) est un projet de partenariat que le Ministère a dû abandonner pour recentrer ses ressources sur la documentation et la promotion des innovations en milieu de travail. Aussi, lors de la restructuration administrative effectuée à l'automne de 2001, le CRITE a été remplacé par la Direction des innovations en milieu de travail. Les responsabilités de cette nouvelle unité administrative correspondent mieux aux besoins du Ministère et des milieux préoccupés par la qualité des relations du travail, grâce à des mesures incitatives qui invitent à expérimenter des pratiques novatrices.

En 2001, nous avons complété la base de données thématiques qui contient des références documentaires de diverses natures dans trois domaines stratégiques : le vieillissement de la population active, le salaire minimum et l'organisation du travail.

### ***Autres résultats***

L'année 2001-2002 a été ponctuée de plusieurs rencontres d'envergure nationale et internationale qui ont permis au Ministère d'entretenir des échanges productifs et d'alimenter sa réflexion sur diverses problématiques économiques et sociales, particulièrement avec d'autres administrations du travail nord-américaines.

→ Le Symposium sur les changements en milieu de travail

Cet événement s'est tenu les 25 et 26 juin 2001 à Mexico, sous l'égide de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC). La présentation du Ministère a porté sur les conventions collectives de longue durée qui sont apparues au Québec au cours de la dernière décennie, à la faveur de l'émergence des « contrats sociaux » et du déplafonnement de la durée maximale des conventions collectives. On y a également discuté des interventions de nature préventive offertes par le Ministère aux parties patronales et syndicales.

→ La XII<sup>e</sup> Conférence interaméricaine des ministres du Travail, Ottawa, octobre 2001

La participation du Québec à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail (CIMT) a été l'occasion de prendre connaissance du programme de travail qui s'amorce sur la question du processus d'intégration économique des Amériques. Le Ministère a également offert au gouvernement du Canada de participer aux différents groupes de travail et ateliers techniques qui se tiendront au cours des deux prochaines années.

→ La Conférence des présidents et présidentes des commissions et conseils de relations du travail du Canada et des provinces

Le Ministère a organisé cette conférence qui s'est tenue à Québec en juin 2001. Parmi les thèmes abordés, deux ont particulièrement retenu l'attention des participants, soit l'indépendance institutionnelle des tribunaux administratifs, dont celle des commissions et des conseils de relations du travail au Canada, et l'évolution des institutions du travail au Québec à la suite de la création de la Commission des relations du travail.

→ La conférence annuelle de l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA)

Du 28 juillet au 1<sup>er</sup> août 2001 se tenait au Québec la 50<sup>e</sup> conférence annuelle de l'ALRA, organisée en collaboration avec le Bureau du commissaire général du travail du Québec et Développement des ressources humaines Canada. Cette rencontre a réuni plusieurs personnalités du monde politique et des relations du travail venant des États-Unis et du Canada. Les différences entre le processus de négociation collective au Canada et aux États-Unis et les effets de la réglementation gouvernementale sur certaines problématiques de relations du travail ont constitué les principaux thèmes de cet événement.

→ La Conférence des ministres du Travail, Halifax, janvier 2002

Cette rencontre des ministres du Travail a permis des échanges sur un certain nombre de dossiers d'intérêt commun. Elle a notamment été l'occasion pour le Ministère d'expliquer la position du Québec sur la question de la santé et de la sécurité du travail des jeunes travailleuses et travailleurs, et d'exposer les revendications du Québec quant à sa participation au processus de négociation des accords de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et divers pays.

→ Les activités de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière

Créée en 1938, l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) est une association formée des sous-ministres responsables du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que des dirigeants d'organismes de santé et de sécurité et du travail. Elle offre une tribune permanente aux gestionnaires afin d'échanger et de travailler ensemble sur des problèmes communs. Outre le sous-ministre, plusieurs personnes du Ministère et des organismes qui s'y rattachent participent aux travaux des différents comités permanents qui traitent de plusieurs thèmes tels que les normes du travail, les relations du travail, la santé et sécurité du travail, la main-d'œuvre féminine, les statistiques et la recherche.

En plus de la réunion annuelle de l'ACALO en septembre 2001, le Ministère a participé aux travaux du Groupe de travail des sous-ministres sur le dossier des faillites. Il a assumé la coprésidence du Colloque sur la violence comme facteur de risque au travail tenu en novembre 2001 dans le cadre des activités de coopération technique prévue à l'*Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail*.

## 4 L'utilisation des ressources

### 4.1 Les ressources humaines

Au cours de l'exercice financier 2001-2002, l'effectif régulier autorisé du ministère du Travail a augmenté de 0,6 %, passant de 317 à 319 équivalents à temps complet (ETC) réguliers. Le recours au personnel occasionnel a été moindre que l'an dernier, diminuant de 38,67 à 23,98 ETC.

#### EFFECTIF AUTORISÉ PAR SECTEUR AU MINISTÈRE DU TRAVAIL (2000-2002)

SECTEURS	2000-2001		2001-2002	
	Réguliers	Occasionnels	Réguliers	Occasionnels <sup>1</sup>
Relations du travail	48	2,77	46	0,07
Construction	6	0,37	— <sup>2</sup>	— <sup>2</sup>
Protection des droits d'association et d'accréditation	90	11,34	89	11,09
Planification, recherche et administration	140	15,36	144	7,19
Direction et soutien administratif	17	2,79	24	1,56
Total partiel	301	32,63	303	19,91
<i>Bureau d'évaluation médicale</i> (compte à fin déterminée)	16	6,04	16	4,07
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>38,67</b>	<b>319</b>	<b>23,98</b>

1. Il s'agit d'une unité de mesure de l'effectif exprimé en équivalent à temps complet utilisé au terme de l'exercice financier.
2. L'effectif du secteur construction a été réparti entre les secteurs Relations du travail et Planification, recherche et administration, à la suite de la réorganisation administrative du 24 septembre 2001.

La Direction des ressources humaines participe activement au maintien et au développement de la capacité organisationnelle du Ministère. En 2001-2002, elle a dû notamment apporter un soutien significatif à l'implantation de la nouvelle structure administrative du Ministère et assurer les besoins en ressources humaines pour la réalisation du plan de relance approuvé par le Conseil du trésor. Par ailleurs, elle a contribué à la mise en place de la Commission des relations du travail.

Sur le plan du développement des ressources humaines, 226 personnes, soit les deux tiers de l'effectif, ont reçu de la formation. Celles-ci, qui représentaient l'équivalent de 1 472 jours-personnes, étaient issues de toutes les catégories de personnel et le nombre moyen de jours de formation par personne a été de 4,3. Cet investissement a représenté 2,31 % de la masse salariale du Ministère.

## 4.2 Les ressources informationnelles

Les technologies de l'information et des communications (TIC) sont devenues des outils indispensables à tous les paliers et elles ont des retombées positives sur la performance individuelle et collective. Elles sont également au cœur de la modernisation de la gestion publique parce qu'elles jouent un rôle déterminant dans l'efficacité et la qualité des services à la population.

Le développement de la capacité organisationnelle du Ministère est largement tributaire des investissements dans les ressources informationnelles. Les choix technologiques, matériels ou logiciels sont lourds de conséquence et doivent être planifiés avec le plus grand soin.

L'année 2001-2002 fut principalement une année de consolidation et la majorité des efforts ont été consentis à des activités d'exploitation et d'entretien des systèmes actuels. L'évaluation du parc informatique et des infrastructures du réseau a permis au Ministère de maintenir à jour ses actifs informationnels et de mettre à la disposition des employés du matériel et des technologies qui les soutiennent dans la réalisation de leurs tâches. La normalisation des postes de travail a compté principalement des activités de consolidation et de stabilisation du matériel informatique.

Des travaux importants ont été effectués pour optimiser le système de gestion des relations de travail pour qu'il puisse supporter adéquatement les interventions du Ministère et assurer une mesure des résultats qui soit fiable. Ces travaux ont notamment permis de rendre fonctionnels ou d'enrichir les indicateurs de résultats du plan stratégique ministériel, de définir des cibles et d'en faciliter le suivi.

Du point de vue de la sécurité informatique, c'est au cours de l'année 2001-2002 que s'est réalisé le plan directeur conformément à la directive gouvernementale. L'établissement d'une politique de sécurité informatique a permis notamment de baliser les rôles et les responsabilités des différents intervenants.

## 4.3 Les ressources financières

Le budget du Ministère a atteint 48 038 500 \$, contre 42 053 400 \$ pour l'exercice précédent. Il comprend de l'aide financière importante à deux organismes du portefeuille.

	<b>2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>
Ministère du Travail	19 653 400 \$	22 056 500 \$
Aide financière à la Commission de la construction du Québec	7 400 000 \$	9 982 000 \$
Aide financière à la Commission de la santé et de la sécurité du travail	15 000 000 \$	16 000 000 \$
<b>TOTAL</b>	<b>42 053 400 \$</b>	<b>48 038 500 \$</b>

### *Le Ministère du Travail*

Le budget 2001-2002 propre au ministère du Travail a été de 22 056 500 \$. Ce montant exclut le remboursement par la Commission des normes du travail d'une somme de 3 325 000 \$ pour une partie des dépenses assumées par le Ministère pour l'application des articles 122, 124 et 128 de la *Loi sur les normes du travail*. Un compte à fin déterminée pour le financement du Bureau du commissaire général du travail avait été créé le 28 février 1996, et est maintenu en vertu de l'article 6.2 de la *Loi sur les normes du travail*. Le remboursement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) d'une somme de 1 514 000 \$ est également exclu du budget et est versé au compte à fin déterminée pour le financement

du Bureau d'évaluation médicale. Finalement, le budget exclut les crédits d'immobilisation de 741 600 \$, mais il inclut les crédits d'amortissement de 631 200 \$.

La hausse de 2,4 M\$ entre les deux années s'explique essentiellement par les éléments suivants: la portion 2001-2002 de relèvement d'enveloppe accordé au Ministère pour lui permettre de satisfaire aux obligations de base inhérentes à sa mission (1,9 M\$), la portion 2001-2002 des hausses salariales négociées dans le secteur public (0,3 M\$), et un transfert de responsabilités de la part de la Commission municipale du Québec (0,2 M\$).

### *L'aide financière à la Commission de la construction du Québec*

Le versement à même une provision du ministère des Finances d'une subvention à la Commission de la construction du Québec a servi à financer différents projets pour intensifier ses actions visant à enrayer le travail au noir dans l'industrie de la construction.

### *L'aide financière à la CSST*

L'écart de 1 M\$ entre les deux années découle des crédits supplémentaires requis pour la dernière année d'une entente de 76 M\$ sur cinq ans. Cette entente intervenue entre le gouvernement et la CSST porte sur le financement des activités d'inspection de cette dernière et prévoyait 15 M\$ pour les quatre premières années et 16 M\$ pour la dernière année, soit 2001-2002.



## ***5 L'application de politiques gouvernementales***

### **5.1 La qualité de la langue française**

Dans le cadre de la Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration, la Direction de la coordination et des communications a répondu aux demandes d'ordre linguistique formulées par les unités administratives. Le Ministère a également participé à des activités organisées par la Commission des états généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec. Enfin, des capsules d'information destinées au personnel ont été diffusées au cours du présent exercice.

### **5.2 L'accès à l'égalité dans l'embauche**

Le Ministère a eu une préoccupation soutenue, dans le cadre de ses processus de dotation, pour que des membres des différentes composantes de la société québécoise puissent se joindre au personnel du Ministère et contribuer à la réalisation de sa mission. Ainsi, 60 % des emplois réguliers ont été comblés par des jeunes avec peu ou pas d'expérience professionnelle. De même, 25 % du personnel étudiant ou stagiaire, 6 % des employés réguliers et 5 % des employés occasionnels venaient de différents groupes de communautés culturelles ou autochtones.

De plus, conformément à ses objectifs ministériels visant à augmenter la représentation féminine au sein de certaines classes d'emplois, 46 % des emplois spécialisés en relations du travail, soit ceux de médiateurs-conciliateurs, de commissaires du travail, d'agents de relations du travail et de chercheurs, ont été comblés par des femmes.

### **5.3 La protection des renseignements personnels**

Au cours de l'exercice 2001-2002, les membres du Comité sur la protection des renseignements personnels ont poursuivi leurs travaux afin d'assurer l'application continue des mesures du plan d'action gouvernemental en cette matière ainsi que celles inscrites au plan ministériel, ce qui a donné lieu à des actions importantes.

Il faut noter la définition d'un schéma directeur de la sécurité des systèmes d'information dont le plan d'action permettra, au cours des prochaines années, de vérifier le bon fonctionnement de nos systèmes d'information afin d'assurer la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité de l'information détenue et utilisée par le Ministère. Par ailleurs, l'aménagement des bureaux de la Direction des ressources humaines est terminé, ce qui permet de limiter en tout temps l'accès aux fichiers de renseignements personnels détenus par cette direction.

Le 29 janvier 2002, une politique ministérielle de gestion documentaire a également été adoptée. Elle s'adresse à tout le personnel du Ministère et vise tous les documents qui sont produits ou reçus dans le cadre de l'administration générale et des opérations particulières, peu importe le support d'information. Cette politique instaure et maintient un calendrier des délais de conservation des documents détenus par le Ministère, contribue à l'amélioration du service à la clientèle en assurant l'accessibilité et la transmission rapide de l'information et voit à la destruction sécuritaire des documents à caractère nominatif ou confidentiel.



## Annexe 1

---

---

### Liste des lois et des règlements appliqués par le ministère du Travail

#### Lois<sup>1</sup> et règlements<sup>2</sup>

#### Entités responsables<sup>3</sup>

---

**Code du travail**  
(L.R.Q., c. C-27)

DGRT  
BCGT

*Règlement sur l'accréditation dans les exploitations forestières  
et sur les permis d'accès à des campements forestiers*  
(R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 1, p. 3-599)

*Règlement sur le dépôt d'une sentence arbitrale et les  
renseignements relatifs à la durée des étapes de la procédure  
suivie pour l'arbitrage*  
(R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 2, p. 3-561)

*Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination  
et de rémunération et les autres conditions de travail des  
employés non syndiqués du Conseil des services essentiels*  
(R.R.Q., 1981, c. [C-27, r. 2.3])

*Règlement sur l'exercice du droit d'association  
conformément au Code du travail*  
(R.R.Q., 1981, c. C-27, r.3, p. 3-563)

*Règles de procédure du Tribunal du travail*  
(R.R.Q., 1981, c. [C-27, r. 3.1])

*Règlement sur la rémunération des arbitres*  
(R.R.Q., 1981, c. [C-27, r. 4.2])

**Loi sur les décrets de convention collective**  
(L.R.Q., c. D-2)

DD

*Décret sur les agents de sécurité*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, p. 4-631)

*Règlement sur l'utilisation des fonds non réclamés gardés  
en fidéicommiss par le Comité paritaire des agents de sécurité*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 2.1])

*Décret sur l'industrie de la boîte et des produits de carton*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 4, p. 4-649)

---

## Liste des lois et des règlements appliqués par le ministère du Travail

### Lois<sup>1</sup> et règlements<sup>2</sup>

### Entités responsables<sup>3</sup>

---

*Décret sur l'industrie des produits de papier et de carton ondulé*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 5, p. 4-659)

*Règlement sur l'utilisation des fonds non réclamés gardés en fidéicommiss par le Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 5.1])

*Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 6, p. 4-667)

*Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, p. 4-675)

*Règlement sur l'utilisation des fonds non réclamés gardés en fidéicommiss par le Comité paritaire du camionnage de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 7.1])

*Décret sur l'industrie du cercueil*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 8, p. 4-685)

*Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 11, p. 4-707)

*Règlement sur l'utilisation des fonds non réclamés gardés en fidéicommiss par le Comité paritaire de l'industrie de la chemise*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 11.1])

*Décret sur les coiffeurs de la région de Hull*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 15, p. 4-737)

*Décret sur l'industrie de la confection pour dames*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 26, p. 4-799)

*Règlement sur le rapport mensuel du Comité paritaire du vêtement pour dames*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 26.01])

*Règlement sur l'utilisation des fonds non réclamés gardés en fidéicommiss par le Comité paritaire du vêtement pour dames*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 26.1])

*Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 27, p. 4-807)

*Décret sur les distributeurs de pain de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 28, p. 4-827)

---

## Liste des lois et des règlements appliqués par le ministère du Travail

### Lois<sup>1</sup> et règlements<sup>2</sup>

### Entités responsables<sup>3</sup>

---

*Décret sur l'enlèvement de déchets solides de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 29, p. 4-829)

*Décret sur l'industrie du gant de cuir*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 32, p. 4-845)

*Décret sur l'industrie des services automobiles des régions  
d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.0001])

*Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais,  
de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.001])

*Décret sur l'industrie des services automobiles des régions  
de Drummond et de la Mauricie*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.002])

*Décret sur l'industrie des services automobiles des régions  
de Lanaudière et Laurentides*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.01])

*Décret sur l'industrie des services automobiles de la région  
de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.1])

*Décret sur l'industrie des services automobiles de la région  
de Québec*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.2])

*Décret sur l'industrie des services automobiles de la région  
de Rimouski*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 32.3])

*Décret sur l'installation d'équipement pétrolier*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 33, p. 4-851)

*Règlement sur le financement des frais d'administration du  
Comité conjoint des matériaux de construction pour le régime  
des congés annuels obligatoires*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 33.1])

*Décret sur l'industrie des matériaux de construction*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 34, p. 4-855)

*Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région  
de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 35, p. 4-863)

---

## Liste des lois et des règlements appliqués par le ministère du Travail

### Lois<sup>1</sup> et règlements<sup>2</sup>

Entités  
responsables<sup>3</sup>

---

*Décret sur l'industrie du meuble*  
(R.R.Q., 1981, c. [D-2, r. 37.1])

*Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics  
de la région de Montréal*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, p. 4-889)

*Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics  
de la région de Québec*  
(R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, p. 4-895)

**Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées**  
(L.R.Q., c. E-20.1)

MT

Au regard des articles 66, 69 et 70 seulement

**Loi sur la formation et la qualification professionnelles  
de la main-d'œuvre**  
(L.R.Q., c. F-5)

Au regard des avis de licenciement collectif [article 45 a)]

*Règlement sur l'avis de licenciement collectif*  
(R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 1, p. 6-001)

**Loi sur le ministère du Travail**  
(L.R.Q., c. M-32.2)

*Décret concernant la signature de certains actes, documents  
ou écrits du ministère du Travail*  
(R.R.Q., 1981, c. [M-32.2, r. 2])

MT

**Loi sur le régime de négociation des conventions collectives  
dans les secteurs public et parapublic**  
(L.R.Q., c. R-8.2)

DGRT

**Loi sur les syndicats professionnels**  
(L.R.Q., c. S-40)

MT

Au regard de la désignation d'œuvres similaires pour l'affectation du solde de l'actif d'un syndicat professionnel dissout.

---

1. Les lois sont regroupées par ordre alphanumérique. Chaque titre de loi est suivi de sa référence officielle, entre parenthèses, et de la désignation par abréviation de l'organisme responsable de son application.

En 2001-2002, les lois suivantes ont fait l'objet de modifications :

- **Code du travail** (L.R.Q., c. C-27) modifié par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001, et par la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 49), sanctionnée le 18 décembre 2001 ;

- **Loi sur les décrets de convention collective** (L.R.Q., c. D-2) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;
  - **Loi sur le ministère du Travail** (L.R.Q., c. M-32.2) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;
  - **Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic** (L.R.Q., c. R-8.2) modifiée par la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives* (2001, c. 24), sanctionnée le 21 juin 2001, et par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001.
2. Le titre de chaque règlement est suivi soit de la référence aux *Règlements refondus du Québec*, 1981, soit de la référence administrative pour un règlement édicté depuis la refonte. Les références aux modifications subséquentes ne sont pas indiquées. La liste des règlements adoptés sous l'autorité de lois ou de parties de loi appliquées par le ministre du Travail est fondée sur le « Tableau des modifications et Index sommaire » établi en rapport avec les *Règlements refondus du Québec* et les *Règlements du Québec* à jour au 31 mars 2002.
3. Les entités administratives sont désignées par ces sigles :
- BCGT Bureau du commissaire général du Travail
  - DD Direction des décrets
  - DGRT Direction générale des relations du travail
  - MT ministère du Travail.



## Annexe 2

---

### Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Loi sur les accidents du travail</i> <sup>4</sup> (L.R.Q., c. A-3)	CSST
<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> <sup>5</sup> (L.R.Q., c. A-3.001)	CSST CLP
<i>Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.001.1])	
<i>Règlement sur l'assistance médicale</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.002])	
<i>Règlement sur le barème des dommages corporels</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.01])	
<i>Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.02])	
<i>Code de déontologie des assesseurs et des conciliateurs de la Commission des lésions professionnelles</i> (R.R.Q., c. [A-3.001, r. 0.03])	
<i>Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.2])	
<i>Règlement sur la détermination du taux d'intérêt applicable aux fins des articles 60, 90, 135, 261 et 364 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.4.02])	
<i>Règlement-cadre concernant les ententes relatives au regroupement d'employeurs aux fins de l'assujettissement à des taux personnalisés et aux modalités de calcul de ces taux</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.4.03])	
<i>Règlement sur les frais de déplacement et de séjour</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.4.1])	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur les intérêts</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 0.6])	
<i>Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile pour l'année 1998 (et règlements pour les années antérieures)</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 1])	
<i>Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.01.1])	
<i>Règlement sur les primes d'assurance pour l'année 2002 (et règlements pour les années antérieures)</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.02])	
<i>Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des lésions professionnelles et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.02.01])	
<i>Règlement sur les programmes de stabilisation sociale et de stabilisation économique</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.02.1])	
<i>Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2002 (et règlements pour les années antérieures)</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.03])	
<i>Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.1.001])	
<i>Règlement sur la rémunération des membres de la Commission des lésions professionnelles autres que les commissaires</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.1.01])	
<i>Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des commissaires de la Commission des lésions professionnelles</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.1.1])	
<i>Règlement sur le système de cotisation basé sur le mérite et le démérite des employeurs</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 2.2])	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur la table des indemnités de remplacement de revenus pour l'année 2002</i> (et règlements pour les années antérieures) (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 3])	
<i>Règlement sur la table des revenus bruts annuels d'emplois convenables pour l'année 2002</i> (et règlements pour les années antérieures) (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 3.1])	
<i>Règlement sur le taux personnalisé</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 5])	
<i>Règlement sur l'utilisation de l'expérience</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-3.001, r. 6])	
<b>Loi sur les appareils sous pression</b> (L.R.Q., c. A-20.01)	RBQ
<i>Règlement sur les appareils sous pression</i> (R.R.Q., 1981, c. [A-20.01, r. 1.1])	
REMARQUE—Les articles 43 à 55, 58 à 64, 78 et 86 du Règlement, en ce qui concerne la qualification personnelle de soudeur et la qualification d'inspecteurs, demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont compatibles avec la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5). Ces dispositions sont réputées avoir été adoptées en vertu de cette loi (L.R.Q., c. B-1.1, a. 216, et L.Q., 1991, c. 74, a. 132). Ces articles font l'objet d'une codification administrative particulière. (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 0.1)	
<i>Règlement sur le montant des frais relatifs à l'avis préalable d'infraction prévu par la Loi sur les appareils sous pression</i> (R.R.Q., 1981, c. A-20.01, r. 2, p. 1-523)	
<b>Loi sur le bâtiment</b> (L.R.Q., c. B-1.1)	RBQ
<i>Règlement d'application de la Loi sur le bâtiment</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.01])	
<b>Code de construction</b> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.01.01])	
<i>Décret concernant une entente relative au mandat confié à la Corporation des maîtres électriciens du Québec eu égard à l'administration et à l'application de la Loi sur le bâtiment concernant la qualification professionnelle de ses membres et les garanties financières exigibles de ceux-ci</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.01.02])	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Décret concernant une entente relative au mandat confié à la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec eu égard à l'administration et à l'application de la Loi sur le bâtiment concernant la qualification professionnelle de ses membres et les garanties financières de ceux-ci</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.01.03])	
<i>Règlement sur les frais exigibles des propriétaires d'ascenseurs</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.01.1])	
<i>Règlement sur les frais exigibles des propriétaires de remontées mécaniques et de jeux mécaniques</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.02])	
<i>Règlement relatif au mandat confié à la Corporation des maîtres électriciens du Québec et à la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.03])	
<i>Règlement sur le montant des frais de l'avis préalable d'infraction prévu à la Loi sur le bâtiment</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.1])	
<i>Règlement sur le plan de garantie des bâtiments résidentiels neufs</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 0.2])	
<i>Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction et des constructeurs-propriétaires</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 1])	
<i>Règles de régie interne de la Régie du bâtiment du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 1.1])	
<i>Règlement sur la signature de certains actes, documents ou écrits de la Régie du bâtiment du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [B-1.1, r. 2])	
<i>Règlement de la Régie des entreprises de construction du Québec (art. 81 à 86 seulement)</i> (R.R.Q., 1981, c. Q-1, r. 2, p. 8-499)	
<i>Règlement sur les règles de pratique de la Régie des entreprises de construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. Q-1, r. 3)	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<b>Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre</b> (L.R.Q., c. C-55)	CCTM
<i>Règlement du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre</i> (R.R.Q., 1981, c. C-55, r. 1, p. 3-807)	
<b>Loi sur la distribution du gaz<sup>6</sup></b> (L.R.Q., c. D-10)	RBQ
<i>Ordonnance sur les certificats de compétence en matière de gaz</i> (R.R.Q., 1981, c. D-10, r. 2, p. 5-107)	
<p>REMARQUE—Cette ordonnance, à l'exception de la catégorie 311 du titre «300-Distribution» de l'article 1, de l'annexe A et de la liste des catégories de l'annexe B, demeure en vigueur dans la mesure où elle est compatible avec la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5). Cette ordonnance est réputée avoir été adoptée en vertu de cette loi (L.R.Q., c. B-1.1, a. 216 et L.Q., 1991, c. 74, a. 132). Cette ordonnance est codifiée également sous la référence administrative suivante : (R.R.Q., 1981, c. [F-5, r. 1.1])</p>	
<i>Règlement sur le gaz et la sécurité publique</i> (R.R.Q., 1981, c. D-10, r. 4, p. 5-229)	
<p>REMARQUE—Les articles 17 et 32 de ce règlement demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont compatibles avec la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5). Ces articles sont réputés avoir été adoptés en vertu de cette loi (L.R.Q., c. B-1.1, a. 216 et L.Q. 1991, c. 74, a. 132). Ces articles font l'objet d'une codification administrative particulière : (R.R.Q., 1981, c. [F-5, r. 4.01])</p>	
<i>Ordonnance sur les rapports des distributeurs de gaz dans les cas des sinistres où le gaz est en cause</i> (R.R.Q., 1981, c. D-10, r. 6, p. 5-237)	
<i>Règlement sur le remboursement des dépenses occasionnées à la Régie du bâtiment du Québec par l'application de la Loi sur la distribution du gaz</i> (R.R.Q., 1981, c. [D-10, r. 8])	
<b>Loi sur l'économie de l'énergie dans le bâtiment</b> (L.R.Q., c. E-1.1)	RBQ
<i>Règlement sur l'économie de l'énergie dans les nouveaux bâtiments</i> (R.R.Q., 1981, c. [E-1.1, r. 1])	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<b>Loi sur l'équité salariale</b> (L.R.Q., c. E-12.001)	CES
<i>Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996</i> (R.R.Q., 1981, c. [E-12.001, r. 1])	
<b>Loi sur la fête nationale</b> (L.R.Q., c. F-1.1)	CNT
<b>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</b> (L.R.Q., c. F-5)	CIC
<i>Règles de pratique du commissaire de la construction ou du commissaire adjoint de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [F-5, r. 4.1])	
<b>Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières<sup>7</sup></b> (L.R.Q., c. I-7)	CSST
<b>Loi sur les installations de tuyauterie</b> (L.R.Q., c. I-12.1)	RBQ
<i>Code de plomberie</i> (R.R.Q., 1981, c. [I-12.1, r. 1.1])	
<i>Règlement sur le montant des frais de l'avis préalable d'infraction prévu à la Loi sur les installations de tuyauterie</i> (R.R.Q., 1981, c. I-12.1, r. 2, p. 6-535)	
<b>Loi sur les installations électriques</b> (L.R.Q., c. I-13.01)	RBQ
<i>Décret concernant l'approbation du Code électrique canadien. Première partie (dix-huitième édition)</i> (R.R.Q., 1981, c. [I-13.01, r. 0.3])	
<i>Règlement sur les installations électriques</i> (R.R.Q., 1981, c. I-13.01, r. 3, p. 6-549)	
<i>Règlement sur le montant des frais de l'avis préalable d'infraction prévu à la Loi sur les installations électriques</i> (R.R.Q., 1981, c. I-13.01, r. 4, p. 6-559)	
<i>Règlement sur les paratonnerres</i> (R.R.Q., 1981, c. [I-13.01, r. 5])	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<b>Loi sur les maîtres électriciens</b> (L.R.Q., c. M-3)	CMEQ
<i>Règlement de la Corporation des maîtres électriciens du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [M-3, r. 2])	
<b>Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie</b> (L.R.Q., c. M-4)	CMMTQ
<i>Règlement de la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [M-4, r. 2])	
<b>Loi sur les mécaniciens de machines fixes</b> (L.R.Q., M-6)	RBQ
<i>Règlement sur les mécaniciens de machines fixes</i> (R.R.Q., 1981, c. M-6, r. 1, p. 6-839)	
REMARQUE—Les articles 28 à 39, 41 à 60 et l'annexe D de ce règlement demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont compatibles avec la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5). Ces dispositions sont réputées avoir été adoptées en vertu de cette loi (L.R.Q., c. B-1.1, a. 216 et L.Q., 1991, c. 74, a. 132). Ces dispositions font l'objet d'une codification administrative propre : (R.R.Q., 1981, c. [F-5, r. 4.02])	
<i>Règlement sur le montant des frais de l'avis préalable d'infraction prévu à la Loi sur les mécaniciens de machines fixes</i> (R.R.Q., 1981, c. M-6, r. 2, p. 6-853)	
<b>Loi sur les normes du travail</b> (L.R.Q., c. N-1.1)	CNT
<i>Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. [N-1.1, r. 0.1])	
<i>Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation</i> (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 1, p. 7-625)	
<i>Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 2, p. 7-627)	
<i>Règlement sur la levée de la suspension et sur l'application de l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail à l'égard de certains salariés</i> (R.R.Q., 1981, c. [N-1.1, r. 2.1])	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur les normes du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3, p. 7-629)	
<i>Règlement de régie interne de la Commission des normes du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. [N-1.1, r. 5.1])	
<i>Règlement sur la suspension de l'application de l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail à l'égard de certains salariés</i> (R.R.Q., 1981, c. [N-1.1, r. 5.2])	
<i>Règlement sur les taux de cotisation</i> (R.R.Q., 1981, c. [N-1.1, r. 5.3])	
<i>Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre et sur la transmission de rapport</i> (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 6, p. 7-639)	
<b><i>Loi sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction</i></b> (L.R.Q., c. R-15)	CCQ
<b><i>Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction<sup>8</sup></i></b> (L.R.Q., c. R-20)	CCQ CIC
<i>Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 1, p. 9-049)	
<i>Règlement de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.1.2])	
<i>Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])	
<i>Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])	
<i>Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur la délivrance des certificats de compétence</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])	
<i>Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3])	
<i>Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p. 9-135)	
<i>Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])	
<i>Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)	
<i>Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective</i> (Remplacé par CT n° 193868 du 28 septembre 1999)	
<i>Règlement sur la participation de l'artisan aux régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 9, p. 9-141)	
<i>Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])	
<i>Règlement sur le rapport mensuel à être transmis par un entrepreneur qui retient les services d'un artisan</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 12, p. 9-161)	
<i>Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)	
<i>Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])	
<i>Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.1])	
<i>Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public</i> (R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])	
<i>Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)	
<i>Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)	
<i>Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)	
<i>Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommiss pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)	
<i>Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommiss pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)	
<i>Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)	
<i>Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)	

---

Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (L.R.Q., c. S-2.1)	CSST
<i>Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment-1985</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 0.01])	
<i>Règlement sur l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 0.1])	
<i>Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 1, p. 9-307)	
<i>Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 2.2])	
<i>Code de sécurité pour les travaux de construction</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 6, p. 9-333)	
<i>Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 6.1])	
<i>Règlement sur les établissements industriels et commerciaux</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 9, p. 9-437)	
<i>Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 10.01])	
<i>Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 10.1])	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant à l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République de Finlande</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 11.001])	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 11.01])	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente complémentaire en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Portugal (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 11.02])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume du Danemark (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 11.1])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République de Finlande (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 11.2])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française en matière de sécurité sociale (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12, p. 9-491])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.01])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'entente complémentaire en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République hellénique (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.1])</i>	
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume de Norvège (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.2])</i>	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Suède</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.3])	
<i>Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.3.1.01])	
<i>Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de l'Office franco-québécois pour la jeunesse</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.3.1.02])	
<i>Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.3.2])	
<i>Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au travail effectué dans le cadre de mesures de réadaptation arrêtées par la Société de l'assurance automobile du Québec</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.3.3])	
<i>Règlement sur la mise en œuvre des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant à l'entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française et dans l'arrangement administratif s'y rapportant</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.4])	
<i>Règlement sur les pompes à béton et les mâts de distribution</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 12.5])	
<i>Règlement sur le programme de prévention</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 13.1])	
<i>Règlement sur la qualité du milieu de travail</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 15, p. 9-591)	
<i>Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 16, p. 9-659)	
<i>Règlement sur le remboursement de certains frais occasionnés par une enquête et une audition</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 18, p. 9-667)	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 18.01])	
<i>Règlement sur la santé et la sécurité du travail</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 19.01])	
<i>Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 19.1])	
<i>Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 20, p. 9-725)	
<i>Règlement sur les services de santé au travail</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-2.1, r. 20.1])	
<i>Règlement sur les travaux forestiers</i> (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 22, p. 9-739)	
<b>Loi sur la sécurité dans les édifices publics</b> <b>(L.R.Q., c. S-3)</b>	<b>RBQ</b>
<i>Règlement sur l'application d'un Code de sécurité des ascenseurs et monte-charge et sur l'application d'une norme sur les appareils élévateurs pour personnes handicapées</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 0.01])	
<i>Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 0.1])	
<i>Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment-1985</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 0.2])	
<i>Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment-1990</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 0.3])	
<i>Règlement sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, petits monte-charges, trottoirs roulants, plates-formes, monte-matériaux et appareils élévateurs pour personnes handicapées</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 1.1])	
<i>Règlement sur les jeux mécaniques</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 2.001])	
<i>Règlement sur le montant des frais de l'avis préalable d'infraction prévu à la Loi sur la sécurité dans les édifices publics</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 2.01])	

---

## Liste des lois et des règlements administrés par les organismes relevant du ministère du Travail

---

Lois <sup>1</sup> et règlements <sup>2</sup>	Organismes responsables <sup>3</sup>
<i>Règlement sur les remontées mécaniques</i> (R.R.Q., 1981, c. [S-3, r. 2.1])	
<i>Règlement sur la sécurité dans les bains publics</i> (R.R.Q., 1981, c. S-3, r. 3, p. 9-1073)	
<i>Règlement sur la sécurité dans les édifices publics</i> (R.R.Q., 1981, c. S-3, r. 4, p. 9-1085)	

1. Les lois sont regroupées par ordre alphanumérique. Chaque titre de loi est suivi de sa référence officielle, entre parenthèses, et de la désignation par abréviation de l'organisme responsable de son application.

En 2001-2002, les lois suivantes ont fait l'objet de modifications :

- **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** (L.R.Q., c. A-3.001), modifiée par la *Loi sur l'assurance parentale* (2001, c. 9), sanctionnée le 30 mai 2001, par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001, par la *Loi modifiant la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et d'autres dispositions législatives* (2001, c. 44), sanctionnée le 11 décembre 2001, et par la *Loi sur la sécurité civile* (2001, c. 76), sanctionnée le 20 décembre 2001 ;
- **Loi sur le bâtiment** (L.R.Q., c. B-1.1) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;
- **Loi sur l'équité salariale** (L.R.Q., c. E-12.001) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;
- **Loi sur les installations électriques** (L.R.Q., c. I-13.01) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;
- **Loi sur les maîtres électriciens** (L.R.Q., c. M-3) modifiée par la *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction* (2001, c. 79), sanctionnée le 20 décembre 2001 ;
- **Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie** (L.R.Q., c. M-4) modifiée par la *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction* (2001, c. 79), sanctionnée le 20 décembre 2001 ;
- **Loi sur les mécaniciens de machines fixes** (L.R.Q., c. M-6) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001 ;

- **Loi sur les normes du travail** (L.R.Q., c. N-1.1) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001, et par la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement* (2001, c. 47), sanctionnée le 18 décembre 2001 ;
  - **Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction** (L.R.Q., c. R-20) modifiée par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001, et par la *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction* (2001, c. 79), sanctionnée le 20 décembre 2001 ;
  - **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (L.R.Q., c. S-2.1) modifiée par la *Loi sur l'assurance parentale* (2001, c. 9), sanctionnée le 30 mai 2001, et par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (2001, c. 26), sanctionnée le 21 juin 2001.
2. Le titre de chaque règlement est suivi soit de la référence aux *Règlements refondus du Québec 1981*, soit de la référence administrative pour un règlement édicté depuis la refonte. Les références aux modifications subséquentes ne sont pas indiquées. La liste des règlements adoptés sous l'autorité de lois ou de parties de lois administrées par les organismes relevant du ministère du Travail est fondée sur le «Tableau des modifications et Index sommaire» établi en rapport avec les *Règlements refondus du Québec* et les *Règlements du Québec* à jour au 31 mars 2002.
  3. Les organismes sont désignés par ces sigles :
 

CCQ	Commission de la construction du Québec
CCTM	Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
CES	Commission de l'équité salariale
CIC	Commissaire de l'industrie de la construction
CLP	Commission des lésions professionnelles
CMEQ	Corporation des maîtres électriciens du Québec
CMMTQ	Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
CNT	Commission des normes du travail
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
RBQ	Régie du bâtiment du Québec.
  4. Suivant l'article 478 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la *Loi sur les accidents du travail* modifiée par les articles 479 à 483 de la LATMP et les règlements adoptés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* demeurent en vigueur aux fins du traitement des réclamations faites pour des accidents du travail et des décès qui sont survenus avant le 19 août 1985 et des réclamations faites avant cette date pour des maladies professionnelles, sauf s'il s'agit d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation visée dans le premier alinéa de l'article 555 de la LATMP. Sous réserve des articles 580 et 581 de la LATMP, la *Loi sur les accidents du travail* ainsi modifiée demeure en vigueur également aux fins de la classification des industries et de la cotisation des employeurs faites pour une année antérieure à l'année 1986.
  5. La Commission de la santé et de la sécurité du travail est chargée de l'administration de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La Commission des lésions professionnelles instituée par le chapitre XII de cette loi est toutefois un tribunal administratif autonome et distinct de la Commission. Le ministère du Travail voit par ailleurs au fonctionnement du Bureau d'évaluation médicale institué par l'article 216 de cette loi.

6. L'application de la *Loi sur la distribution du gaz* relève du ministre des Ressources naturelles. Les règlements édictés en vertu de cette loi sont appliqués par la Régie du bâtiment du Québec en vertu d'une entente administrative.
7. Sous réserve de l'alinéa qui suit, le chapitre I-7 est remplacé par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* demeure en vigueur aux fins du traitement des réclamations faites en vertu de cette loi avant le 19 août 1985, ou en vertu du premier alinéa de l'article 576 de la LATMP. La *Loi sur les accidents du travail* et ses règlements, modifiés par les articles 479 à 483 de la LATMP, continuent de s'appliquer à cette fin.
8. La Commission de la construction du Québec est chargée de l'administration de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* sauf en ce qui concerne les dispositions ayant trait au Commissaire de l'industrie de la construction qui est un organisme autonome et distinct de la Commission.



## *Annexe 3*

---

### **PERSONNEL DE DIRECTION**

#### **Cabinet du ministre**

Ministre  
Jean Rochon

Directrice de cabinet  
Janine Bernatchez-Simard

#### **Sous-ministre**

Roger Lecourt

Secrétariat ministériel et Direction de la planification stratégique  
Anne Gosselin

Direction de la coordination et des communications  
Louis Tremblay

Direction des affaires juridiques  
Manuelle Oudar

Bureau du commissaire général du travail  
Roger Barrette (par intérim)

#### **Sous-ministre adjoint des relations du travail**

Daniel Charbonneau

Direction générale des relations du travail  
Fernand Matteau

– Direction de la prévention et des partenariats  
Danielle Fredette

– Direction de l'arbitrage et de la médiation  
Jean Poirier

– Direction des innovations en milieu de travail  
Dalil Maschino

– Bureau d'évaluation médicale  
Michel Dupont

**Sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration**

Anne Parent

Direction générale des politiques et de la recherche  
François Delorme

- Direction des politiques, de la construction et des décrets  
Normand Pelletier
- Direction de la recherche et de l'évaluation  
Léon Samuel
- Direction des données sur le travail  
Gilles Fleury
- Direction des ressources humaines  
Pauline Bastien (par intérim)
- Direction des ressources financières et matérielles  
Yves Germain
- Direction des ressources informationnelles  
Michel Dumas (par intérim)

**Les organismes relevant du ministre du Travail<sup>1</sup>**

**Commissaire de l'industrie de la construction**

Josette Béliveau

**Commission de la construction du Québec**

André Ménard

**Commission de l'équité salariale**

Rosette Côté

**Commission des normes du travail**

Jean-Marc Boily

**Commission de la santé et de la sécurité du travail**

Jacques Lamonde

**Commission des lésions professionnelles**

Jean-Pierre Arsenault

**Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre**

Louise Doyon

**Conseil des services essentiels**

Normand Gauthier

**Régie du bâtiment du Québec**

Alcide Fournier

---

1. Les personnes intéressées par les activités de ces organismes peuvent s'adresser à eux pour obtenir les renseignements désirés (voir annexe 4).

## *Annexe 4*

---

### *Liste des bureaux du ministère du Travail*

200, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec) G1R 5S1

35, rue de Port-Royal Est  
Montréal (Québec) H3L 3T1

Renseignements généraux (418) 643-4817 (région de Québec)  
1 800 643-4817 (ailleurs au Québec – sans frais)

### *Liste des sièges sociaux des organismes relevant du ministre du Travail*

Commissaire de l'industrie  
de la construction  
200, chemin Sainte-Foy, 7<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 1T3  
(418) 646-7200

Commission de la construction  
du Québec  
3530, rue Jean-Talon Ouest, 3<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3R 2G3  
(514) 341-7740  
(418) 624-1173

Commission de l'équité salariale  
200, chemin Sainte-Foy, 11<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 6A1  
(418) 644-2377  
(514) 873-9952

Commission des normes du travail  
400, boulevard Jean-Lesage, 7<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1K 8W1  
(418) 644-0817  
1 800 265-1414

Commission de la santé et de la sécurité  
du travail  
524, rue Bourdages  
Québec (Québec) G1K 7E2  
(418) 266-4000  
(514) 906-3000

Commission des lésions  
professionnelles  
900, place d'Youville, bureau 700  
Québec (Québec) G1R 3P7  
(418) 644-8205

Conseil consultatif du travail et  
de la main-d'œuvre  
C. P. 66, succursale Desjardins  
3, complexe Desjardins  
Tour Nord, 25<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H5B 1B2  
(514) 873-2880

Conseil des services essentiels  
C. P. 365  
800, Place Victoria, 25<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H4Z 1H9  
(514) 873-2880  
(418) 643-3153

Régie du bâtiment du Québec  
545, boulevard Crémazie Est, 3<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V2  
(514) 873-0976  
(418) 643-7150  
1 800 361-0761

# Annexe 5

## Organigramme administratif du ministère du Travail

