



L'OBSERVATOIRE DE  
L'ADMINISTRATION  
PUBLIQUE  
E N A P

LA RECHERCHE  
COMMANDITÉE

# ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL AU SEIN DE DIFFÉRENTES ADMINISTRATIONS

Dans le cadre des travaux effectués pour le  
ministère du Travail  
27 mars 2006



## AVANT-PROPOS

Le ministère du Travail a confié à L'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP le mandat de réaliser un portrait général de l'organisation et du fonctionnement de certains ministères du Travail au sein de différentes administrations de l'OCDE à l'aide d'une analyse comparative.

Les administrations devant faire l'objet de l'étude sont les suivantes :

- Alberta;
- Belgique;
- Colombie-Britannique;
- Danemark;
- Finlande;
- un État américain (le Massachussetts).
- Ontario;
- Suède;

Les travaux ont été supervisés et réalisés en partie par Michelle Jacob, agente de recherche. Ont effectué une partie des travaux Annie Deschênes, agente de recherche, Valérie Grenier, assistante de recherche et Richard Lavoie, assistant de recherche. Ont également contribué aux travaux, à titre de membres de l'équipe de L'Observatoire, Dolorès Grossemy et Estelle Mongbé, agentes de recherche et Tarik Sadik et Charlie Florent Mballa, agents de recherche. Patricia Pelletier et Patricia Caron ont procédé à la révision linguistique du rapport et Chantal Lafrenière en a effectué la mise en page.

Jacques Auger, Ph. D.  
Professeur associé  
Coordonnateur à la recherche commanditée  
L'Observatoire de l'administration publique – ENAP  
[jacques.auger@enap.ca](mailto:jacques.auger@enap.ca)



## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	I
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES .....	V
<b>ALBERTA .....</b>	<b>3</b>
1 PRÉSENTATION .....	3
1.1 HISTORIQUE.....	3
1.2 MISSION .....	4
2 MANDATS.....	4
3 FONCTIONNEMENT .....	6
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	6
3.2 PRESTATION DE SERVICES.....	9
4 AUTRES ORGANISMES .....	11
5 RESSOURCES .....	11
5.1 RESSOURCES HUMAINES .....	11
5.2 RESSOURCES FINANCIÈRES.....	12
6 CADRE LÉGISLATIF .....	13
7 BILAN.....	14
BIBLIOGRAPHIE .....	15
ANNEXE I : ORGANIGRAMME DÉTAILLÉ DU MINISTRY OF HUMAN RESOURCES EMPLOYMENT .....	17
ANNEXE II : ARTICULATION DES TROIS PRINCIPAUX MANDATS DU DAHRE .....	19
ANNEXE III : BUDGET 2004-2005 DU MINISTRY OF HUMAN RESOURCES EMPLOYMENT.....	21
ANNEXE IV : LOIS ET RÉGLEMENTS ADMINISTRÉS PAR LE MINISTRY OF HUMAN RESOURCES EMPLOYMENT .....	23
<b>BELGIQUE .....</b>	<b>29</b>
1 PRÉSENTATION .....	29
1.1 HISTORIQUE.....	29
1.2 MISSION .....	31
2 MANDATS.....	31
3 FONCTIONNEMENT .....	32
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	32
3.2 PRESTATION DE SERVICES.....	36
4 AUTRES ORGANISMES .....	38
5 RESSOURCES .....	43
5.1 RESSOURCES HUMAINES .....	43
5.2 RESSOURCES FINANCIÈRES.....	43

6	CADRE LÉGISLATIF .....	43
7	BILAN.....	46
	BIBLIOGRAPHIE .....	47
	ANNEXE I : AUTRES LÉGISLATIONS CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL .....	49
	<b>COLOMBIE-BRITANNIQUE .....</b>	<b>53</b>
1	PRÉSENTATION .....	53
1.1	HISTORIQUE .....	53
1.2	MISSION .....	54
2	MANDATS .....	54
3	FONCTIONNEMENT .....	55
3.1	STRUCTURE ORGANISATIONNELLE .....	55
3.2	PRESTATION DE SERVICES.....	56
4	AUTRES ORGANISMES .....	56
5	RESSOURCES.....	57
5.1	RESSOURCES HUMAINES .....	57
5.2	RESSOURCES FINANCIÈRES.....	58
6	CADRE LÉGISLATIF .....	59
7	BILAN.....	60
	BIBLIOGRAPHIE .....	63
	ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES .....	65
	<b>DANEMARK.....</b>	<b>69</b>
1	PRÉSENTATION .....	69
1.1	HISTORIQUE .....	69
1.2	MISSION .....	69
2	MANDATS .....	70
3	FONCTIONNEMENT .....	71
3.1	STRUCTURE ORGANISATIONNELLE .....	71
3.2	PRESTATION DE SERVICES.....	78
4	AUTRES ORGANISMES .....	79
5	RESSOURCES.....	79
5.1	RESSOURCES HUMAINES .....	79
5.2	RESSOURCES FINANCIÈRES.....	80
6	CADRE LÉGISLATIF .....	81
7	BILAN.....	82
	BIBLIOGRAPHIE .....	85
	ANNEXE I : ORGANIGRAMME INTEGRE DU MINISTERE DE L'EMPLOI .....	87

ANNEXE II : LOIS ADMINISTRÉES PAR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI.....	89
<b>FINLANDE.....</b>	<b>93</b>
1 PRÉSENTATION.....	93
1.1 HISTORIQUE.....	93
1.2 MISSION.....	93
2 MANDATS.....	94
3 FONCTIONNEMENT.....	95
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	95
3.2 PRESTATION DE SERVICES.....	96
4 AUTRES ORGANISMES.....	97
5 RESSOURCES.....	99
5.1 RESSOURCES HUMAINES.....	99
5.2 RESSOURCES FINANCIÈRES.....	100
6 CADRE LÉGISLATIF.....	100
7 BILAN.....	101
BIBLIOGRAPHIE.....	103
ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DU TRAVAIL.....	105
ANNEXE II : LOIS ADMINISTRÉES PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL.....	107
<b>MASSACHUSETTS.....</b>	<b>111</b>
1 PRÉSENTATION.....	111
1.1 HISTORIQUE.....	111
1.2 MISSION.....	112
2 MANDATS.....	112
3 FONCTIONNEMENT.....	112
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	112
3.2 PRESTATION DE SERVICES.....	117
4 AUTRES ORGANISMES.....	118
5 RESSOURCES.....	118
5.1 RESSOURCES HUMAINES.....	118
5.2 RESSOURCES FINANCIÈRES.....	119
6 CADRE LÉGISLATIF.....	119
7 BILAN.....	119
BIBLIOGRAPHIE.....	121
ANNEXE I : LOIS ADMINISTRÉES PAR LE DEPARTMENT OF LABOR.....	123

<b>ONTARIO .....</b>	<b>127</b>
1 PRÉSENTATION .....	127
1.1 HISTORIQUE .....	127
1.2 MISSION .....	127
2 MANDATS .....	128
3 FONCTIONNEMENT .....	128
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE .....	128
3.2 PRESTATION DE SERVICES .....	132
4 AUTRES ORGANISMES .....	134
5 RESSOURCES .....	136
5.1 RESSOURCES HUMAINES .....	136
5.2 RESSOURCES FINANCIÈRES .....	137
6 CADRE LÉGISLATIF .....	137
7 BILAN .....	138
BIBLIOGRAPHIE .....	141
ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO .....	143
ANNEXE II : RESSOURCES HUMAINES .....	145
ANNEXE III : BUDGET 2005-2006 .....	147
<b>SUÈDE .....</b>	<b>151</b>
1 PRÉSENTATION .....	151
1.1 HISTORIQUE .....	151
1.2 MISSION .....	151
1.3 MANDATS .....	152
2 FONCTIONNEMENT .....	152
2.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE .....	152
2.2 PRESTATION DE SERVICES .....	155
3 AUTRES ORGANISMES .....	155
4 RESSOURCES .....	157
4.1 RESSOURCES HUMAINES .....	157
4.2 RESSOURCES FINANCIÈRES .....	157
5 CADRE LÉGISLATIF .....	158
6 BILAN .....	159
BIBLIOGRAPHIE .....	161
<b>TABLEAU COMPARATIF .....</b>	<b>167</b>

## LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

### ALBERTA

ACAWC	<i>Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation</i>
ALRB	<i>Alberta Labour Relations Board</i>
DAHRE	<i>Department of Alberta Human Resources and Employment</i>
MHRE	<i>Ministry of Human Resources and Employment</i>
PAO	<i>Personnel Administration Office</i>
WCB	<i>Workers' Compensation Board</i>

### BELGIQUE

CNT	Conseil national du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ONEM	Office national de l'emploi
SPF Emploi	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

### COLOMBIE-BRITANNIQUE

ETC	Équivalents à temps complet
MLCS	<i>Ministry of Labour and Citizens' Services</i>
WCAT	<i>Worker's Compensation Appeals Tribunal</i>

### DANEMARK

ADIR	<i>National Directorate of Labour</i>
AMA	<i>Labour Market Appeal Board</i>
AMS	<i>National Labour Market Authority</i>
ASK	<i>National Board of Industrial Injuries</i>
AT	<i>Working Environment Authority</i>
ETC	Équivalent temps complet
PES-regions	<i>Public Employment Service-Regions</i>
UE	Union européenne

## FINLANDE

MOL	<i>Ministry of Labour</i>
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

## MASSACHUSETTS – ÉTATS-UNIS

BCA	<i>Board of Conciliation and Arbitration</i>
DIA	<i>Department of Industrial Accidents</i>
DOL	<i>Department of Labor</i>
DOS	<i>Division of Occupational Safety</i>
DWD	<i>Department of Workforce Development</i>
ETC	Équivalent temps complet
JLMC	<i>Joint Labor Management Committee for Municipal Police and Fire</i>
LRC	<i>Labor Relations Commission</i>

## ONTARIO

BCE	Bureau des conseillers des employeurs
BCT	Bureau des conseillers des travailleurs
CRTO	Commission des relations de travail de l'Ontario
CSPACAT	Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
ETC	Équivalent temps complet
MTO	Ministère du Travail de l'Ontario
TASPACAT	Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

## SUÈDE

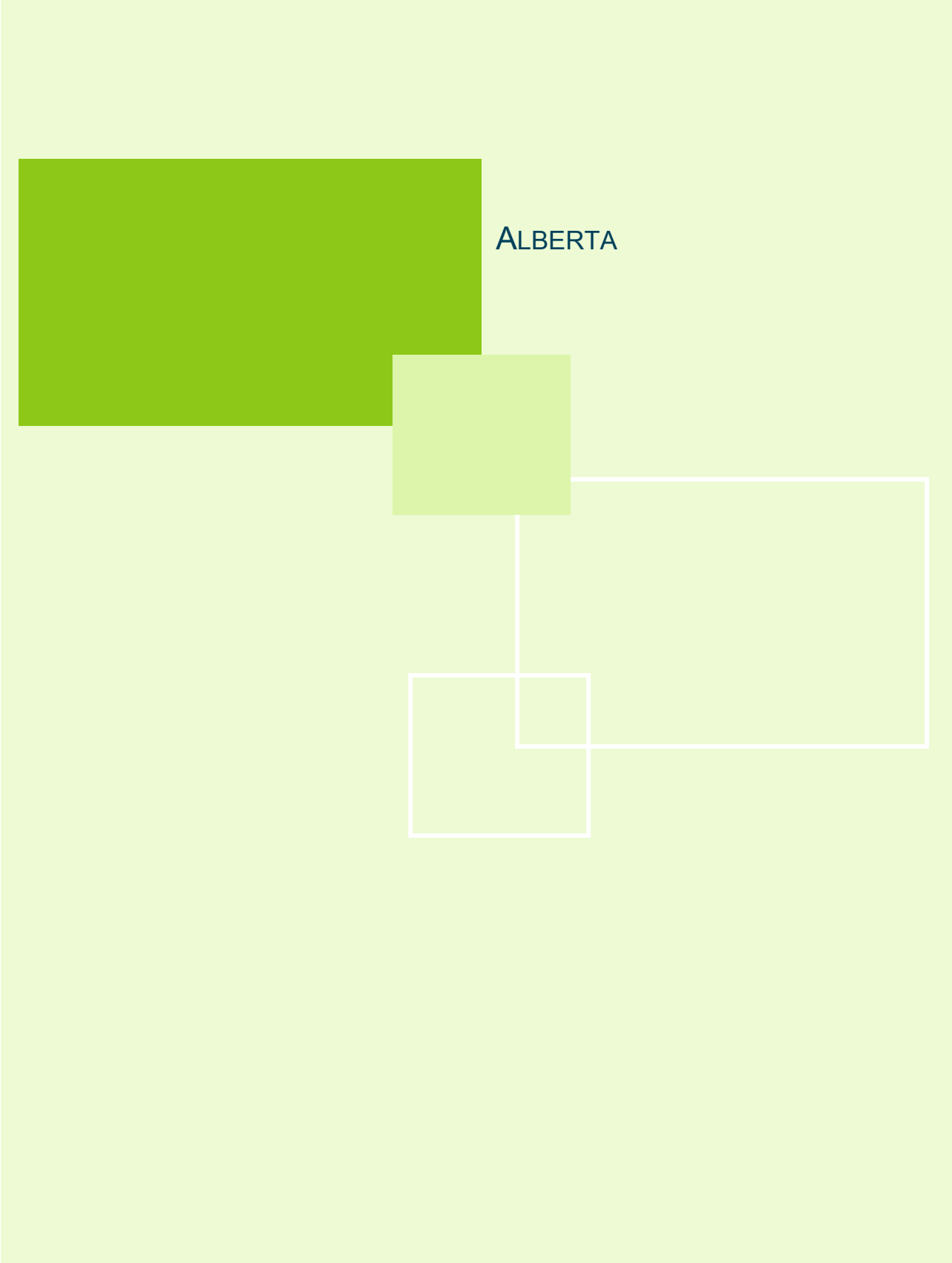
CLB	<i>County Labour Board</i>
ETC	Équivalent temps complet
LLWLD	<i>Labour Law and Working Life Division</i>
LMPD	<i>Labour Market Policy Division</i>
MIEC	Ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications
NLMA	<i>National Labour Market Administration</i>

NLMB	<i>National Labour Market Board</i>
UE	Union européenne

## ABRÉVIATIONS

\$ CA	Dollar canadien
\$ US	Dollar des États-Unis
Kr	Couronne suédoise
€	Euro
M	Million
G	Milliard





ALBERTA



## 1 PRÉSENTATION

Selon Statistiques Canada, l'Alberta compte, en 2005, une population d'environ 2 555 600 habitants<sup>1</sup>. De ce nombre, environ 1 800 000 travaillent. Le taux de syndicalisation de l'Alberta s'établit à 23,8 % alors que la moyenne nationale est de 32,1 %<sup>2</sup>.

L'économie de l'Alberta connaît une croissance constante depuis plusieurs années, ce qui a, notamment, contribué à en faire la province recevant le nombre le plus élevé d'immigrants dans l'ensemble du Canada<sup>3</sup>. Par ailleurs, l'Alberta est la province canadienne qui a le taux de chômage le plus bas au pays (3,5 % en mars 2005). De plus, l'Alberta occupe le deuxième rang<sup>4</sup> au Canada par rapport à la stabilité du climat de relations de travail. En effet, 99 % des conventions collectives échues en Alberta sont renouvelées sans qu'il y ait d'arrêt de travail<sup>5</sup>. Enfin, entre 1993 et 2005, le nombre de ménages ayant reçu des prestations d'assistance sociale a diminué de 93 000 à 28 000<sup>6</sup>.

En Alberta, les questions liées au travail relèvent du *Ministry of Human Resources Employment* (MHRE), un ministère à vocations multiples communément appelé le *People and Workplace Department*.

### 1.1 Historique

L'actuel MHRE a été créé le 26 mai 1999. Il est le résultat de la fusion de différents éléments appartenant, auparavant, au *Ministry of Advance Education and Career Development*, au *Ministry of Family and Social Services* et au *Ministry of Labour*. Ce ministère du travail avait, quant à lui, été mis en place en octobre 1934 sous le nom de *Ministry of Trade and Industry*. En 1948, le nom de ce ministère fut modifié pour *Ministry of Industries and Labour*. Ce n'est qu'en septembre 1959 que les fonctions liées au travail furent confiées à un ministère à vocation unique, à savoir le *Ministry of Labour*. À l'exception de trois années où le ministère du Travail fut connu sous le nom de *Ministry of Manpower and Labour* (1972 à 1975), le *Ministry of Labour* fut actif jusqu'en 1999, année de sa dernière réorganisation.

<sup>1</sup> Statistiques Canada, *Population active par province*, [http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07c\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07c_f.htm)

<sup>2</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services*, p. 72, [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)

<sup>3</sup> Government of Alberta, *People*, <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?Page=28>

<sup>4</sup> L'Île-du-Prince-Édouard occupe la première place.

<sup>5</sup> Alberta Human Resources and Employment, *On the Job*, p. 3, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_onthejob.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_onthejob.pdf)

<sup>6</sup> *Ibid.*

## 1.2 Mission

La mission du MHRE comporte trois volets. Elle consiste à<sup>7</sup> :

- fournir des prestations financières (santé et bien-être), des allocations familiales et de la formation au travail pour les Albertains dans le besoin;
- aider les Albertains à se préparer, se former, trouver et conserver un emploi;
- contribuer à faire des milieux de travail des endroits qui sont sécuritaires, sanitaires, justes et stables pour les travailleurs et les employeurs.

La section 3 sur le fonctionnement du MHRE permettra de mieux comprendre le rôle de chaque entité et organisme composant le MHRE par rapport à ces trois volets. Par ailleurs, l'annexe I présente l'organigramme détaillé du MHRE.

## 2 MANDATS

En vue de réaliser sa mission, le MHRE a défini, pour chaque élément le constituant, des secteurs d'activité clé.

L'ensemble des activités du *Department of Alberta Human Resources and Employment* (DAHRE), s'articule autour de trois principaux secteurs d'investissements.

### ■ Investissements par rapport au bien-être de la population

Le mandat du MHRE est de fournir les éléments nécessaires à la rencontre des besoins de base des gens dans le besoin. Le MHRE doit comprendre les défis de vivre et travailler au sein du monde actuel. Il invite les citoyens ayant besoin d'assistance ou d'information par rapport au support existant dans leur communauté à contacter les bureaux du Ministère en vue de mieux connaître les services disponibles. Le MHRE s'est donné le mandat, par l'entremise du DAHRE, d'aider les gens à trouver des possibilités pour améliorer leur situation financière, réintégrer le marché du travail et mener une vie plus indépendante<sup>8</sup>.

### ■ Investissements par rapport à la formation

Le mandat du DAHRE consiste à aider les gens à être à leur meilleur sur le plan des apprentissages et du travail. Il aide les Albertains à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour avoir du succès sur le marché de l'emploi. Le DAHRE offre des programmes de formation en emploi ainsi que des services liés à la carrière<sup>9</sup>.

### ■ Investissements par rapport aux conditions de travail

Les investissements par rapport aux conditions de travail visent à appuyer les milieux de travail en vue de rendre l'Alberta prospère. L'objectif poursuivi par le DAHRE est de faire en sorte que

<sup>7</sup> Government of Alberta, *Ministry Overviews*, <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?page=51>

<sup>8</sup> Alberta Human Resources and Employment, *The People and Workplace Department*, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_brochure.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_brochure.pdf) et Alberta Human Resources and Employment, *All About Us*, <http://www3.gov.ab.ca/hre/aboutus.asp>

<sup>9</sup> *Ibid.*

les milieux de travail de l'Alberta soient parmi les plus justes, les plus sécuritaires et les plus sanitaires dans le monde. Ainsi, un des mandats du DAHRE consiste à travailler conjointement avec les employeurs, les travailleurs et leurs associations respectives en vue de s'assurer que les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail sont respectées de même que celles concernant les relations de travail, qu'il existe un équilibre entre les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs, et que les associations professionnelles sont gérées dans l'intérêt du public. Un des mandats du DAHRE est également lié à la promotion et à la conservation de relations de travail fortes et efficaces<sup>10</sup>.

Voir l'annexe II qui présente l'articulation entre les trois principaux mandats du DAHRE.

Le MHRE a également défini des mandats spécifiques pour les autres entités et organismes le composant.

### ■ Personnel Administration Office

Le *Personnel Administration Office* (PAO) fournit le leadership stratégique nécessaire à la gestion des ressources humaines du secteur public<sup>11</sup>.

### ■ Alberta Labour Relations Board

L'*Alberta Labour Relations Board* (ALRB) applique de manière impartiale les lois et les normes en vigueur liées aux relations de travail, il fournit des services d'adjudication, d'enquête et de médiation qui sont efficaces et efficaces, et ce, dans le meilleur délai possible et fait la promotion de méthodes alternatives de résolution des conflits<sup>12</sup>.

### ■ Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation

L'*Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation* (ACAWC) entend les appels provenant du *Worker's Compensation Board* (WCB) et rend des ordonnances impartiales et justes dans le meilleur délai possible<sup>13</sup>.

Étant donné que le WCB est une entité indépendante, il n'appartient pas au MHRE de définir ses mandats. Toutefois, le mandat de cet organisme est le même que celui de la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec, à savoir faire fonctionner le système de compensation lié à la santé et à la sécurité du travail<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Alberta Human Resources and Employment, *The People and Workplace Department*, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_brochure.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_brochure.pdf) et Alberta Human Resources and Employment, All About Us, <http://www3.gov.ab.ca/hre/aboutus.asp>

<sup>11</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services*, p. 2, [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*

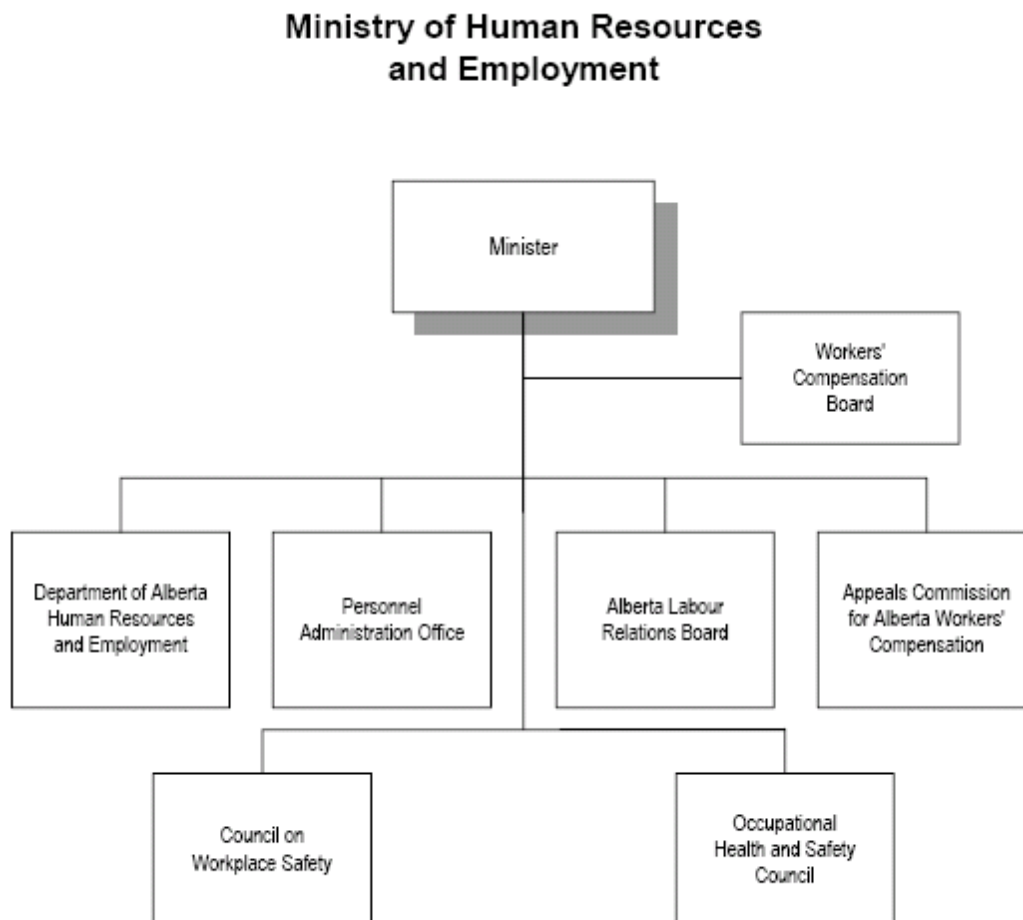
### 3 FONCTIONNEMENT

#### 3.1 Structure organisationnelle

Le MHRE est formé de sept entités différentes, soit :

- le DAHRE;
- le PAO;
- l'ALRB;
- le WCB – *Alberta*, il s'agit d'un organisme indépendant;
- l'ACAWC;
- l'*Occupational Health and Safety Council*;
- le *Council on Workplace Safety*.

FIGURE 1 : ORGANIGRAMME DU MHRE<sup>15</sup>



<sup>15</sup> Government of Alberta, *Human Resource and Employment – Annual Report 2004/2005*, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04\\_05.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04_05.pdf)

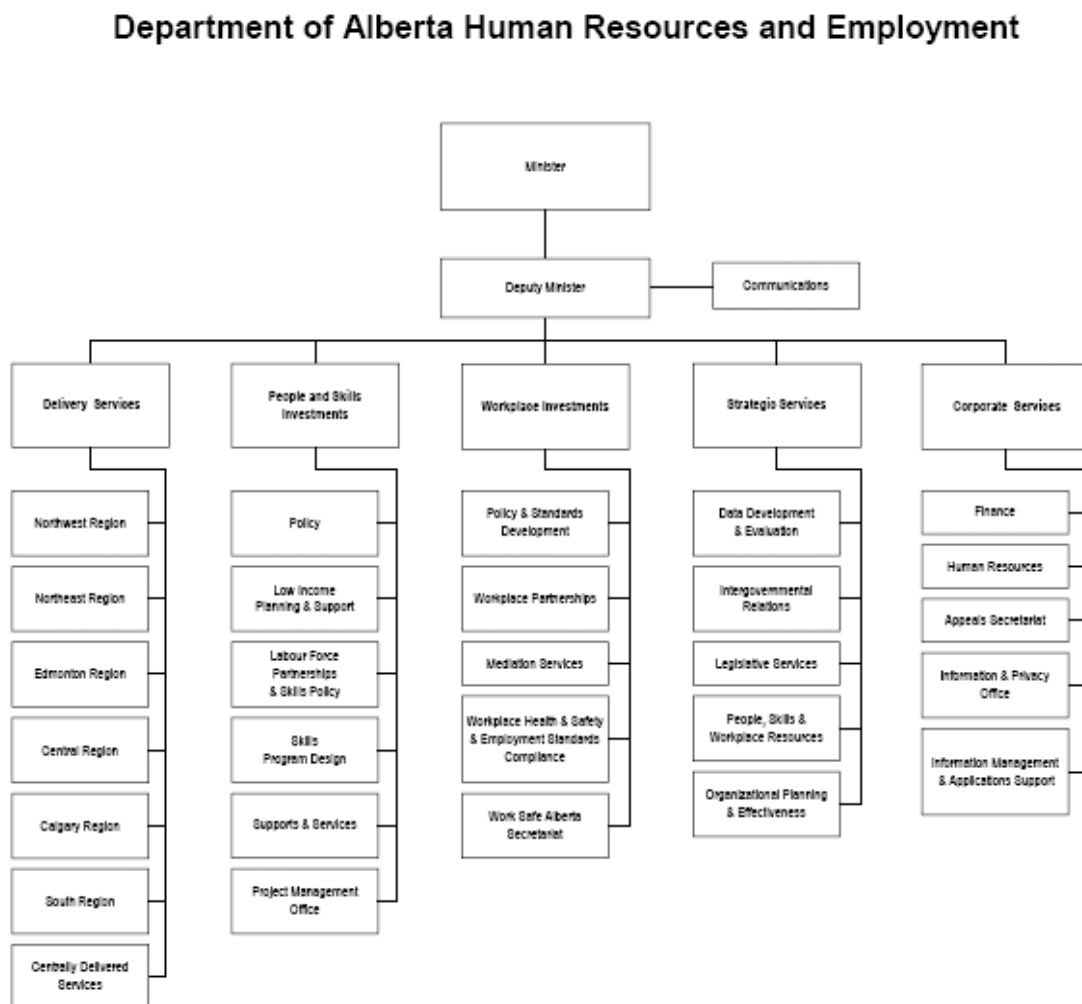
## ■ Department of Alberta Human Resources and Employment

Tel qu'il est possible de le constater, le DAHRE est une entité administrative comprise à l'intérieur du MHRE. Le DAHRE est principalement responsable des investissements par rapport au bien-être de la population, à la formation et aux conditions de travail. En d'autres termes, il s'occupe plus précisément des prestations d'aide social, des allocations familiales, de la formation liée à l'emploi, des normes minimales d'emploi, de la santé et de la sécurité au travail et des associations professionnelles. C'est également le DAHRE qui s'occupe de l'ensemble du réseau de bureaux du MHRE (les centres de services).

Composé de cinq directions principales et d'un bureau des communications, le DAHRE est dirigé par le ministre des Ressources humaines et de l'Emploi, assisté d'un sous-ministre.

L'organigramme suivant présente la structure organisationnelle du DAHRE.

**FIGURE 2 : ORGANIGRAMME DU DAHRE**



L'annexe I présente l'organigramme détaillé du MHRE et du DAHRE.

### ■ Personnel Administration Office

Le PAO agit à titre d'agence responsable de l'administration de la fonction publique albertaine. Il lui appartient de conseiller le gouvernement au sujet des ressources humaines de l'administration publique et d'aider les ministères et organismes publics dans la résolution de problématiques afférentes à la gestion des ressources humaines. Le PAO définit les stratégies, les politiques et les mesures d'appui liées à la gestion des ressources humaines pour l'ensemble des ministères et organismes publics albertaines<sup>16</sup>.

### ■ Alberta Labour Relations Board

L'ALRB est principalement responsable du maintien de bonnes relations de travail entre les travailleurs et les employeurs de la province. Il s'agit d'un tribunal indépendant responsable de l'application quotidienne du cadre législatif lié aux relations de travail (dont le *Labour Relations Code*) et du règlement des conflits relatifs à ce sujet. L'ALRB est responsable de l'accréditation des unités syndicales au sein de la province et des négociations de conventions collectives. L'ALRB embauche des enquêteurs, tient des audiences et prend les principales décisions en matière de politiques liées aux relations de travail. Composé d'un président, de deux vice-présidents à temps complet et de trois vice-présidents à temps partiel, l'ALRB compte deux bureaux (un à Edmonton et un à Calgary) et emploie environ 35 membres à temps partiel. Une représentation égale de membres provenant du secteur des travailleurs et du secteur des employeurs est assurée. Ils sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil pour des termes spécifiques<sup>17</sup>.

### ■ Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation

L'ACAWC est le tribunal d'appel du système de compensation lié à la santé et à la sécurité au travail (l'équivalent de la Commission des lésions professionnelles du Québec). L'instauration du système de compensation lié à la santé et à la sécurité au travail de l'Alberta remonte à 1918. Toutefois, jusqu'en 1973, les appels des décisions émanant du WCB (la première instance) étaient directement logés auprès des officiers du WCB. Des comités de révisions internes furent mis en place au début des années 1970 et ce n'est qu'en 1988 que l'ACAWC fut créée, et ce, à titre de tribunal indépendant du WCB. L'ACAWC entend les appels des décisions du WCB. Ses décisions sont finales<sup>18</sup>.

L'ACAWC compte 15 commissaires à temps partiel et 13 commissaires à temps complet. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil pour des termes renouvelables de un à trois ans<sup>19</sup>. Le financement de l'ACAWC provient du gouvernement et ce dernier se fait rembourser par l'*Accident Fund*, un fonds financé par les employeurs albertaines<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Personnel Administration Office, *Site du Personnel Administration Office*, <http://www.pao.gov.ab.ca/aboutpao/overview/index.html>

<sup>17</sup> Alberta's Labour Relations Board, *Site de l' Alberta's Labour Relations Board*, <http://www.alrb.gov.ab.ca/>

<sup>18</sup> Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation, *Site de l'Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation*, <http://www.appealscommission.ab.ca/>

<sup>19</sup> Appeals Commission for Alberta Worker's Compensation, *Commissioners*, <http://www.appealscommission.ab.ca/aboutus/commissioners.asp>

<sup>20</sup> Worker's Compensation Board, *2004-2005 Annual Report*, p. 62, [http://www.wcb.ab.ca/pdfs/05\\_ar.pdf](http://www.wcb.ab.ca/pdfs/05_ar.pdf)

### ■ Workers' Compensation Board

Le WCB est un organisme qui se rapporte de manière indépendante au MHRE. Il s'agit du premier responsable du système de compensation lié à la santé et à la sécurité au travail (l'équivalent de la Commission de santé et sécurité au travail du Québec). Le WCB est une mutuelle d'assurance sans but lucratif entièrement financée par l'entremise de primes payées par les employeurs de l'Alberta (*l'Accident Fund*). Le WCB indemnise, sans égard à la faute, les travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Le WCB est dirigé par un directeur général (*Chief Executive Officer*) se rapportant directement à un conseil d'administration. Le conseil d'administration du WCB est composé de dix membres dont un président, trois membres représentant les travailleurs, trois membres représentant les employeurs et trois membres représentant le public. L'équipe de direction du WCB compte sept personnes. Au total, le WCB disposait, en 2004, d'un effectif total de 1 624 employés<sup>21</sup>. Le WCB a été créé en 1918 en vertu de la *Workers' Compensation Act* et est sujette aux dispositions de cette loi. Le WCB reçoit des milliers de réclamations chaque année. En 2003, il a reçu 155 684 nouvelles réclamations<sup>22</sup>.

### ■ Occupational Health and Safety Council

L'*Occupational Health and Safety Council* conseil le ministre sur toute matière relevant de l'*Occupational Health and Safety Act* et touchant la santé et la sécurité au travail de manière générale. De plus, l'*Occupational Health and Safety Council* est habilité à entendre les appels provenant des officiers de santé et sécurité au travail, à faire des recommandations au ministre concernant l'*Occupational Health and Safety Code* et à émettre les prix de reconnaissance annuels touchant l'innovation en matière de santé et de sécurité au travail. Les membres de l'*Occupational Health and Safety Council* sont nommés par le ministre du MHRE<sup>23</sup>.

### ■ Council on Workplace Safety

Fondé en 1948, le *Council on Workplace Safety* n'est pas un organisme gouvernemental. Il s'agit d'une organisation sans but lucratif vouée à la promotion et à l'éducation en matière de santé et de sécurité au travail. Le *Council on Workplace Safety* est l'un des partenaires clés du MHRE<sup>24</sup>.

## 3.2 Prestation de services

Les services du MHRE sont assurés par le biais d'un réseau présent au sein de 43 communautés albertaines (couvrant six régions<sup>25</sup>). La responsabilité du réseau appartient au DAHRE dont une des divisions est exclusivement vouée à la prestation de services. Aux fins de prestation de services, le DAHRE gère 59 centres de services répartis à travers la province. Dix-sept de ces centres sont des centres fédéral-provincial (*Canada-Alberta Service Centres*). Il s'agit de bureaux partagés. Près de 80 % des gens qui fréquentent les centres de services du MHRE sont des person-

<sup>21</sup> Worker's Compensation Board, *2004-2005 Annual Report*, p. 64, [http://www.wcb.ab.ca/pdfs/05\\_ar.pdf](http://www.wcb.ab.ca/pdfs/05_ar.pdf)

<sup>22</sup> Workers' Compensation Board, *Workers' Compensation Board*, <http://www.wcb.ab.ca/home/>

<sup>23</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Occupational Health and Safety Council*, <http://www3.gov.ab.ca/hre/whs/ohscouncil/index.asp>

<sup>24</sup> Alberta Safety Council, *Site de l'Alberta Safety Council*, <http://www.safetycouncil.ab.ca/workplace.html>

<sup>25</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services*, p. 4, [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)

nes à la recherche d'emplois ou à la recherche de programmes de formation. Peu de gens visite les centres à la recherche d'assistance financière (aide social, allocation familiale<sup>26</sup>).

Les programmes et les services du MHRE sont divisés en cinq catégories :

■ **Alberta Works : travailler pour ceux et celles qui peuvent travailler et appuyer ceux et celles qui ne le peuvent pas**

- Les services d'emploi et de formation à l'emploi aident les gens à obtenir et conserver leurs emplois, à compléter leur 12<sup>e</sup> année scolaire et à acquérir des compétences et de l'expérience de travail. Ces services incluent l'*Alberta Job Corps*, le programme voué à la formation au travail des Premières nations, le programme d'emploi d'été, le programme pour les jeunes et pour les personnes souffrant d'un handicap;
- Les services de soutien au revenu fournissent aux individus et aux familles en difficulté financière un revenu d'appoint leur permettant de combler leurs besoins de base : se loger, se nourrir et se vêtir, ainsi qu'une aide à la recherche d'emploi;
- Les services liés à la santé fournissent notamment des services de santé spécifiques pour les enfants de familles à faible revenu (*Alberta Child Health Benefit*);
- Les services de soutien à l'enfance visent à soutenir les parents monoparentaux et les familles recomposées afin qu'ils obtiennent de la cour les ordonnances nécessaires en vue d'obtenir des paiements de pensions alimentaires.

■ **Mediation Services : faire la promotion de bonnes relations de travail**

- Assister les travailleurs et les employeurs afin qu'ils résolvent leurs difficultés liées à la négociation de conventions collectives;
- Fournir l'arbitrage nécessaire au règlement de conflits liés à la négociation et à l'interprétation de conventions collectives.

■ **Work Safe Alberta : réduire les accidents de travail**

- Prendre les actions nécessaires en vue de contribuer à la sensibilisation du public, à l'éducation en matière de sécurité et santé au travail, à l'actualisation des normes législatives pertinentes, à l'augmentation des taux liés au respect de la loi et des règlements et aux poursuites.

■ **Employment Standards : faire connaître les droits et les responsabilités de chacun en milieu de travail**

- Fournir la formation et les programmes d'éducation nécessaires en vue de s'assurer que les employeurs et les travailleurs connaissent et comprennent leurs rôles et obligations.

---

<sup>26</sup> Alberta Human Resources and Employment, *On the Job*, p. 2, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_onthejob.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_onthejob.pdf)

## ■ Partnerships : travailler avec l'ensemble des partenaires du milieu du travail en vue de garder l'économie de l'Alberta forte

- Collaborer avec l'industrie, les fournisseurs de services en matière d'éducation et l'ensemble des autres partenaires concernés en vue de prévenir la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et relever les défis qui contribuent à améliorer l'économie de l'Alberta<sup>27</sup>.

## 4 AUTRES ORGANISMES

En vue de mieux remplir sa mission et ses mandats, le MHRE compte sur l'appui d'un comité voué spécifiquement aux questions de l'éducation et de l'emploi, soit le *Standing Policy Committee on Education and Employment*. Ce comité interministériel comprend 11 membres dont le premier ministre (*ex officio*) le ministre de l'Éducation supérieure, le ministre de l'Éducation, le ministre du MHRE et le ministre de l'Innovation et de la Science.

Ce comité a les responsabilités suivantes :

- réviser et faire des recommandations par rapport aux politiques, programmes et normes juridiques touchant l'éducation et l'emploi;
- étudier les différentes propositions, qu'elles soient publiques ou privées portant sur l'éducation supérieure, l'éducation, les ressources humaines, le travail et le personnel administratif, scientifique et de recherche (relevant du PAO);
- surveiller les programmes, les services et la législation en vigueur touchant l'éducation et l'emploi;
- prendre en considération les implications budgétaires de chaque proposition de même que les stratégies de mise en œuvre et de communication;
- réviser annuellement les propositions budgétaires des ministères de l'Éducation supérieure, de l'Éducation, de Ressources humaines et de l'Emploi, de l'Innovation et de la Science et du PAO de manière à pouvoir commenter et fournir des recommandations aux différents ministres pour l'octroi des crédits annuels et l'élaboration de leurs plans d'activité ministériel qui portent sur trois ans<sup>28</sup>.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Le MHRE de l'Alberta compte plus de 1 900 employés répartis à travers la province<sup>29</sup>. Selon toute vraisemblance, ce chiffre inclut les employés du WCB (au nombre de 1 624). À la lumière de

<sup>27</sup> Alberta Human Resources and Employment, *On the Job*, p. 1, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_onthejob.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_onthejob.pdf)

<sup>28</sup> Government of Alberta, *Standing Policy Committee on Education and Employment*, <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?Page=70>

<sup>29</sup> Alberta Human Resources and Employment, *The People and Workplace Department*, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_brochure.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_brochure.pdf)

l'information accessible, il n'a pas été possible d'obtenir davantage de détails concernant les ressources humaines du MHRE et du DAHRE<sup>30</sup>.

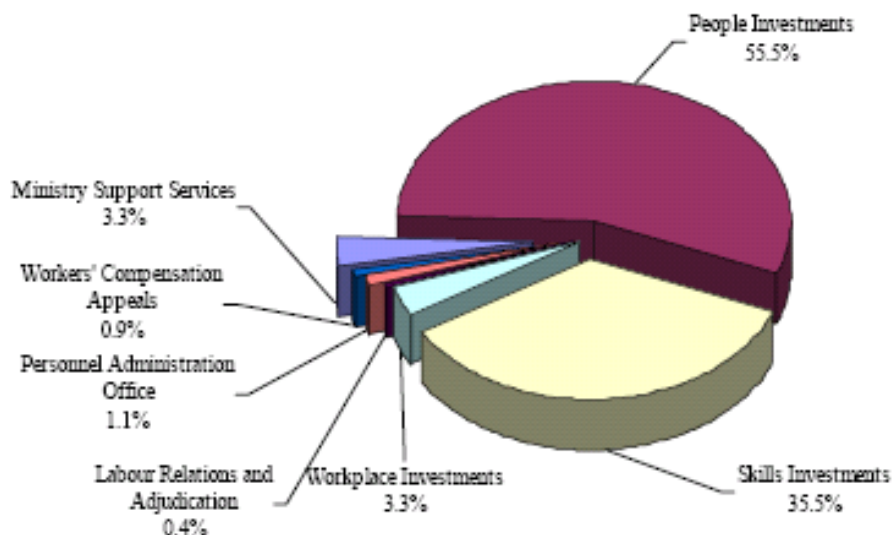
## 5.2 Ressources financières

Du point de vue des ressources financières, le MHRE dispose d'un budget d'environ 780 M\$<sup>31</sup> pour 2004-2005. À l'origine, le budget prévu s'établissait à 742 M\$, mais compte tenu de l'excellence de la performance financière de l'Alberta au cours de l'année, ce chiffre a été revu à la hausse en vue d'allouer, notamment, une augmentation des salaires et des avantages sociaux à l'ensemble du personnel des ministères albertains.

Les graphiques suivants illustrent les sources de revenus et principaux postes de dépenses du MHRE pour l'année 2004-2005<sup>32</sup>.

**FIGURE 3 : SOURCES DE REVENUS ET DÉPENSES OPÉRATIONNELLES DU MHRE POUR 2004-2005**

**Actual Operating Expenses by Program - \$756.4 million**

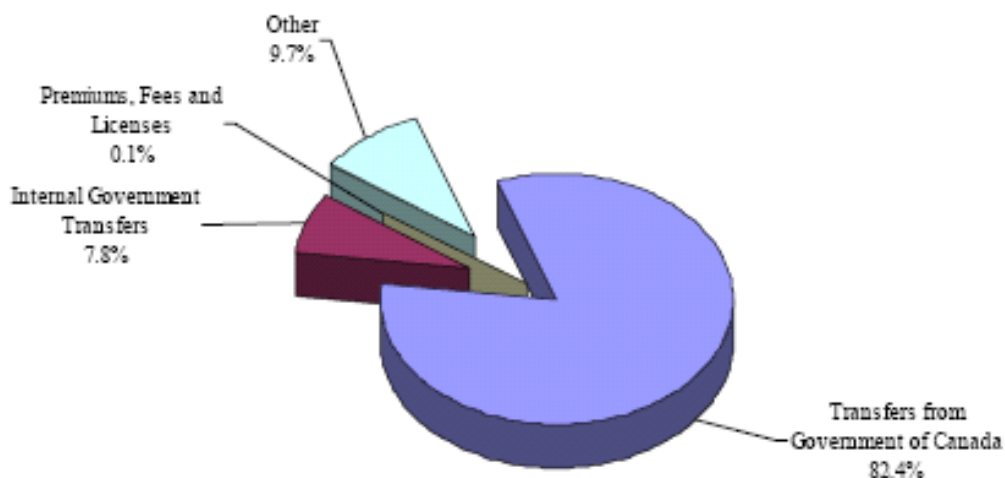


<sup>30</sup> Des démarches ont été entreprises auprès de personnes-ressources au sein du gouvernement, albertain mais ces dernières sont demeurées vaines.

<sup>31</sup> Alberta Human Resources and Employment, *All About Us*, <http://www3.gov.ab.ca/hre/aboutus.asp>

<sup>32</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Human Resource and Employment – Annual Report 2004/2005*, p. 110-111, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04\\_05.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04_05.pdf)

### Source of Actual Revenue - \$259.8 million



L'ensemble du budget 2004-2005 du MHRE est présenté à l'annexe III.

## 6 CADRE LÉGISLATIF

Le MHRE administre un nombre considérable de lois et de règlements puisqu'il est responsable de l'aide sociale, des allocations familiales, du travail et de l'emploi. Énumérés en détail à l'annexe IV, le MHRE est responsable de l'application de 27 lois et de 56 règlements.

Par ailleurs, la mise en œuvre de certaines de ces lois est confiée à des entités précises. À titre d'exemple, il appartient à l'ALRB de mettre en œuvre les lois suivantes :

- *Labour Relations Code;*
- *Public Service Employee Relations Act;*
- *Police Officers Collective Bargaining Act.*

Ces lois s'appliquent à la plupart des travailleurs syndiqués et excluent les employeurs, les personnes qui occupent des fonctions de gestion de même que les travailleurs du secteur agricole, domestique ou fédéral. Les travailleurs autonomes ainsi que plusieurs professions libérales sont également exclus (par exemple, avocat, dentiste, ingénieur, médecin). De plus, certains corps d'emploi sont régis par des lois particulières, telles que la *Colleges Act* et la *Technical Institutes Act*, ou encore, bien que partiellement, la *Police Officers Collective Bargaining Act* et la *School Act*<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Alberta's Labour Relations Board, *Site du Alberta's Labour Relations Board*, <http://www.alrb.gov.ab.ca/>

## 7 BILAN

Le ministère du Travail du Québec et celui de l'Alberta ont des missions différentes, et par conséquent, des et des mandats responsabilités différents. Le ministère du travail du Québec est exclusivement voué aux questions du travail alors que celui de l'Alberta s'occupe également de soutien aux personnes à faible revenu, de formation à l'emploi, de la fonction publique et de conditions de travail.

Du point de vue structurel, les deux ministères comptent certaines similitudes, mais ils comptent également des différences notables. En effet, le MHRE est un ministère composé de sept entités administratives, dont un département (DAHRE) et six organismes possédant des degrés variables d'autonomie. De plus, étant donné qu'il joue un rôle dévolu au Québec à Emploi-Québec, le ministère de l'Alberta bénéficie de l'appui d'un important réseau de bureaux répartis sur l'ensemble du territoire qu'il dessert (59 centres de services) alors que le ministère du Québec ne dispose que d'un bureau à Québec et d'un bureau à Montréal.

Du point de vue de la prestation de services, la principale distinction entre les deux ministères relève du fait que le MHRE et le ministère du Travail du Québec n'ont pas les mêmes mandats. Le MHRE assume lui-même les services liés au respect des normes minimales d'emploi ainsi que les services de recherche d'emploi et d'assistance sociale alors qu'au Québec, ces fonctions sont assumées par la Commission des normes du travail du Québec et Emploi-Québec, respectivement. Cette différence explique en partie les différences qui existent entre les deux ministères, notamment du point de vue de la structure (réseau de bureaux régionaux en Alberta) et des ressources.

Par rapport aux ressources dont disposent les deux ministères, des différences sont également notables. Alors que le ministère du Travail du Québec dispose de 249 équivalent temps complet au total en 2004-2005, le MHRE avait un effectif d'environ 1 900 personnes. Sur le plan financier, au Québec, le budget du Ministère s'établit à environ 36,5 M\$ en 2004-2005 alors que celui de l'Alberta est de 780 M\$.

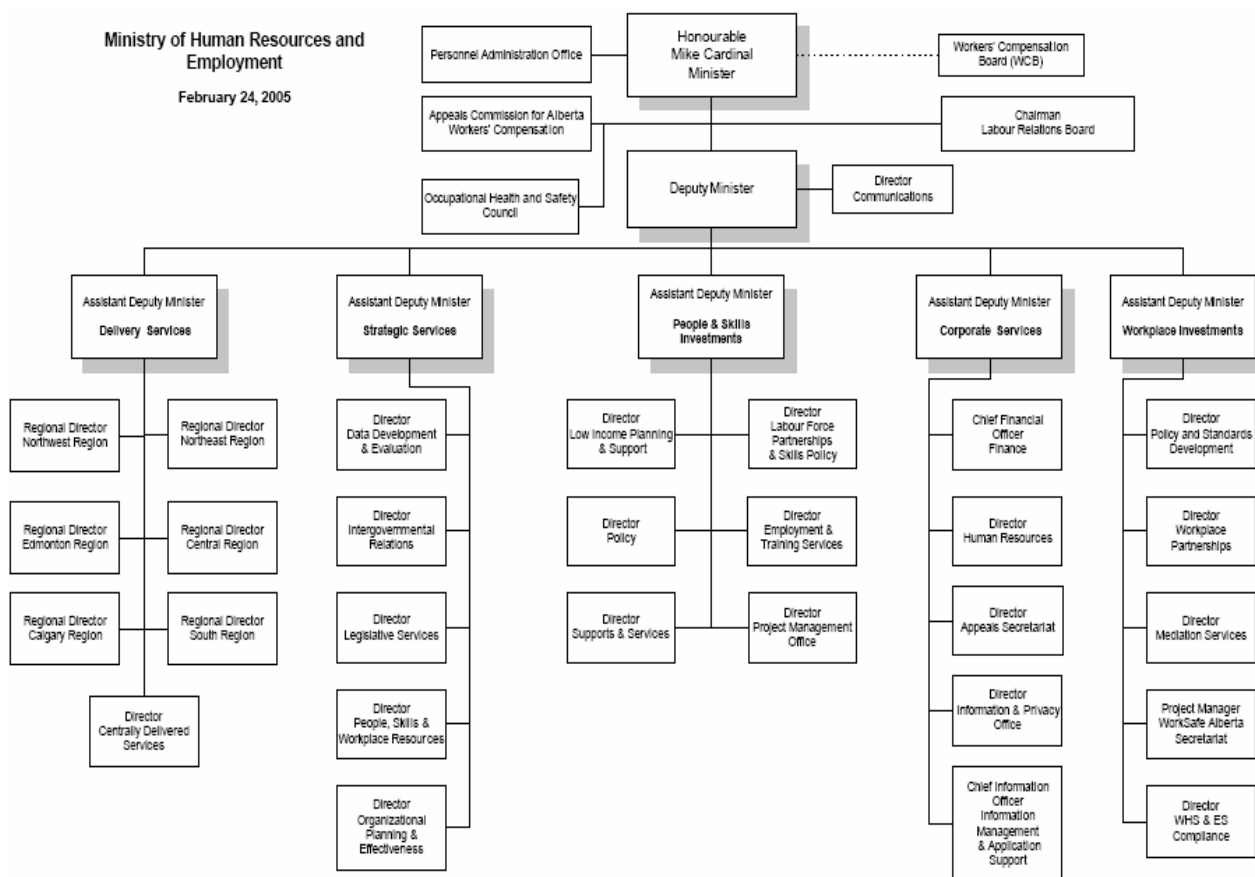
Enfin, du point de vue de l'encadrement législatif, le MHRE surveille l'application de lois plus nombreuses que le Québec.

## BIBLIOGRAPHIE

- GOVERNMENT OF ALBERTA (Page consultée le 28 janvier 2006). *Site du gouvernement de l'Alberta*, [en ligne], <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?Page=457>
- ALBERTA HUMAN RESSOURCES AND EMPLOYMENT (Page consultée le 28 janvier 2006). *Site de Human Resources and Employment*, [en ligne], <http://www3.gov.ab.ca/hre/>
- ALBERTA HUMAN RESSOURCES AND EMPLOYMENT (Page consultée le 28 janvier 2006). *Human Resources and Employment- Annual Report 2004-2005*, [en ligne], [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04\\_05.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04_05.pdf)
- GOVERNMENT OF ALBERTA (Page consultée le 28 janvier 2006). *Site du gouvernement de l'Alberta – People*, [en ligne], <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?Page=28>
- GOVERNMENT OF ALBERTA (Page consultée le 28 janvier 2006). *Site du gouvernement de l'Alberta – Ministry Overviews*, [en ligne], <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?page=51>
- GOVERNMENT OF ALBERTA (Page consultée le 3 mars 2006). *Standing Policy Committee on Education and Employment*, [en ligne], <http://www.gov.ab.ca/home/index.cfm?Page=70>
- ALBERTA HUMAN RESSOURCES AND EMPLOYMENT (Page consultée le 3 mars 2006). *The People and Workplace Department*, [en ligne], [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_brochure.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_brochure.pdf)
- ALBERTA HUMAN RESSOURCES AND EMPLOYMENT (Page consultée le 3 mars 2006). *On the Job*, [en ligne], [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre\\_onthejob.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahre_onthejob.pdf)
- ALBERTA HUMAN RESSOURCES AND EMPLOYMENT (Page consultée le 3 mars 2006). *Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services*, [en ligne], [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)



## ANNEXE I : ORGANIGRAMME DÉTAILLÉ DU MINISTRY OF HUMAN RESOURCES EMPLOYMENT<sup>34</sup>



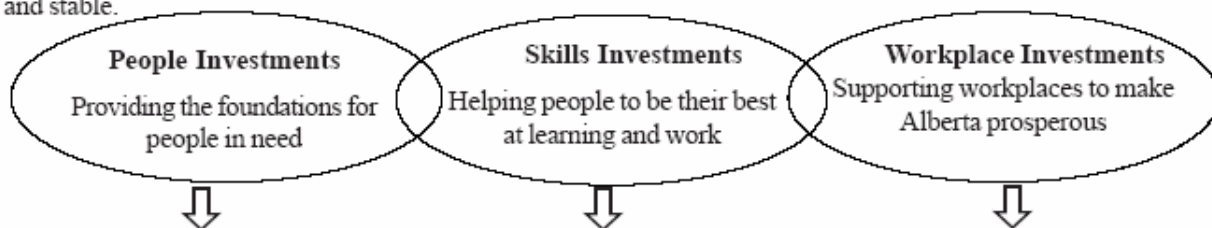
<sup>34</sup> Ministry of Human Resources and Employment, *Organizational Chart*, <http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/ahreorg.pdf>



## ANNEXE II : ARTICULATION DES TROIS PRINCIPAUX MANDATS DU DAHRE<sup>35</sup>

### Core Businesses

The Department invests in people, skills and workplaces. We help Albertans meet their basic needs and encourage them to become as self-reliant as possible through employment. We help ensure workplaces are healthy, fair, safe and stable.



### Outcomes

Develop and deliver programs and services which:

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>provide financial assistance, health benefits, child support services and other services to low-income Albertans so they can meet their basic needs and be as independent as possible</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>help individuals prepare for, train for, find and keep employment</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>contribute to workplaces that are healthy, fair, safe and stable for employees and employers</li> </ul> |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>work with industry, training providers and other partners to address skills shortages and skills deficits, workforce planning and productivity issues</li> </ul> |  |

### Goals

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Goal 1:</b> Low-income Albertans can meet their basic needs</p> | <p><b>Goal 2:</b> Albertans have the skills, supports and information they need to succeed in the labour market</p>  | <p><b>Goal 4:</b> Alberta has a fair, safe, and healthy work environment</p> |
|   | <p><b>Goal 3:</b> Alberta has a productive workforce that meets the needs of the economy today and in the future</p> |  |

### Department-wide Operational Strategies

- Generally, the various department-wide operational strategies strive to ensure:
- Albertans receive quality programs and services
  - The Department effectively contributes to the Government of Alberta's Cross-Ministry Initiatives

<sup>35</sup> Alberta Human Resources and Employment, Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services, p. 3, [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)



## ANNEXE III : BUDGET 2004-2005 DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES EMPLOI<sup>36</sup>

### Ministry Statement of Operations

(thousands of dollars)

	Comparable 2003-04 Actual	Comparable 2004-05 Budget	Comparable 2004-05 Forecast	2005-06 Estimates	2006-07 Target	2007-08 Target
<b>REVENUE</b>						
Internal Government Transfers	3,600	20,233	20,233	11,769	11,769	11,769
Transfers from Government of Canada	220,369	219,461	212,267	217,113	213,725	213,979
Premiums, Fees and Licences	290	264	300	300	300	300
Other Revenue	17,605	18,662	21,162	23,687	24,194	24,368
<b>MINISTRY REVENUE</b>	<b>241,864</b>	<b>258,620</b>	<b>253,962</b>	<b>252,869</b>	<b>249,988</b>	<b>250,416</b>
<b>EXPENSE</b>						
<b>Program</b>						
Income Supports (Income and Health Benefits)	291,320	280,613	305,043	295,143	290,908	290,908
Widows' Pension	6,689	6,800	6,458	6,246	-	-
Alberta Child Health Benefit	20,953	23,027	22,381	23,720	25,168	25,168
Alberta Adult Health Benefit	3,894	4,246	7,394	8,869	9,877	9,877
People Investments - Support Services	70,740	74,708	75,010	76,376	76,454	76,454
Career Information	46,716	41,052	43,334	42,699	42,699	42,699
Income Supports for Learners (Income and Health Benefits)	88,724	81,744	78,255	79,929	79,928	79,928
Work Foundations	32,380	34,660	30,310	35,577	35,577	35,577
Training for Work	81,333	88,920	84,684	92,355	92,368	92,368
Workforce Partnerships	2,237	2,538	2,242	2,986	3,086	3,236
Skills Investments - Support Services	33,236	33,898	34,694	34,573	34,580	34,580
Workplace Relationships	1,852	2,210	2,251	2,246	2,246	2,246
Workplace Health and Safety	14,649	13,670	16,316	16,522	16,522	16,522
Employment Standards	5,157	5,329	5,361	5,497	5,497	5,497
Workplace Investments - Support Services	1,680	1,418	1,418	1,429	1,429	1,429
Labour Relations and Adjudication	2,933	2,846	2,846	2,861	2,861	2,861
Personnel Administration Office	8,413	8,709	8,709	12,901	16,731	16,731
Workers' Compensation Appeals	6,097	6,937	6,937	8,237	8,744	9,018
Ministry Support Services	24,730	26,114	25,967	26,727	26,733	26,733
Valuation Adjustments and Other Provisions	4,448	2,659	2,659	2,659	2,659	2,659
Salary Contingency *	-	-	20,000	-	-	-
<b>MINISTRY EXPENSE</b>	<b>748,181</b>	<b>742,098</b>	<b>782,269</b>	<b>777,552</b>	<b>774,067</b>	<b>774,491</b>
Gain (Loss) on Disposal of Capital Assets	-	-	-	-	-	-
<b>NET OPERATING RESULT</b>	<b>(506,317)</b>	<b>(483,478)</b>	<b>(528,307)</b>	<b>(524,683)</b>	<b>(524,079)</b>	<b>(524,075)</b>

\* \$20,000,000 will be allocated to departments, as required, to pay for higher-than-budgeted salaries, wages and employee benefit costs.

<sup>36</sup> Alberta Finance, 2005 Budget, <http://www.finance.gov.ab.ca/publications/budget/budget2005/human.html#20>



## ANNEXE IV : LOIS ET RÉGLEMENTS ADMINISTRÉS PAR LE MINISTRY OF HUMAN RESOURCES EMPLOYMENT

### *Agrologists Act (A-13 RSA 2000)*

- Bylaws of the Alberta Institute of Agrologists (AR 376/67)

### *Architects Act (A-44 RSA 2000)*

- *Code of Ethics* (AR 240/81)
- *Education and Training Regulation* (AR 241/81)
- *Interior Design Regulation* (AR 174/83)
- *Practice Review Regulation* (AR 175/83)
- *Professional Practice Regulation* (AR 242/81)

### *Blind Workers' Compensation Act (B-4 RSA 2000)*

### *Burial of the Dead Act (B-8 RSA 2000)*

### *Consulting Engineers of Alberta Act (C-26 RSA 2000)*

- General Regulation (AR 78/04)

### *Employment Standards Code (E-9 RSA 2000)*

- *Employment Standards Regulation* (AR 14/97)

### *Engineering, Geological and Geophysical Professions Act (E-11 RSA 2000)*

- *General Regulation* (AR 150/99)
- *Registered Professional Technologist (Geological) and Registered Professional Technologist (Geophysical) Regulation* (AR 36/03)

### *Government Organization Act (Schedule 3, s. 1 and 2, Schedule 8 and Schedule 10, ss. 2, 3, 4, 9 and 10) (G-10 RSA 2000)*

- *Grants, Donations and Loans Regulation* (AR 315/83)
- *Radiation Health Administration Regulation* (AR 49/96)

### *Income and Employment Supports Act (I-0.5 2003)*

- *Child and Adult Support Services Regulation* (AR 61/04)
- *Employment and Training Benefits for Persons with Disabilities Regulation* (AR 59/04)
- *Income Supports, Health and Training Benefits Regulation* (AR 60/2004)
- *Recovery Regulation* (AR 46/04)
- *Recovery, Administrative Penalties and Appeals Regulation* (AR 381/03)
- *Temporary Employment and Job Creation Programs Regulation* (AR 380/03)

- *Training Provider Regulation* (AR 384/03)

#### *Labour Relations Code* (L-1 RSA 2000)

- *Construction Industry Jurisdictional Assignment Plan Regulation* (AR 2/00)
- *Construction Industry Transitional Regulation* (AR 342/88)
- *Horizon Oil Sands Project Designation Regulation* (AR 264/2004)
- *Regional Health Authority Collective Bargaining Regulation* (AR 80/03)

#### *Land Agents Licensing Act* (L-2 RSA 2000)

- *Land Agents Licensing Regulation* (AR 227/01)

#### *Land Surveyors Act* (L-3 RSA 2000)

- *Code of Ethics Regulation* (AR 324/82)
- *Discipline Regulation* (AR 325/82)
- *Examination and Training Regulation* (AR 86/03)
- *Professional Practice Regulation* (AR 327/82)

#### *Managerial Exclusion Act*

#### *MLA (Members of the Legislative Assembly) Compensation Act* (M-19 RSA 2000)

#### *Occupational Health and Safety Act* (O-2 RSA 2000)

- *Farming and Ranching Exemption Regulation* (AR 27/95)
- *Occupational Health and Safety Regulation* (AR 62/03)
- *Occupational Health and Safety Code Order* (AR 321/03)

#### *Parentage and Maintenance Act* (P-1 RSA 2000)

- *Parentage and Maintenance Regulation* (AR 251/98)

#### *Police Officers Collective Bargaining Act* (P-18 RSA 2000)

#### *Professional and Occupational Associations Registration Act* (P-18 RSA 2000)

- *Alberta Community Planner Regulation* (AR 240/89)
- *Alberta Institute of Purchasing Management Regulation* (AR 131/89)
- *Alberta Shorthand Reporters Regulation* (AR 197/96)
- *Certified Management Consultants Regulation* (AR 61/91)
- *Human Ecologist and Home Economist Regulation* (AR 119/02)
- *Information Systems Professional Regulation* (AR 39/97)
- *Local Government Managers Regulation* (AR 62/91)
- *Municipal Assessor Regulation* (AR 84/94)
- *Professional Biologists Regulation* (AR 120/02)
- *Professional Chemists Regulation* (AR 248/01)

- *Professional Electrical Contractors Regulation* (AR 36/04)
- *School Business Officials Regulation* (AR 37/04)

*Public Service Act* (P-42 RSA 2000)

*Public Service Employee Relations Act* (P-43 RSA 2000)

*Radiation Protection Act* (R-2 RSA 2000)

- *Radiation Protection Regulation* (AR 182/03)

*Regulated Accounting Profession Act* (R-12 RSA 2000)

- *Certified General Accountants Regulation* (AR 176/01)
- *Certified Management Accountants* (AR 177/01)
- *Chartered Accountants Regulation* (AR 178/01)

*Regulated Forestry Profession Act* (R-13 RSA 2000)

- *Expenses and Review Fees Regulation* (AR 77/02)
- *Registered Professional Forest Technologists Regulation* (AR 76/02)
- *Registered Professional Foresters Regulation* (AR 75/02)

*Special Payment Act* (S-17 RSA 2000)

*Veterinary Profession Act* (V-2 RSA 2000)

- *Exemption Regulation* (AR 43/86)
- *General Regulation* (AR 44/86)

*Widows' Pension Act* (W-7 RSA 2000)

- *Widows' Pension Regulation* (AR 166/83)

*Workers' Compensation Act* (W-15 RSA 2000)

- *Firefighters' Primary Site Cancer Regulation* (AR 102/03)
- *Workers' Compensation Regulation* (AR 325/02)<sup>37</sup>.

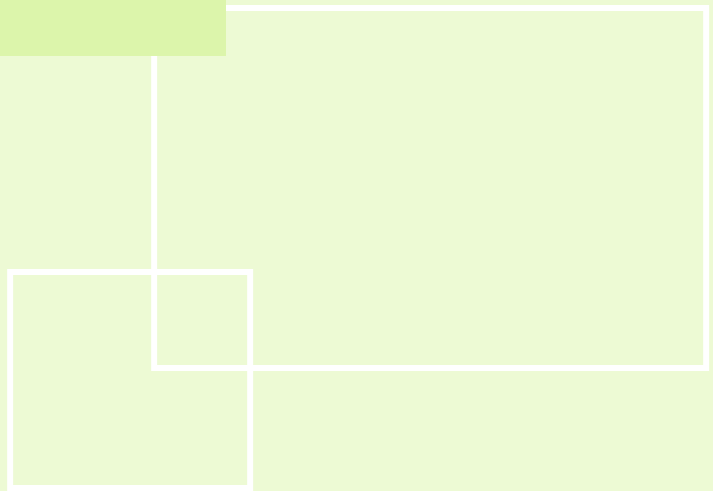
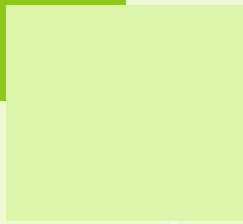
---

<sup>37</sup> Alberta Human Resources and Employment, *Human Resources and Employment- Annual Report 2004-2005*, p. 239-241, [http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04\\_05.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/pdf/annrpt04_05.pdf) et Alberta Human Resources and Employment, *Alberta Human Resources and Employment a Guide to Programs and Services*, p. 67-70, [http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE\\_Binder.pdf](http://www3.gov.ab.ca/hre/factsheets/pdf/AHRE_Binder.pdf)





BELGIQUE





## 1 PRÉSENTATION

La Belgique est une monarchie constitutionnelle. Son organisation sociale et administrative est complexe, fortement segmentée. Elle regroupe sous un état de type fédéral 10 provinces comptant 589 communes dans 3 régions : la Flandre, la Wallonie et Bruxelles-Capitale. Trois niveaux de pouvoir ont été reconnus lors d'importantes réformes institutionnelles<sup>38</sup> : le fédéral, le communautaire (trois Communautés : flamande, française et germanophone) et le régional (les trois Régions).

### ■ État fédéral

Les principaux domaines de compétence des organes de l'État fédéral sont la justice, les finances, les relations extérieures, la défense nationale, l'intérieur, la sécurité sociale (dont l'assurance-chômage est un des piliers) et les conditions de travail.

### ■ Régions

Les principaux domaines de compétence des organes régionaux sont la politique économique, la politique énergétique, l'environnement, le logement, les transports, les travaux publics, la politique de l'emploi (principalement le placement des chômeurs et la remise au travail<sup>39</sup>).

Au recensement de 2004, on comptait en Belgique 10 396 421 habitants<sup>40</sup>. La superficie du pays est de 30 528 km<sup>2</sup>. La densité de la population en Belgique est de quelque 335 habitants par km<sup>2</sup>, ce qui en fait le pays le plus peuplé de l'Union européenne, après les Pays-Bas<sup>41</sup>. En 2004, le revenu moyen s'établissait à 24 544 € (environ 33 750 \$ CA<sup>42</sup>). La productivité est plus élevée en Belgique que dans le reste de l'Europe. En 2004, le taux de chômage dans la population âgée de 15 à 64 ans se situait à 8,5 %<sup>43</sup>. Enfin, le taux de syndicalisation au sein de la population active est estimé à plus de 80 %<sup>44</sup>.

### 1.1 Historique

Le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail trouve son origine dans une subdivision, en 1837, du ministère de l'Intérieur qui, petit à petit, s'est développée en un département distinct. En 1859,

<sup>38</sup> En 1970, 1980, 1988-1989 et 1993.

<sup>39</sup> SPF Emploi, *L'emploi, le travail et la concertation sociale en Belgique*, <http://meta.fgov.be/pa/fracff.htm?..pd/pdb/frdb14.htm&1>

<sup>40</sup> SPF Économie – Direction générale Statistique et Information économique, *Population et ménages - Population totale et belge*, [http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004\\_fr.pdf](http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004_fr.pdf)

<sup>41</sup> Belgique, *Page d'accueil*, <http://www.belgium.be/eportal/application?origin=navigationBanner.jsp&event=bea.portal.framework.internal.refresh&pageid=indexPage&navId=2477>

<sup>42</sup> Agriculture Canada, *Information sur les marchés – L'Europe*, [http://atn-riac.agr.ca/europe/4067\\_f.htm](http://atn-riac.agr.ca/europe/4067_f.htm)

<sup>43</sup> SPF Économie, Emploi et chômage, [http://statbel.fgov.be/figures/d31\\_fr.asp#5bis](http://statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#5bis)

<sup>44</sup> European Industrial Relations Observatory, *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403115u.html>

on crée au sein de ce ministère une Direction générale de l'agriculture et de l'industrie qui sera notamment chargée du contrôle à l'égard de l'industrie et de la surveillance des établissements dangereux, insalubres et incommodes. En 1884, les compétences existant en matière de travail sont intégrées dans le nouveau ministère de l'Agriculture, de l'Industrie et des Travaux publics.

À la suite de troubles sociaux vers la fin des années 1880, de nombreuses lois visant l'encadrement des conflits de travail et les questions salariales sont adoptées et le ministère de l'Agriculture, de l'Industrie, du Travail et des Travaux publics voit le jour en novembre 1894. Au fil des ans, des mandats liés à la santé et à la sécurité au travail, à la syndicalisation et au chômage s'ajoutent aux activités du Ministère (entre 1895 et 1924). En 1924, le Ministère est rebaptisé ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale. À la fin de 1932, les compétences en matière de prévoyance sociale sont attribuées au ministère de la Santé publique mais un an plus tard, les services seront à nouveau rassemblés. C'est alors qu'est créé le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, le secteur « Industrie » donnant naissance au ministère des Affaires économiques.

Entre 1959 et 1980, les questions liées à l'emploi et au travail et celles liées à la prévoyance sociale sont confiées à des ministères distincts. Le ministère de l'Emploi et du Travail se compose alors des services suivants :

- le Secrétariat général;
- les Services administratifs généraux;
- la Direction générale des études;
- l'Administration de la sécurité du travail;
- l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail;
- l'Administration de la réglementation et des relations du travail;
- l'Administration de l'emploi;
- le Service des relations collectives de travail;
- le Commissariat général à la promotion du travail.

En 1980, à la suite de réformes institutionnelles, un certain nombre de matières qui relevaient en tout ou en partie de la compétence du ministère de l'Emploi et du Travail est transféré aux Communautés et aux Régions.

Les matières transférées aux Communautés sont les suivantes :

- la formation intellectuelle, morale et sociale;
- la promotion sociale;
- la reconversion et le recyclage professionnel;
- l'éducation à la santé ainsi que les activités sur le plan de la médecine préventive (agrément des services médicaux du travail);
- la politique d'accueil et d'intégration des immigrés;
- la politique des handicapés.

Les matières transférées aux Régions sont les suivantes :

- la protection de l'environnement;

- la politique des déchets à l'exception de l'importation, du transit et de l'exportation des déchets radioactifs;
- la police des établissements dangereux, insalubres et incommodes, sous réserve des dispositions de police interne relatives à la protection du travail;
- le placement des travailleurs;
- les programmes de remise au travail des chômeurs complets indemnisés ou des personnes qui y sont assimilées, à l'exception des programmes de remise au travail dans les administrations et services qui relèvent de l'autorité fédérale;
- l'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est devenu le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi). Ce changement de nom s'accompagne d'une réorganisation importante visant l'amélioration des conditions et des relations de travail ainsi que de l'emploi. Lors de la réorganisation, le personnel de l'Institut national de recherche sur les conditions de travail et quelques membres du personnel de l'ancien ministère des Affaires économiques (services chargés notamment des bilans sociaux et du bien-être au travail dans les mines, etc.) rejoignent également le nouveau SPF Emploi<sup>45</sup>.

## 1.2 Mission

Au sein d'une économie de marché socialement contrôlée, le SPF Emploi est le garant de l'équilibre des relations de travail entre travailleurs et employeurs. Il assure la protection et la promotion du bien-être au travail. Il participe activement au développement de la législation sociale tant sur le plan national, qu'international. À la suite des nombreuses réformes dans le domaine de l'emploi et du travail des dernières années, certaines compétences en matière de travail et d'emploi relèvent aussi des Régions (Bruxelles-Capitale, Flandre et Wallonie).

## 2 MANDATS

En vue de remplir adéquatement sa mission, le SPF Emploi détient le mandat de :

- s'occuper des relations collectives de travail;
- favoriser la concertation sociale, la prévention et la conciliation des conflits sociaux;
- voir à la promotion et à l'exécution des politiques en matière de relations individuelles de travail et de bien-être au travail;
- s'occuper de l'emploi, de la régulation du marché du travail et de l'assurance-chômage;
- faire appliquer la politique en matière d'égalité;
- veiller au respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles de travail, de bien-être, d'emploi et d'égalité par les services d'inspection qui ont un rôle de conseil, de prévention et de répression;
- imposer les amendes administratives, notamment en cas d'infraction aux dispositions réglementaires liées aux politiques en matière de relations collectives et individuelles, de bien-être, d'emploi et d'égalité;

<sup>45</sup> SPF Emploi, *Histoire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*, <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>

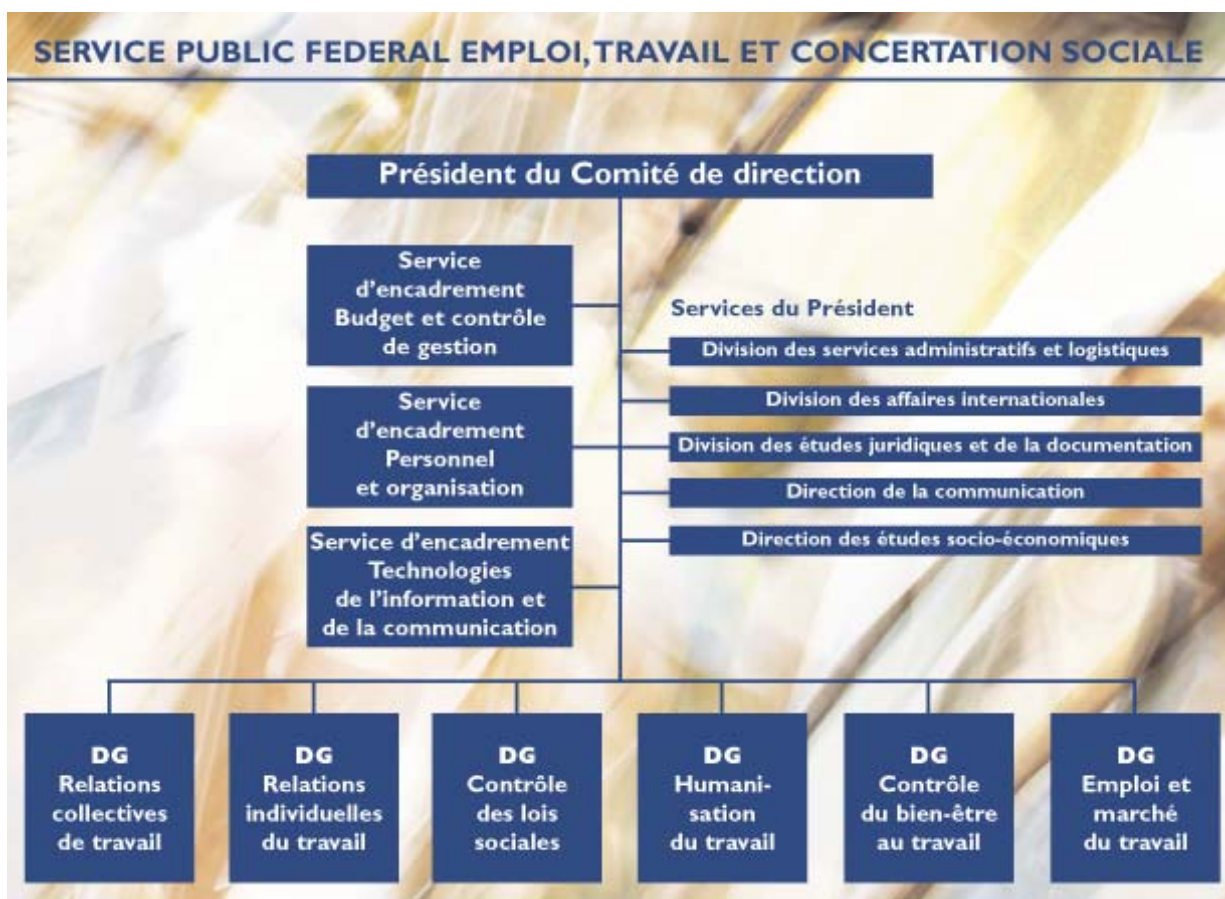
- sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail;
- approfondir l'Europe sociale.

### 3 FONCTIONNEMENT

#### 3.1 Structure organisationnelle

Tel que l'illustre l'organigramme suivant, le SPF Emploi est composé de quatre services et de sept directions :

FIGURE 1 : ORGANIGRAMME DU SPF EMPLOI



En Belgique, une distinction claire entre le politique et l'administratif est faite. Ainsi, du point de vue strictement administratif, le SPF Emploi est dirigé par un comité de direction, lui-même dirigé par un président. Au-dessus du Comité de direction (absent de l'organigramme) se trouve le ministre de l'Emploi à qui le rôle politique est attribué.

## ■ Point de vue politique

### ◆ Ministre de l'Emploi

Le ministre de l'Emploi est l'autorité suprême du SPF Emploi, au-dessus du président du Comité de direction. Le Ministre décide de la politique de l'emploi et du travail, l'administration conseille et exécute. Le Ministre possède un entourage (cabinet ministériel<sup>46</sup>) qui le conseille sur le plan politique. Il s'agit de gens, soit temporairement détachés de l'administration, soit provenant d'autres horizons (privé, secteur associatif, professeurs d'université, etc.). Selon une de nos personnes-ressources, la présence d'un tel cabinet nuit à la collaboration plus directe entre le Ministre et l'administration<sup>47</sup>. Les relations entre le Ministre et son cabinet, d'une part, et l'administration, d'autre part, sont généralement consignées dans un protocole de collaboration et un arrêté ministériel décrivant les délégations de pouvoir octroyées à l'administration par le Ministre.

## ■ Point de vue de l'administration

### ◆ Comité de direction

L'administration est dirigée par un comité de direction, lui-même dirigé par un président, le plus haut fonctionnaire. Ce comité de direction est composé des six directeurs généraux qui dirigent les six directions générales figurant au bas de l'organigramme.

#### ▪ Services du Président

La principale fonction des Services du Président consiste à lui prêter assistance dans la direction et la coordination générale de l'organisation en vue d'atteindre les objectifs du SPF Emploi. Ces services comptent trois divisions et deux directions<sup>48</sup>.

- Division des services administratifs et logistiques : cette division est composée de trois directions internes et d'un service. La Direction de la coordination administrative procède à l'enregistrement, à la transmission, à la coordination et au suivi des dossiers. On y fait également la coordination administrative des services placés sous l'autorité du président, la gestion des problématiques de sécurité (classification, habilitations de sécurité) et les archives. La Direction de l'économat s'occupe, entre autres, de la gestion des biens et services, de l'équipement matériel et des fournitures du SPF Emploi. La Direction de la traduction est responsable du dossier des trois langues officielles en Belgique. Le Service interne de la prévention et de la protection au travail exécute des missions prescrites par le *Code sur le bien-être au travail* et par le *Règlement général pour la protection du travail* (semblable à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec).

<sup>46</sup> Selon la terminologie du SPF Emploi, il s'agit d'une cellule stratégique.

<sup>47</sup> Selon M. Guy Michills, conseiller au Service publique Emploi, qui a aussi transmis l'information relative à certaines subtilités du fonctionnement de ce service et sur le rôle du ministre de l'Emploi et ses acolytes.

<sup>48</sup> Ces administrations sont composées de plusieurs sous-directions, services et cellules (par exemple : dans la sous-direction des communications, se trouve la cellule de conception graphique et des publications). Nous ferons la description des organismes estimés d'importance particulière dans l'appareil étatique et semblant les plus pertinents dans le cadre de la présente étude.

- Division des études juridiques et de la documentation : cette division soutient le département sur le plan juridique et de la documentation et traite des dossiers d'amendes administratives. Elle est composée de quatre directions soit celles des amendes administratives, du contentieux, des études juridiques et de la direction de la documentation.

Dans cette division, se trouve la Cellule Entreprise multiculturelle qui a pour mandat de lutter contre les discriminations ethniques sur le marché du travail, de sensibiliser des secteurs professionnels et administratifs et de donner de l'information aux travailleurs et aux employeurs à ce sujet. Elle a été créée en 2001. Elle travaille en partenariat avec le Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés. Ce fonds est destiné à financer des projets dans le cadre de la politique de l'immigration. Il est placé sous la responsabilité du ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances. Les projets doivent, entre autres, favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes d'origine étrangère. Le budget de ce fonds provient de la loterie nationale et de cofinancements avec les cabinets de certains ministres<sup>49</sup>.

- Division des affaires internationales : cette division est composée de deux directions, la Direction de la coopération sociale bilatérale et le Direction des relations multilatérales. La première a la responsabilité des relations internationales, principalement avec les ministères du travail d'autres pays. Elle voit à l'organisation de stages, séminaires et conférences pour des délégations étrangères, entre autres, des pays d'Europe centrale et orientale. La seconde coordonne la politique internationale du département, fait la promotion des normes du travail dans l'économie mondiale et est chargée des relations du département avec les organisations internationales (Organisation internationale du travail, Union européenne, Conseil de l'Europe et OCDE<sup>50</sup>).
- Direction des études socio-économiques : cette direction procède à des études statistiques relatives aux salaires, à la durée du travail, à des analyses de mesures d'emploi et de l'impact dans les entreprises. Le Secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi se trouve sous sa juridiction.
- Direction de la communication : cette direction est chargée de tout ce qui a trait à la communication interne et institutionnelle du SPF Emploi, à la vulgarisation pour le public, à la préparation et à l'entretien de sites Internet, aux relations avec les médias et avec d'autres services.

- Service d'encadrement Budget et contrôle de gestion

Ce service voit à la préparation et au suivi du budget, effectue la vérification et la liquidation des créances relatives à l'exécution de travaux et à la fourniture de biens et de services ainsi que de tous les autres paiements et élabore des arrêtés d'octroi d'allocations et de subsides.

<sup>49</sup> À titre d'exemple, la Région wallonne disposait pour le Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés, en 2005, d'une somme de 1 012 520 € (1 388 654 \$ CA), alors que les 113 projets présentés représentaient une demande d'aide financière de plus de 5,3 M€, soit 5 fois plus que le budget alloué. Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances, *Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés*, <http://vienne.wallonie.be/site/1Communiqués.asp?DocID=255&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent>

<sup>50</sup> On peut consulter des données d'intérêt sur la Belgique sur le site suivant : OCDE, *Belgique*, [http://www.oecd.org/country/0,3021,fr\\_33873108\\_33873261\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/country/0,3021,fr_33873108_33873261_1_1_1_1_1,00.html)

- Service d'encadrement Personnel et organisation

Ce service voit à l'application des dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire du personnel du SPF Emploi. Il a comme tâche l'organisation administrative générale du département et des différents services (cadres linguistiques, plan de personnel, règlement du personnel, procédures de promotion, fixation des échelles de traitement particulières), le recrutement des statutaires et des contractuels, l'examen de carrière, les mesures de compétence, l'encadrement et suivi de l'évaluation des membres du personnel, la conception et l'exécution des programmes d'accueil et de formation des membres du personnel ainsi que le secrétariat des négociations avec les organisations syndicales et la contribution à la tutelle administrative sur les organismes d'intérêt public qui dépendent du département.

- Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication

Ce service organise et coordonne l'informatique au sein du SPF Emploi. Il fait des études de possibilités en matière de traitement automatisé de l'information, développe et maintient les systèmes d'information.

- Direction générale Relations collectives du travail

La mission générale de cette direction consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations collectives de travail, d'accompagner la concertation sociale, la prévention et la conciliation des conflits sociaux. Elle est composée de la Division de la conciliation sociale et de la Division de la concertation sectorielle ainsi que de la Cellule d'accompagnement de la prépension laquelle traite les demandes des entreprises voulant déroger au régime général de la prépension<sup>51</sup>. Les mandats des deux autres divisions concernent, entre autres, la prévention et le suivi des conflits sociaux, la conciliation sociale, la présidence et vice-présidence des commissions et des sous-commissions paritaires, l'exécution de missions administratives spéciales ainsi que l'application des lois sur le travail portuaire et l'industrie diamantaire. Enfin, cette direction compte une sous-direction, la Direction de l'analyse et de l'évaluation des Conventions collectives de travail chargée d'effectuer le suivi, l'analyse et l'évaluation des négociations sociales sectorielles et des actes juridiques des commissions paritaires, la mise en œuvre des résultats de la concertation sociale, les aspects juridiques et les litiges relatifs à la source de droit de la Direction de l'analyse et de l'évaluation des Conventions collectives de travail et le contrôle de la légalité de ces dernières<sup>52</sup>.

- Direction générale Relations individuelles du travail

La direction regroupe deux divisions, soit la Division de la réglementation des relations individuelles du travail et celle des organes de participation et des juridictions du travail et des cellules. Elles interviennent, entre autres, dans l'élaboration et l'interprétation des tex-

<sup>51</sup> La prépension conventionnelle est un régime qui permet à certains travailleurs âgés, s'ils sont licenciés, de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur. Le travailleur qui bénéficie de la prépension conventionnelle, n'est pas considéré comme un travailleur bénéficiant de la pension de retraite. Il y a une différence entre la prépension conventionnelle et la pension anticipée à 60 ans. SPF Emploi, *Prépension*, <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbf00.htm>

<sup>52</sup> SPF Emploi, *Direction générale des relations collectives de travail*, <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>

tes réglementaires sur les contrats de travail, sur les restructurations lors de la fermeture d'entreprises, de licenciements collectifs, de transferts d'entreprise, sur la discrimination basée sur l'âge et sur la protection de la maternité. L'élaboration et l'interprétation des réglementations sur l'organisation du travail sont aussi de son ressort (travail des jeunes, des femmes, rémunération, travail à temps partiel, partagé, etc.<sup>53</sup>). Une des cellules s'occupe de ce qui concerne les associations professionnelles.

- Direction générale Contrôle des lois sociales

Sa mission est d'assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles du travail en jouant un rôle d'information, de conseil, de prévention et de répression.

- Direction générale Humanisation du travail

Sa mission consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de bien-être au travail et sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail.

- Direction générale Contrôle du bien-être au travail

Semblable à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec, celle-ci vise à améliorer de façon permanente le bien-être des travailleurs et à assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en cette matière en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression<sup>54</sup>.

- Direction générale Emploi et marché du travail

Elle prépare, promeut et exécute la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance-chômage. Comparée à ce que l'on trouve au Québec, cette direction apparaît comme une sorte d'hybride d'Emploi-Québec et de l'assurance-emploi. Elle est composée de deux divisions, soit celle de l'étude du marché du travail et celle de la politique de l'emploi, elles-mêmes subdivisées en cellules du Fonds social européen qui gère l'aide communautaire en vue de promouvoir l'emploi. On procède aussi à des études qualitatives et quantitatives de la population active, de l'emploi et du chômage, ainsi qu'à l'analyse de la politique fédérale et européenne de l'emploi, de la législation et de la réglementation. La Direction du chômage, prépare et interprète des textes réglementaires relatifs au chômage, à la prépension (conventionnelle, à mi-temps, au crédit-temps) et à l'interruption de carrière. C'est elle qui délivre des attestations en matière d'économie sociale dite d'insertion.

### 3.2 Prestation de services

À l'exception du Centre de documentation, les services de l'administration centrale ne sont pas accessibles au public. Ainsi, les services du SPF Emploi sont principalement offerts par l'entremise des directions régionales des services de contrôle (Contrôle des lois sociales et

<sup>53</sup> SPF Emploi, *Direction générale des relations individuelles de travail*, <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>

<sup>54</sup> SPF Emploi, *Direction générale contrôle du bien-être au travail*, <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>

Contrôle du bien-être au travail) du SPF Emploi. Ces services de contrôle font partie de ce qui est appelé « Inspection du travail » et sont accessibles au public le mercredi de 9 h à 17 h. Il est possible de prendre rendez-vous pour d'autres jours de la semaine en contactant directement le service concerné.

Les services de contrôle sont assurés par des inspecteurs du travail. Ces inspecteurs disposent non seulement d'un certain nombre de compétences élargies, mais sont également tenus d'accomplir un certain nombre de devoirs. L'ensemble de leurs compétences et de leurs devoirs détermine les procédures qui doivent être suivies lors de leurs visites dans les entreprises. Les inspecteurs disposent de différents moyens d'action pour mettre fin aux irrégularités et aux infractions qu'ils peuvent constater.

### ■ Contrôle des lois sociales

Les services offerts par le Contrôle des lois sociales consistent à informer, conseiller, concilier et contrôler divers éléments compris dans les différents domaines du droit réglementaire du travail (règlement de travail, travail de nuit, travail à temps partiel...) et du droit conventionnel du travail (déterminé par le champ d'application des conventions collectives de travail et qui comprend, par exemple, les conditions générales de travail, les salaires minimums, etc.). Le Contrôle des lois sociales a aussi pour fonction d'informer et de conseiller sur ce qui relève du domaine du droit civil du travail (contrat de travail, protection de la maternité, intervention dans les frais de transport des ouvriers et des employés...) et du droit collectif du travail non rendu obligatoire. Si le litige n'est pas réglé à la suite de son intervention, la partie qui s'estime lésée peut porter l'affaire devant le tribunal du travail compétent.

Le Contrôle des lois sociales comprend une direction centrale et 25 directions extérieures (13 en Région flamande, 10 en Région wallonne, une pour la Communauté germanophone et une en Région de Bruxelles-Capitale). Il comporte aussi deux directions « transport » qui coordonnent, au niveau national et en collaboration avec d'autres institutions, les contrôles en matière de transport des choses sur la route.

### ■ Contrôle du bien-être au travail

Les services rendus par le Contrôle du bien-être au travail consistent à s'assurer, dans le secteur privé comme dans le secteur public, du respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression.

La Direction générale du Contrôle du bien-être au travail est composée d'un service central et dix directions régionales (cinq en Région flamande, quatre en Région wallonne et une en Région de Bruxelles-Capitale). La Direction générale comprend aussi une Division du contrôle des risques chimiques qui comporte la Direction du contrôle de la prévention des accidents majeurs, la Direction de la politique du contrôle des risques chimiques et la Direction du laboratoire de toxicologie industrielle.

## 4 AUTRES ORGANISMES

Tel qu'il est mentionné dans la section 3.2 sur la prestation de services, le contrôle des mesures mises en place par le SPF Emploi s'effectue par le biais de deux directions générales de contrôle à savoir :

- le Contrôle des lois sociales;
- le Contrôle du bien-être au travail.

Par ailleurs, le SPF Emploi travaille en collaboration avec un nombre important d'organismes, dont certains relèvent de l'autorité du ministre de l'Emploi et d'autres sont consultatifs.

### ■ Organismes publics relevant de l'autorité du ministre de l'Emploi

#### ◆ Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage

La Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage est une institution publique de sécurité sociale qui paie des allocations de chômage et des allocations apparentées. Elle est administrée par un comité paritaire composé de représentants patronaux et syndicaux. Sa gestion journalière est exercée par un administrateur général et un adjoint. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage a conclu un contrat d'administration avec l'État belge représenté par le ministre de l'Emploi. Elle assure le relais entre les chômeurs et l'Office national de l'emploi (ONEM), informe les usagers qui s'adressent à elle, constitue leurs dossiers de demande d'allocations, transmet ces dossiers à l'ONEM et paie les allocations selon les autorisations délivrées par celle-ci. Elle est composée d'une administration centrale et de 34 services locaux appelés « bureaux de paiement » répartis à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. Elle paie les allocations aux chômeurs sans syndicat (les syndicats paient, moyennant subventions de l'État, les chômeurs syndiqués). Elle compte 700 employés. Elle accompagne l'assuré social désirant bénéficier des allocations de chômage ou apparentées dans la composition de sa demande d'allocations et de son dossier administratif. Elle informe l'assuré social sur ses droits et devoirs, en particulier en ce qui concerne l'inscription comme demandeur d'emploi, et des délais dans lesquels il y a lieu de remplir certaines conditions de forme.

#### ◆ Conseil national du travail

Créé en 1952, le Conseil national du travail (CNT) est une entité paritaire où siègent en nombre égal les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs. Sa mission est consultative : elle consiste à adresser au gouvernement et au Parlement, soit de sa propre initiative, soit à la demande de ces autorités, des avis sur les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs. Depuis 1968, le Conseil peut aussi conclure des conventions collectives de travail à portée interprofessionnelle.

#### ◆ Institut royal des élites du travail de Belgique

Il attribue le titre et l'insigne de « Doyen d'honneur », de « Lauréat » et de « Cadet du travail ». L'attribution du titre est un signe de respect pour des activités professionnelles de haute qualité. L'Institut royal des élites du travail de Belgique peut entamer toute initiative d'étude qui pourrait aider à mieux situer les problèmes du travail dans la société de la Belgique.

- ◆ Office national de l'emploi

L'ONEM est chargé de l'organisation de l'assurance-chômage. Celle-ci a trois missions : la prévention, l'indemnisation et l'insertion. L'ONEM est administré par un comité de gestion composé d'un président, de sept représentants des organisations d'employeurs et de sept représentants des organisations de travailleurs. Un délégué du ministre des Finances et un délégué du ministre de l'Emploi y siègent à titre consultatif.

La gestion journalière de l'ONEM est assurée par un administrateur général, assisté d'un administrateur général adjoint. Elle est à la tête de la structure administrative de l'assurance-chômage, en détient les fonds et prend toutes les décisions en cette matière. Actuellement, l'ONEM comprend, outre son administration centrale, 30 bureaux régionaux de chômage, dirigés chacun par un directeur et compte 3 000 agents<sup>55</sup>. L'ONEM est responsable de l'application de la réglementation chômage : ouverture des droits, calcul du nombre d'allocations, contrôle de la réalité du chômage, vérification des dépenses des organismes chargés du paiement des allocations, récupération des allocations indûment perçues, etc.

L'ONEM effectue le calcul et le paiement des allocations de chômage octroyées aux prépensionnés, des allocations d'interruption et des indemnités en faveur des travailleurs licenciés. Enfin, l'ONEM s'occupe aussi de l'octroi d'allocations spécifiques, soit l'aide de réadaptation aux travailleurs du charbon et de l'acier, l'allocations complémentaires pour les travailleurs frontaliers âgés licenciés à la suite d'une restructuration économique ou qui sont devenus chômeurs complets pour des raisons économiques.

- ◆ Pool des marins de la marine marchande

Cet organisme voit au placement des marins et s'occupe de la liquidation des indemnités d'attente des marins sans engagement.

## ■ Organismes consultatifs et autres

- ◆ Commission de concertation pour le personnel de cadre

Créée le 16 juillet 1987, cette commission est chargée d'émettre des avis, faire des recherches ou proposer des mesures légales ou réglementaires sur toutes les matières directement ou indirectement liées au personnel de cadre.

- ◆ Commissions et sous-commissions paritaires

Ces commissions regroupent des représentants d'employeurs et de travailleurs. Elles ont pour objectif de réunir les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Leurs missions consistent à conclure des conventions collectives de travail, à prévenir ou régler des conflits sociaux, à conseiller le gouvernement, le CNT ou le Conseil central de l'économie et à accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi. Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, on dénombrait 95 commissions paritaires et 72 sous-commissions paritaires.

<sup>55</sup> ONEM, *Site de l'Office national de l'emploi*, <http://www.onem.fgov.be/Home/Menu15FR.htm> SPF Emploi, *L'emploi, le travail et la concertation sociale en Belgique*, <http://meta.fgov.be/pa/fraff.htm?..pd/pdb/frdb14.htm&1>

- ◆ Comités professionnels nationaux de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Il s'agit de comités paritaires institués dans des branches d'industrie spécifiques dans le souci de promouvoir la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail grâce à la connaissance particulière des parties et des experts des risques spécifiques aux branches d'industrie.

- ◆ Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes

Ce conseil a pour mission de contribuer à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation de l'égalité effective entre hommes et femmes. À ces fins, il peut rédiger des rapports, faire des recherches, rendre des avis, proposer des mesures légales ou réglementaires, prévoir et distribuer des renseignements et de l'information. Ses membres sont nommés par le ministre ayant en charge la politique d'égalité des chances. Il compte cinq membres.

- ◆ Conseil national consultatif pour la promotion du travail

Créé le 16 février 1970, le Conseil donne son avis et formule des propositions sur les matières de la compétence de la Division de l'humanisation et de la promotion du travail et assiste cette dernière dans l'exercice de sa mission. Il est assisté par des comités provinciaux pour la promotion du travail. Présents dans chaque province les comités provinciaux présidés par les gouverneurs ont pour mission de relayer, au niveau local, les actions de la Direction générale Humanisation du travail.

- ◆ Conseil supérieur de l'emploi

Institué en 1995, sa mission consiste à suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi de même que la politique d'emploi spécifique et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Le Conseil délibère sur les matières qui lui sont soumises par la ministre de l'Emploi ou par d'autres ministres. Il peut également délibérer de sa propre initiative de toute matière qui a trait à l'emploi. Depuis 2002, il joue également un rôle dans le cadre de la politique de l'emploi de l'Union européenne, plus précisément en ce qui concerne notamment les lignes directrices pour l'emploi, les recommandations du Conseil et les grandes orientations de politique économique. Il est composé du ministre de l'Emploi, du président du Comité de direction du SPF Emploi, du directeur de la Banque nationale de Belgique, de six membres fédéraux (dont l'administrateur général de l'ONEM) et de six membres régionaux (deux membres provenant de chacune des Régions).

- ◆ Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

Ce conseil supérieur a pour mission de rendre des avis, d'initiative ou sur demande, à propos des mesures qui ont trait à la sécurité du travail, à la protection de la santé au travail, à la charge psychosociale occasionnée par le travail, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail, à l'embellissement des lieux de travail et aux mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les points qui précèdent. Il est composé d'un président, d'un vice-président, d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'un ou de plusieurs secrétaires et experts.

#### ◆ Fonds de sécurité d'existence

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent créer, au sein des commissions et sous-commissions paritaires, des fonds de sécurité d'existence. Leurs statuts sont fixés dans des conventions collectives de travail rendues obligatoires par le roi. Ces fonds ont pour objectif :

- le financement, l'octroi et le versement d'avantages sociaux;
- le financement et l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes;
- le financement et l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleurs en général.

Le financement des fonds de sécurité est assuré par les cotisations des employeurs ressortissants à ces fonds. La perception des cotisations peut se faire directement ou par l'intermédiaire de l'Office national de sécurité sociale. À ce jour, la Belgique compte 167 fonds de sécurité d'existence.

#### ◆ Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale

Le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est composé d'un président, des présidents du Comité de direction du SPF Emploi, du SPF Sécurité sociale et du SPF Finances, des administrateurs généraux de l'Office national de Sécurité Sociale et de l'ONEM, des fonctionnaires dirigeant des inspections sociales (Contrôles des lois sociales, Inspection sociale, Office national de Sécurité Sociale et ONEM), des représentants des inspections sociales des Régions et des Communautés, du procureur général désigné par le Collège des procureurs généraux, du commissaire général de la Police fédérale, du secrétaire du CNT et du coordinateur général du Comité de coordination. Sa mission consiste à lutter contre le travail illégal et la fraude sociale. Il a les responsabilités suivantes :

- la mise en œuvre de la politique définie par le Conseil des ministres, par une coordination des actions menées par les administrations compétentes dans la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale;
- la sensibilisation des différents services et administrations concernés par la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale;
- l'orientation en matière de prévention et la définition des actions qui s'y rapportent;
- la formulation d'avis et de recommandations;
- la proposition de modifications de la législation en vigueur en la matière.

#### ◆ Commission de partenariat

Cette commission est composée de la présidente du Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, du secrétaire du CNT, du coordinateur général à la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, des présidents des comités de direction du SPF Emploi, du SPF Sécurité sociale et du SPF Finances et des administrateurs de l'ONEM et de l'Office national de Sécurité Sociale. Sa mission consiste à préparer les conventions de partenariat entre les ministres compétents et les organisations professionnelles.

#### ◆ Comité fédéral de coordination de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale

Composé de neuf membres dont le coordinateur général, un magistrat de l'Auditorat général du travail et de sept coordinateurs, il est chargé des missions suivantes :

- la mise en œuvre des orientations données par le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et des conventions de partenariat;
- la communication des directives aux cellules d'arrondissement et la coordination de l'action des inspections au sein de celles-ci;
- la préparation des travaux du Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale dont les avis et recommandations;
- l'assistance aux administrations et aux services concernés en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude fiscale pour qu'ils mènent à bien leurs missions de contrôle;
- la coordination de la formation et de l'information de ces services et la mise à disposition d'une documentation adéquate;
- la mise en place d'actions fédérales de prévention;
- la réalisation d'études relatives à la problématique.

Le Comité est assisté d'un secrétariat composé de quatre personnes. Ce même secrétariat est également le secrétariat du Conseil.

#### ◆ Cellules d'arrondissement

Les cellules d'arrondissement sont composées d'un président, d'un représentant de chacun des services d'inspection du travail, d'un représentant du SPF Finances, d'un magistrat du Parquet du Procureur du Roi et d'un membre de la Police fédérale. La présidence est assurée par l'Auditeur du travail. Un secrétariat provincial, composé de deux inspecteurs sociaux, assiste la cellule dans sa mission. Les cellules veillent, à un niveau local, à la collaboration à la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale. Elles ont pour responsabilités :

- l'organisation et la coordination des contrôles;
- l'exécution des directives et des instructions du Comité;
- la mise en place de l'information et des formations des membres des services participants;
- l'élaboration des bilans des actions communes;
- la rédaction d'un rapport d'activité annuel à destination du Comité.

#### ■ **Institutions publiques régionales en matière de travail, d'emploi et de concertation sociale**

La plupart des mesures en matière de remise au travail et les activités de placement des chômeurs sont d'ordre régional. Tout ce qui concerne les droits des chômeurs (qui a droit au chômage, aspect financier) est fédéral<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Certains milieux politiques régionalistes veulent décentraliser toute la politique de l'emploi. Ceci promettrait des débats intéressants après les élections législatives de 2007.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Une cinquantaine de personnes travaillent au Cabinet du ministre de l'Emploi. Le SPF Emploi compte 1 500 membres du personnel (1 100 statutaires et 400 contractuels), équivalent à 1 300 travailleurs temps plein.

### 5.2 Ressources financières

Le budget du SPF Emploi est discuté en réunion bilatérale Emploi-Budget vers le mois de juillet et concrétisé par une loi budgétaire à l'automne, laquelle est votée par le Parlement fédéral. Le personnel du SPF Emploi est payé à l'aide d'une enveloppe fermée fixée annuellement (environ 56 M€ en 2005-2006, l'équivalent d'environ 77 M\$ CA) qui provient du budget de l'État fédéral. Les autres frais (activité, fonctionnement, investissement) sont également financés par le budget fédéral. Celui de L'ONEM est de 7,4 M€, soit environ 17 % du total des dépenses de ce qu'on appelle la « sécurité sociale » dans ce pays.

Il existe quelques fonds provenant partiellement du secteur privé ou de l'Union européenne, qui financent certaines activités. Par exemple, le fonds SEVESO est commandité par les industries chimiques à risques et finance les inspecteurs de l'État qui les surveillent (la plupart des fonds se trouvent sous la Direction générale Contrôle du bien-être au travail). Le budget est annuel et non récurrent<sup>57</sup>.

## 6 CADRE LÉGISLATIF

L'organisation de l'information accessible sur les sites Internet afférents au SPF Emploi rend difficile l'énumération des noms exacts des lois administrées par le SPF Emploi et les organismes qui lui sont affiliés. Toutefois, il a été possible de confirmer que le SPF Emploi est responsable de l'ensemble des dispositions législatives portant sur les sujets suivants :

### ■ Réglementation du travail

- Les contrats de travail : la suspension du contrat pour des raisons économiques; les délais de préavis, les contrats des étudiants; le travail à temps partiel, le travail à domicile, les délais de préavis des ouvriers; l'incapacité de travail (médecins-arbitres pour la médecine de contrôle); le principe de non-discrimination et contrats de travail à durée déterminée et pour un travail nettement défini; le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel; le reclassement professionnel; les conventions d'immersion professionnelle; la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs; la protection de la rémunération.
- L'organisation du travail : le temps de travail et le temps de repos; la réduction collective de la durée du travail et la semaine de quatre jours; la réduction générale obligatoire du temps de travail à 38 heures par semaine; le travail des enfants; le détachement de travailleurs en Belgique; le statut de l'élève stagiaire; les jeunes travailleurs.

<sup>57</sup> Guy Michils (16 février 2006). *Information sur le SPF Emploi*, [courriel à Richard Lavoie], [en ligne], [rldavoie@mediom.gc.ca](mailto:rldavoie@mediom.gc.ca)

- Les congés et la diminution individuelle des prestations de travail : le congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental; le congé pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade; le crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps; le congé politique.
- La restructuration des entreprises et entreprises en difficulté : les normes internationales; la Commission sur les restructurations et l'emploi; la fermeture d'entreprises; le licenciement collectif; le transfert conventionnel d'entreprise; les recours aux bureaux de conciliation et aux conciliateurs sociaux en cas de restructuration d'entreprise.

## ■ Emploi

Le régime des premiers emplois dont la loi et l'arrêté suivants :

- la *Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, Titre II - Chapitre VIII Convention de premier emploi*;
- l'Arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles [...] de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

Les titres-services (les aides ménagères), dont la loi et l'arrêté suivants :

- la *Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité*;
- l'Arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-service.

## ■ Conventions collectives de travail et commissions paritaires

- la *Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires*;
- l'Arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

## ■ Bien-être au travail

Les lois et arrêtés afférents aux éléments suivants :

- la loi et le *Code sur le bien-être au travail*;
- certaines dispositions du *Règlement général pour la protection du travail*;
- autres législations concernant le bien-être au travail;
- les arrêtés royaux transposant en droit belge des directives européennes relatives à la mise sur le marché de machines, appareils et équipements de protection;
- la réglementation relative à la prévention des accidents majeurs.

## ■ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est la loi belge de base en matière notamment de sécurité et de santé au travail. La plupart des arrêtés d'exécution de cette loi constituent le *Code sur le bien-être au travail*. Certains de ces arrêtés sont la transposition en droit belge des directives européennes en matière de prévention et de protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail.

## ■ Réglementation et information complémentaire concernant la loi et le Code sur le bien-être au travail

- Arrêté royal désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance;
- Circulaire du 7 juin 2002 sur le bien-être au travail dans les services publics;
- Arrêté royal du 28 mai 2003 portant exécution du chapitre XI bis de la loi précitée (modalités concernant les experts en matière d'examen d'accidents du travail graves);
- Arrêté royal du 5 décembre 2003 relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail;
- Explication concernant la réglementation relative à la formation complémentaire des conseillers en prévention;
- loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

## ■ Code sur le bien-être au travail

Ce Code couvre un éventail de sujets :

- Agents biologiques;
- Agents cancérigènes et mutagènes;
- Agents chimiques;
- Atmosphères explosives;
- Bruit;
- Chantiers temporaires ou mobiles;
- Comités pour la prévention et la protection au travail;
- Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail;
- Écran de visualisation;
- Équipements de protection individuelle;
- Équipements de travail;
- Équipements de travail mobiles;
- Équipements de travail pour des travaux temporaires en hauteur;
- Équipements de travail servant au levage de charges;
- Fumée de tabac;
- Intérimaires;
- Jeunes au travail;
- Maternité;
- Politique du bien-être;
- Rayonnements ionisants;
- Service interne pour la prévention et la protection au travail;
- Services externes pour la prévention et la protection au travail;
- Services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail;
- Sièges de travail et sièges de repos;
- Signalisation de sécurité et de santé;
- Stagiaires;
- Stockage de liquides inflammables et combustibles;

- Surveillance de la santé;
- Travail de nuit et travail posté;
- Travaux en milieu hyperbare;
- Vêtements de travail;
- Vibrations;
- Violence et harcèlement moral ou sexuel;
- Manutention manuelle de charges.

## ■ Règlement général pour la protection du travail

Le *Règlement général pour la protection du travail* a constitué à partir de 1947 le texte coordonné de toutes les dispositions réglementaires et générales concernant la santé et la sécurité des travailleurs. Depuis 1993, le *Règlement général pour la protection du travail* est progressivement remplacé par le *Code sur le bien-être au travail*. Mais certaines prescriptions du Règlement sont encore en application.

L'annexe I présente également d'autres textes législatifs dont le SPF Emploi a la responsabilité.

## 7 BILAN

Tel que le démontre la présente étude, la mission et les mandats des responsables des questions du travail en Belgique et au Québec comportent des ressemblances. Or, le SPF Emploi de la Belgique a des responsabilités plus précises en ce qui a trait à la concertation sociale et il s'occupe des questions liées à l'emploi, un mandat qui, au Québec, est dévolu à Emploi-Québec.

La structure, le fonctionnement, les ressources de même que le cadre législatif appartenant au SPF Emploi de la Belgique sont fort différents de ceux de son homologue québécois. Du point de vue structurel, la séparation qui semble assez marquée entre l'administration et le politique est un des éléments qui distingue les deux ministères du travail, de même que la présence d'un comité de direction. Sur le plan du fonctionnement, notamment du point de vue de la prestation de services, il est loisible de constater que l'approche de la Belgique est fort différente de l'approche québécoise. Quant aux ressources, les comparatifs sont difficiles à établir puisque les données accessibles cumulent les mandats relatifs au travail, à l'emploi et à la cohésion sociale.

Enfin, le fonctionnement législatif de la Belgique et celui du Québec sont fort différents. Outre la complexité du processus (lois et arrêtés royaux) il est tout de même possible de constater que les thématiques juridiques sous la responsabilité des deux entités, à savoir le SPF Emploi et le ministère du Travail du Québec se ressemblent.

**BIBLIOGRAPHIE**

- AGRICULTURE CANADA (Page consultée le 8 mars 2006). *Information sur les marchés – L'Europe*, [en ligne], [http://atn-riae.agr.ca/europe/4067\\_f.htm](http://atn-riae.agr.ca/europe/4067_f.htm)
- BELGIQUE (Page consultée le 7 janvier 2006). *Portail fédéral*, [en ligne], <http://www.belgium.be/eportal/application?origin=navigationBanner.jsp&event=bea.portal.framework.internal.refresh&pageid=indexPage&navId=2477>
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY (Page consultée le 8 mars 2006). *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, [en ligne], <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403115u.html>
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ DE L'ACTION SOCIALE ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES (Page consultée le 7 janvier 2006). *Site du ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances – Communiqués*, [en ligne], <http://vienne.wallonie.be/site/1Communiqués.asp?DocID=255&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=>
- OCDE (Page consultée le 8 mars 2006). *Belgique*, [en ligne], [http://www.oecd.org/country/0,3021,fr\\_33873108\\_33873261\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/country/0,3021,fr_33873108_33873261_1_1_1_1_1,00.html)
- ONEM (Page consultée le 8 mars 2006). *Site de l'Office national de l'emploi*, [en ligne], <http://www.onem.fgov.be/Home/Menu15FR.htm>
- SPF ÉCONOMIE (Page consultée le 7 janvier 2006). *Site de la Direction générale Statistique et Information économique*, [en ligne], [http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004\\_fr.pdf](http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004_fr.pdf)
- SPF ÉCONOMIE, DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE ET INFORMATION ÉCONOMIQUE (Page consultée le 7 janvier 2006). *Population et ménages - Population totale et belge*, [en ligne], [http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004\\_fr.pdf](http://statbel.fgov.be/pub/d2/p201y2004_fr.pdf)
- SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *Direction générale contrôle du bien-être au travail*, [en ligne], <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>
- SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *Direction générale des relations collectives de travail*, [en ligne], <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>
- SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *Direction générale des relations individuelles de travail*, [en ligne], <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>
- SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *Histoire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*, [en ligne], <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrcf00.htm>
- SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *L'emploi, le travail et la concertation sociale en Belgique*, [en ligne], <http://meta.fgov.be/pa/fraff.htm?../pd/pdb/frdb14.htm&1>

SPF EMPLOI (Page consultée le 8 mars 2006). *Prépension*, [en ligne],  
<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbf00.htm>

## **PERSONNE-RESSOURCE**

### **SPF Emploi**

Guy Michils

Conseiller

Service du personnel du SPF Emploi.

## ANNEXE I : AUTRES LÉGISLATIONS CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

### ■ Conseillers en prévention

- *Loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention;*
- *Arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints.*

### ■ Travailleurs âgés

- *Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs - Chapitre VII: Fonds de l'expérience professionnelle;*
- *Arrêté royal du 30 janvier 2003 : subvention de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés.*

### ■ Inspection du travail

- *Loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail;*
- *Arrêté royal du 13 août 1975 fixant les modalités de recours exercé par les employeurs contre les mesures prescrites en exécution de l'article 3 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.*

### ■ Mise sur le marché de machines, appareils et équipements de protection

Les arrêtés repris ci-dessous sont la transposition en droit belge des directives européennes visant une harmonisation des législations des États membres dans le domaine des exigences essentielles en matière de sécurité et de santé auxquelles doivent répondre certains produits, ainsi que les procédures que les fabricants sont tenus de suivre pour pouvoir mettre ceux-là sur le marché européen.

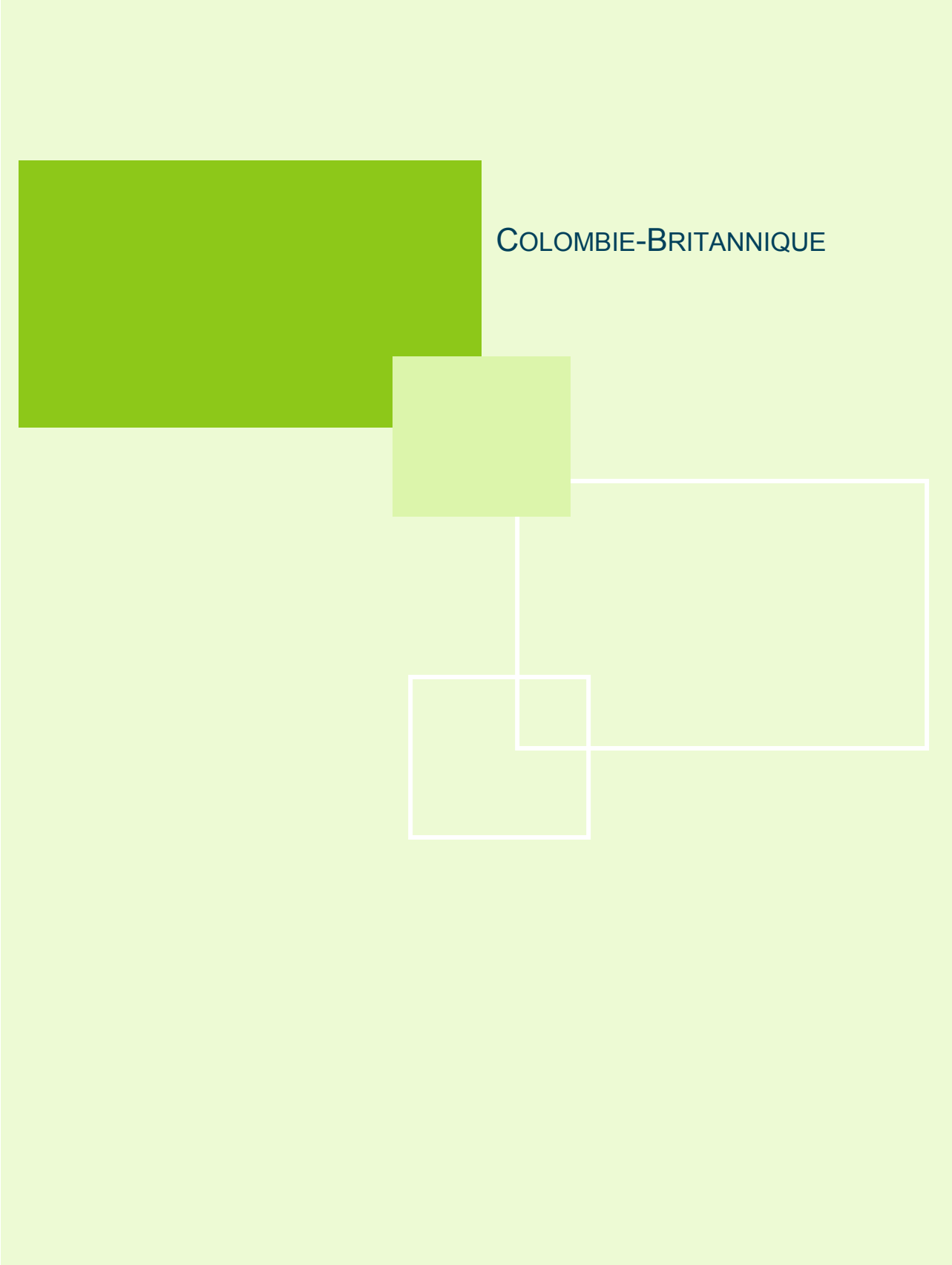
- *Arrêté royal du 5 mai 1995 portant exécution de la Directive du Conseil des Communautés européennes concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux machines;*
- *Arrêté royal du 31 décembre 1992 portant exécution de la Directive du Conseil des Communautés européennes du 21 décembre 1989 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux équipements de protection individuelle;*
- *Arrêté royal du 23 mars 1977 déterminant les garanties de sécurité que doivent présenter certaines machines, appareils et canalisations électriques;*
- *Arrêté royal du 22 juin 1999 déterminant les garanties de sécurité que doivent présenter les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles;*
- *Arrêté royal du 18 mai 1994 relatif à la compatibilité électromagnétique;*

- *Arrêté royal du 10 août 1998 portant exécution de la directive du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 1995 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux ascenseurs;*
- *Arrêté royal du 13 juin 1999 portant l'exécution de la directive du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 29 mai 1997 relative au rapprochement des législations des États membres concernant les équipements sous pression.*

### ■ Réglementation relative à la prévention des accidents majeurs

La directive 96/82/CE du Conseil du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (dite directive SEVESCO II) est la réglementation de base en matière de prévention des accidents majeurs. Sa transposition en droit belge a été réalisée à travers l'accord de coopération conclu le 21 juin 1999 entre l'État fédéral, les Régions flamande et wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents impliquant des substances dangereuses.

- Directive 96/82/CE du Conseil du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses;
- Accord de coopération entre l'État fédéral, les Régions flamande et wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.



COLOMBIE-BRITANNIQUE



## 1 PRÉSENTATION

En Colombie-Britannique, les questions liées au travail sont sous la responsabilité du *Ministry of Labour and Citizens' Services* (MLCS), soit le ministère du Travail et des Services aux citoyens de la Colombie-Britannique. Ce ministère joue un rôle important au sein de l'économie provinciale qui connaît actuellement une croissance importante. Entre 2001 et 2005, le taux d'emploi (*job growth rate*) s'est accru de 12,2 %.

La Colombie-Britannique compte une population de 4 254 500<sup>58</sup> personnes dont 2 000 000 de travailleurs et 150 000 employeurs<sup>59</sup>. Environ 600 000 employés sont syndiqués, soit environ 34,5 % (en 2003, selon Statistiques Canada)<sup>60</sup>. Le marché du travail de la province a connu des changements importants depuis 25 ans. Bien que l'industrie basée sur les ressources naturelles occupe encore une part importante de l'économie provinciale, le secteur « service » connaît une croissance importante. Ce secteur a la particularité d'employer plusieurs femmes et compte pour une part importante des emplois à temps partiel (1 emploi sur 4). Par ailleurs, la présence des femmes sur le marché du travail (45 % de la main-d'œuvre), notamment du côté des petites entreprises et des syndicats, est aussi une donnée qui modifie les relations de travail traditionnelles. De plus, il faut également considérer l'augmentation des travailleurs autonomes qui sont passés de 14 % de la main-d'œuvre en 1994 à 21 % à la fin des années 1990 et le fait que 41 % de la main-d'œuvre travaille au sein d'entreprises qui comptent moins de 20 employés<sup>61</sup>.

### 1.1 Historique

Le premier ministère du Travail de la province a été créé en mai 1917. Au fil des ans, le ministère a connu de nombreux remaniements. Ainsi, avant 1996, les fonctions du ministère du Travail étaient assumées par le *Ministry of Skills, Training and Labour*, un ministère qui menait de façon conjointe une mission liée aux compétences, à la formation et au travail. À la suite des élections de 1996, le nouveau gouvernement a créé un ministère entièrement dédié au travail, soit le *Ministry of Labour*. En 2001, à la suite de nouvelles élections, les fonctions du ministère du Travail ont été de nouveau fusionnées avec celles liées au développement des compétences et le gouvernement a créé le *Ministry of Skills Development and Labour*<sup>62</sup>.

Lors du dernier discours du Trône en février 2005, le premier ministre de la province a annoncé la fusion de deux ministères en vue de rencontrer les cinq objectifs que s'est fixé le gouvernement

<sup>58</sup> Statistique Canada, *Population selon le sexe et le groupe d'âge, par province et territoire - 2005*, [http://www40.statcan.ca/l02/cst01/demo31a\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/l02/cst01/demo31a_f.htm)

<sup>59</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *Our Programs and Services*, [http://www.gov.bc.ca/lcs/about\\_us/services.htm](http://www.gov.bc.ca/lcs/about_us/services.htm)

<sup>60</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *2005/06 – 2007/08 Service Plan Update*, p. 11, <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/sp/lcs/lcs.pdf>

<sup>61</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *Report of the B.C. Labour Relations Code Review Committee to the Minister of Skills Development and Labour*, <http://www.labour.gov.bc.ca/lrcreview/Section-3-report-April-03.pdf>

<sup>62</sup> Craig Chambers (30 janvier 2006). *Brief History of the Ministry of Labour and Citizens' Services*, [courriel à Michelle Jacob], [en ligne], [michelle.jacob@enap.ca](mailto:michelle.jacob@enap.ca)

pour les 10 prochaines années, les *B.C.'s Five Great Goals for a Golden Decade*<sup>63</sup>. Ces objectifs sont :

- faire de la Colombie-Britannique la juridiction la plus éduquée et alphabétisée du continent;
- améliorer la santé publique et être le leader en matière de vie saine et d'activités physiques en Amérique du Nord;
- avoir le meilleur système d'appui au Canada pour les personnes avec des handicaps, celles avec des besoins spéciaux, les enfants à risques et les personnes âgées;
- être le leader mondial en matière de gestion environnementale durable, avoir la meilleure qualité d'air et d'eau et le meilleur système de gestion des pêches;
- créer le plus grand nombre d'emplois *per capita* au Canada<sup>64</sup>.

L'actuel MLCS est donc le résultat de la fusion, à l'automne 2005, de deux ministères antérieurs, soit le *Ministry of Skills Development and Labour* et le *Ministry of Management*<sup>65</sup>.

## 1.2 Mission

La mission du MLCS comprend deux volets. Elle consiste à rendre les services de première ligne plus sensibles aux besoins des citoyens et à créer un environnement de travail qui rencontre les besoins des travailleurs, des employeurs et des syndicats.

## 2 MANDATS

Conformément à sa mission, les mandats du MLCS se divisent en deux secteurs d'intervention :

- le secteur travail : fournit les services dédiés aux employés, employeurs, syndicats et entreprises de la province en vue de développer un environnement de travail moderne, sain et sécuritaire.
- le secteur des services aux citoyens : joue un rôle clé en ce qui a trait à l'amélioration de la prestation de services et à la diffusion d'information visant à rencontrer les besoins quotidiens des citoyens, des entreprises et du secteur public.

Par rapport au secteur du travail, le MLCS s'est vu confier plusieurs responsabilités :

- Inciter le développement de bonnes relations de travail au sein de milieux qui sont sains et sécuritaires;
- Épauler le développement d'une économie provinciale forte et vibrante;
- Fournir son appui à la croissance du nombre d'emplois dans la province en supportant un des buts de la province, à savoir créer le plus grand nombre d'emplois *per capita* au pays au cours de 2005-2006;

<sup>63</sup> Office of the Premier, *Campbell Appoints New Cabinet For British Columbia*, [http://www2.news.gov.bc.ca/news\\_releases\\_2005-2009/2005OTP0071-000583.pdf](http://www2.news.gov.bc.ca/news_releases_2005-2009/2005OTP0071-000583.pdf)

<sup>64</sup> Office of the Premier, *Campbell Appoints New Cabinet For British Columbia*, [http://www2.news.gov.bc.ca/news\\_releases\\_2005-2009/2005OTP0071-000583.pdf](http://www2.news.gov.bc.ca/news_releases_2005-2009/2005OTP0071-000583.pdf)

<sup>65</sup> Craig Chambers (30 janvier 2006). *Brief History of the Ministry of Labour and Citizens' Services*, [courriel à Michelle Jacob], [en ligne], [michelle\\_jacob@enap.ca](mailto:michelle_jacob@enap.ca)

- Travailler avec l'ensemble des intervenants du secteur du travail en vue de fournir la direction politique nécessaire à l'avancement des priorités gouvernementales visant à promouvoir des relations de travail harmonieuses et productives, le développement des compétences de la main-d'œuvre et la stabilité du monde du travail.

En vue de remplir ses responsabilités à l'égard du secteur du travail, le MLCS compte sur trois programmes clés :

#### ■ **Employment Standard**

Les activités liées à ce programme visent à augmenter le respect des normes de travail fixées par l'*Employment Standards Act*. Ces activités sont orchestrées par l'*Employment Standards Branch* du ministère, une division de la *Labour Policy & Legislation Branch* (voir la section 3.1 ainsi que l'annexe I).

#### ■ **Industrial Relations**

Ce programme s'intéresse aux questions liées aux relations industrielles. L'objectif premier du programme consiste à promouvoir un environnement de relations de travail sain.

#### ■ **Workers' Compensation System**

À titre de responsable de l'administration de la *Workers Compensation Act*, un des programmes clés du ministère concerne la santé et la sécurité au travail.

### 3 FONCTIONNEMENT

#### 3.1 Structure organisationnelle

Tel que mentionné précédemment, le MLCS est un ministère qui s'occupe de deux secteurs d'activités : le travail et les services aux citoyens. Cet état de fait se reflète dans la structure organisationnelle du ministère (consulter l'annexe I pour visualiser l'organigramme détaillé du MLCS).

Le ministère est dirigé par le ministre du MLCS. Sur le plan des questions liées au travail, ce dernier compte sur l'appui de deux sous-ministres associés, les *Labour Associate Deputy Ministers*. Ces derniers sont responsables du fonctionnement de la *Labour Policy & Legislation Branch* du ministère, la principale entité administrative chargée, au sein du MLCS, de s'occuper du secteur du travail. Bien que cela n'apparaisse pas sur l'organigramme, cette branche du ministère est responsable de l'*Employment Standards Branch*, la division responsable de manière spécifique de l'administration des normes du travail.

Par ailleurs, tel qu'illustré par l'organigramme, la division des communications intervient également au sein du secteur du travail.

Les principaux services offerts par le MLSC par rapport aux questions liées au travail sont rendus par l'entremise de quatre organismes spécifiques :

- *Labour Relations Board*, une commission des relations de travail;
- *WorkSafeBC*, une commission de santé et de sécurité au travail;

- *Employment Standards Tribunal*, un tribunal sur les normes du travail;
- *Workers' Compensation Appeal Tribunal (WCAT)*, une commission des lésions professionnelles.

Le rôle de ces organismes sera traité en détail dans la section 4.

### 3.2 Prestation de services

Du point de vue du secteur du travail, les services du MLCS sont rendus par l'entremise de ses bureaux régionaux et des organismes qui relèvent du ministère (voir la section 4).

Le secteur du travail du MLCS compte un large réseau de bureaux régionaux (26). Neuf bureaux s'occupent spécifiquement des normes du travail, ce sont les *Employment Standards Branch Offices*. Cette division, par l'entremise de ses bureaux, est responsable de l'administration de l'*Employment Standards Act* et des règlements qui en découlent. Les officiers qui travaillent au sein des *Employment Standards Branch Offices* ont le pouvoir de rendre des ordonnances relativement au respect des normes du travail. Ces décisions sont rendues sous l'autorité du directeur des normes du travail et elles peuvent être appelées devant l'*Employment Standards Tribunal* (voir la section 4).

Par ailleurs, huit bureaux sont dédiés aux services des *Employer's Advisers* alors que neuf autres bureaux s'occupent des services liés aux *Workers' Advisers*. Ces *advisers*, ou conseillers, ont la responsabilité d'accompagner les travailleurs et les employeurs dans leurs démarches relatives à la santé et à la sécurité au travail. Indépendants, les conseillers sont nommés par le gouverneur en conseil et rémunérés à même l'*Accident Fund*. Ils sont ainsi en mesure de fournir des conseils indépendants à leur clientèle respective.

Le MLCS met aussi à la disposition des citoyens une ligne téléphonique 1 800 ainsi que certains services électroniques (de nature informationnelle).

## 4 AUTRES ORGANISMES

Quatre organismes relèvent du secteur du travail du MLCS.

### ■ Labour Relations Board

Cette commission des relations de travail administre le *BC Labour Relations Code*, l'instrument juridique traitant des droits collectifs de travail. Il s'agit d'un organisme quasi judiciaire indépendant. La commission reçoit les demandes d'accréditation syndicale, entend les plaintes placées en vertu du code et rend les ordonnances appropriées.

### ■ WorkSafeBC

WorkSafeBC était anciennement connu sous le nom de *Workers' Compensation Board*. Il s'agit d'une commission de santé et de sécurité au travail. Elle est vouée à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

### ■ Employment Standards Tribunal

Il s'agit d'un tribunal sur les normes du travail. Ce tribunal indépendant entend et dispose des appels liés aux ordonnances émises par le directeur des normes du travail.

### ■ Workers' Compensation Appeal Tribunal

Ce tribunal agit à titre de Commission des lésions professionnelles. Il s'agit du dernier niveau d'appel au sein du système de santé et de sécurité du travail de la Colombie-Britannique.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Le MLCS compte à son emploi, en 2005-2006, 1 926 équivalents à temps complet (ETC). Ce nombre devrait diminuer à 1 908 ETC au cours de 2006-2007 et à 1 872 en 2007-2008<sup>66</sup>.

Le secteur du travail emploie 422 ETC et ce nombre devrait diminuer à 404 ETC au cours de 2006-2007. En 2007-2008, les prédictions du MLCS sont à l'effet que ce secteur devrait employer 368 ETC<sup>67</sup>.

La répartition des effectifs du secteur du travail par programme clé est la suivante :

- normes d'emploi : 108 ETC;
- relations industrielles : 89 ETC;
- santé et sécurité : 225 ETC.

Reconnaissant le fait que ses employés soient au cœur de la capacité du ministère à accomplir sa mission et remplir ses responsabilités et souhaitant réussir l'intégration du personnel provenant des deux ministères composant maintenant le MLCS, ce dernier s'est doté d'un plan de gestion de ressources humaines couvrant la période d'avril 2005 à mars 2006. Ce plan met de l'avant cinq valeurs principales :

- l'engagement;
- la responsabilité;
- l'intégrité;
- le travail d'équipe;
- la flexibilité.

L'élaboration de ce plan de gestion a mis à contribution les employés provenant des deux ministères. Il s'articule autour d'objectifs auxquels sont rattachées les stratégies nécessaires à leur réalisation. Un sous-comité est responsable de chacune des stratégies mises de l'avant.

<sup>66</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *2005/06 – 2007/08 Service Plan Update*, p. 8, <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/sp/lcs/lcs.pdf>

<sup>67</sup> *Ibid.*

**TABLEAU 1 : PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Objectif	Stratégies
Milieu de travail sain	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconnaître les employés (formellement et informellement);</li> <li>▪ Mettre de l'avant des initiatives liées au bien-être général des employés;</li> <li>▪ Faire la promotion de l'équilibre travail / famille.</li> </ul>
Développement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fournir des possibilités de formation et d'éducation aux employés qui le désirent;</li> <li>▪ Offrir des possibilités de développement de carrière;</li> <li>▪ Mettre en place un plan de développement et de performance des employés.</li> </ul>
Planification des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prévoir la relève;</li> <li>▪ Trouver des solutions liées au recrutement et à la rétention.</li> </ul>
Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fournir aux employés la possibilité de contribuer activement au MLCS;</li> <li>▪ Réaliser des sondages d'employés de manière périodique;</li> <li>▪ Fournir la possibilité aux employés de s'exprimer, de façon anonyme, en utilisant Internet.</li> </ul>

## 5.2 Ressources financières

Dans l'ensemble, le MLCS dispose d'un budget de 192 838 000 \$ pour 2005-2006 alors qu'il prévoit des dépenses de l'ordre de 306 657 000 \$ (113 819 000 \$ devraient provenir de sources externes<sup>68</sup>).

De ce budget global, 15 689 000 \$ sont prévus pour le secteur du travail alors que les dépenses de ce secteur d'activités sont estimées à 47 002 000 \$. Le MLCS s'attend à récupérer, pour le secteur du travail, environ 31 313 000 \$ de sources externes<sup>69</sup>.

La répartition des fonds du secteur du travail par programme clé est la suivante :

- normes d'emploi : 54 %;
- relations industrielles : 30 %;
- santé et sécurité : ce programme est financé par les contributions des employeurs à l'*Accident Fund*<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, 2005/06 – 2007/08 Service Plan Update, p. 5, <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/sp/lcs/lcs.pdf>

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> L'*Accident Fund* est le fonds dans lequel les contributions des employeurs et des *independent operators* sont versées et à partir duquel les compensations sont versées aux travailleurs. Le fonds finance également le WCB et le WCAT.

De plus, 13 % du budget va à l'administration alors que 3 % est destiné au bureau du ministre.

## 6 CADRE LÉGISLATIF

Le MLCS est responsable de l'application de sept lois<sup>71</sup> :

- *Employment Standards Act*;
- *Labour Relations Code*;
- *Worker's Compensation Act*;
- *Public Education Flexibility and Choice Act*;
- *Health and Social Services Improvement and Delivery Act*;
- *Fire and Police Services Collective Bargaining Act*;
- *Health Sector Partnerships Agreement Act*.

Au cours des dernières années, le MLCS a été au cœur de modifications importantes dans le fonctionnement du système de santé et de sécurité au travail. En effet, face à l'inefficacité des processus de traitement des dossiers liés à la santé et à la sécurité au travail (il y avait accumulation de dossiers et le temps de traitement des plaintes était très long), le gouvernement de la province a revu en profondeur, en 2002, les mécanismes et la structure de la Commission de la santé et de la sécurité au travail provinciale et des instances d'appel de ses décisions.

Avant ces modifications, il y avait trois instances d'appel ou de révision par rapport aux décisions de la Commission de santé et de sécurité au travail : le *Review Board*, l'*Appeal Division* et le *Medical Review Panel*. En 2002, le gouvernement a modifié le *Review Board* pour une *Review Division* et il a aboli l'*Appeal Division* et le *Medical Review Panel* et a créé le WCAT. Le WCAT a hérité du *back-log* de dossiers de ces trois organismes (soit 22 446 dossiers). Il est prévu que le WCAT rattrape le retard accumulé d'ici février 2006 (ce qui est presque réalisé).

Également en 2002, le ministre a commandé une étude concernant des changements possibles au Code de relations du travail de la province. Cette étude a été confiée à un comité composé de représentants provenant du MLCS, du secteur des employeurs, des travailleurs et de l'industrie (petites et grandes entreprises). Le comité a reçu le mandat d'examiner 14 sujets de modification possibles. De la définition du mot « employé » à la fusion d'unités syndicales, le comité devait étudier ces 14 questions en fonction du contexte suivant :

- Inscrire les relations de travail dans le contexte d'une économie moderne;
- Encourager la stabilité des relations de travail au sein de la province;
- Faire la promotion de la croissance économique;
- Assurer un équilibre entre les droits et les obligations des employeurs, des travailleurs et des syndicats.

À la suite de cette étude, le Code des relations de travail a effectivement été amendé<sup>72</sup>.

<sup>71</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *Legislation*, <http://www.labour.gov.bc.ca/pubs/leg.htm>

<sup>72</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *Report of the B.C. Labour Relations Code Review Committee to the Minister of Skills Development and Labour*, <http://www.labour.gov.bc.ca/lrcreview/Section-3-report-April-03.pdf>

Le MLCS est également affecté par la conjoncture politique de l'ensemble de la province car le secteur du travail est un secteur d'activités en ébullition constante. À titre d'exemple, le MLCS joue un rôle actif dans la négociation et le règlement de conflits de travail touchant la fonction publique. Le MLCS est actuellement impliqué dans une importante négociation, soit celle des enseignants de la province (environ 42 000 à l'échelle de la province) dont la convention collective est expirée depuis juin 2004.

Par ailleurs, il est important de savoir que le MLCS est particulièrement sollicité en raison de la venue, en Colombie-Britannique, des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2010. En effet, plusieurs personnes sont concernées par une pénurie potentielle de main-d'œuvre liée à cet événement de grande envergure. En vue de répondre à cette inquiétude, le MLCS a formé un comité multipartite composé notamment de représentants du ministère, des ressources humaines, de l'éducation, du tourisme, des Premières nations, de la communauté de Vancouver et du gouvernement fédéral. Ce comité a le mandat de travailler de concert avec l'industrie et les parties prenantes à l'organisation des Jeux olympiques pour maximiser l'emploi, doter la main-d'œuvre potentielle des compétences requises et solliciter l'appui du plus grand nombre de bénévoles possible. Un des objectifs du comité est d'intégrer ses stratégies au sein des activités générales de planification de marché du travail de la province et du fédéral en impliquant les secteurs de l'éducation, les Premières nations et les différents secteurs de l'industrie interpellés<sup>73</sup>.

## 7 BILAN

Le ministère du Travail du Québec et celui de la Colombie-Britannique ont plusieurs similitudes. Outre le fait que le MLCS ait une mission qui comporte deux volets distincts, ils ont sensiblement les mêmes mandats et responsabilités en ce qui a trait au secteur du travail.

Du point de vue structurel, les différences entre le ministère du Travail du Québec et celui de la Colombie-Britannique relèvent essentiellement du fait que ce dernier ait une double mission, soit celle liée au secteur du travail et celle liée aux services aux citoyens.

Du point de vue de la prestation de services, le MLCS se démarque par l'existence de conseillers indépendants (et de leurs bureaux) au profit des travailleurs et des employeurs. Ces conseillers interviennent au chapitre de la santé et de la sécurité au travail. Aussi, il est intéressant de remarquer que les intervenants du ministère liés au respect des normes du travail ont un pouvoir décisionnel (dont les décisions sont sujettes à appel auprès d'un tribunal) et qu'il n'existe pas d'organisme indépendant et autonome du ministère équivalent à la Commission des normes du travail du Québec.

Les ressources dont disposent les deux ministères diffèrent à certains égards. Ainsi, le MLCS compte, pour son secteur travail, 422 ETC alors que le ministère du Travail du Québec dispose de 249 ETC au total en 2004-2005. Cette donnée doit toutefois être considérée en regard du fait que le MLCS assume lui-même les fonctions qui, au Québec, sont dévolues à la Commission des normes du travail. Par rapport au budget, le MLCS prévoit des revenus de l'ordre de 15 689 000 \$ pour le secteur du travail alors que les dépenses de ce secteur d'activités sont estimées à

---

<sup>73</sup> Ministry of Labour and Citizens' Services, *Human Resource Planning for the 2010 Winter Olympic Games*, <http://www.labour.gov.bc.ca/skills/olympicshr.htm>

47 002 000 \$. Le MLCS s'attend à récupérer, pour le secteur du travail, environ 31 313 000 \$ de sources externes. Au Québec, le budget du ministère s'établit à 36 474 900 \$ en 2004-2005.

La présente étude révèle que le ministère du Travail du Québec semble administrer un nombre important de règlements et de décrets en comparaison avec son homologue britanno-colombien. Par ailleurs, les deux ministères évoluent dans un contexte semblable par rapport à la main-d'œuvre, aux syndicats et au marché du travail de manière générale.



**BIBLIOGRAPHIE**

- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *Site du Ministry of Labour and Citizens' Services*, [en ligne], [http://www.gov.bc.ca/bvprd/bc/channel.do?action=ministry&channelID=-8392&navId=NAV\\_ID\\_province](http://www.gov.bc.ca/bvprd/bc/channel.do?action=ministry&channelID=-8392&navId=NAV_ID_province)
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *2005/06 – 2007/08 Service Plan Update*, [en ligne], <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/sp/lcs/lcs.pdf>
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *2005/06 – 2007/08 Service Plan*, [en ligne], <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/bgt2004/sp2004/sdl/sdl.pdf>
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *2004/05 Service Plan Report*, [en ligne], <http://www.bcbudget.gov.bc.ca/annualreports/sdl/sdl.pdf>
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *Human Resource Plan, April 1, 2005 To March 31, 2006*, [en ligne], [http://www.labour.gov.bc.ca/pubs/related/labour\\_hr\\_plan.pdf](http://www.labour.gov.bc.ca/pubs/related/labour_hr_plan.pdf)
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *Information Resource Management Plan (IRMP) Overview 2005/06 – 2007/08*, [en ligne], <http://www.labour.gov.bc.ca/pubs/related/irmp.pdf>
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *A Fact Finding Report On The Current Collective Bargaining Dispute Between The BC Public School Employers' Association And The BC Teachers' Federation*, [en ligne], <http://www.labour.gov.bc.ca/teacher-bargaining/2005-education-factfinder.pdf>
- MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 26 janvier 2006). *Report Of The Industrial Inquiry Commission : British Columbia's Film And Television Industry*, [en ligne], <http://www.labour.gov.bc.ca/reports-website/TysoeSummary.pdf>
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 27 janvier 2006). *Population selon le sexe et le groupe d'âge, par province et territoire - 2005*, [en ligne], [http://www40.statcan.ca/l02/cst01/demo31a\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/l02/cst01/demo31a_f.htm)
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 27 janvier 2006). *Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage, par province – 2005*, [en ligne], [http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07c\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor07c_f.htm)
- HUNT, Allan (Page consultée le 27 janvier 2006). *Why Not the Best? Service Delivery Core Review Report*, [en ligne], <http://www.labour.gov.bc.ca/wcbreform/HuntReport-Complete.pdf>

MINISTRY OF LABOUR AND CITIZENS' SERVICES (Page consultée le 30 janvier 2006). *Report of the B.C. Labour Relations Code Review Committee to the Minister of Skills Development and Labour*, [en ligne], <http://www.labour.gov.bc.ca/lrcreview/Section-3-report-April-03.pdf>

## **PERSONNE-RESSOURCE**

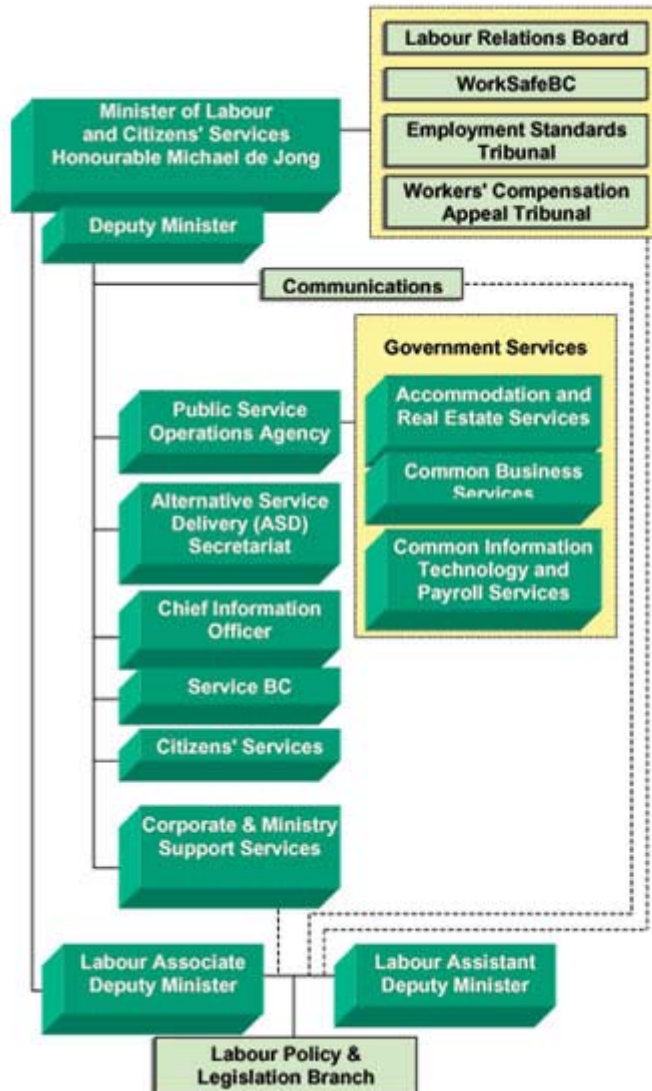
### **Ministry of Labour and Citizens' Services**

Graig Chambers

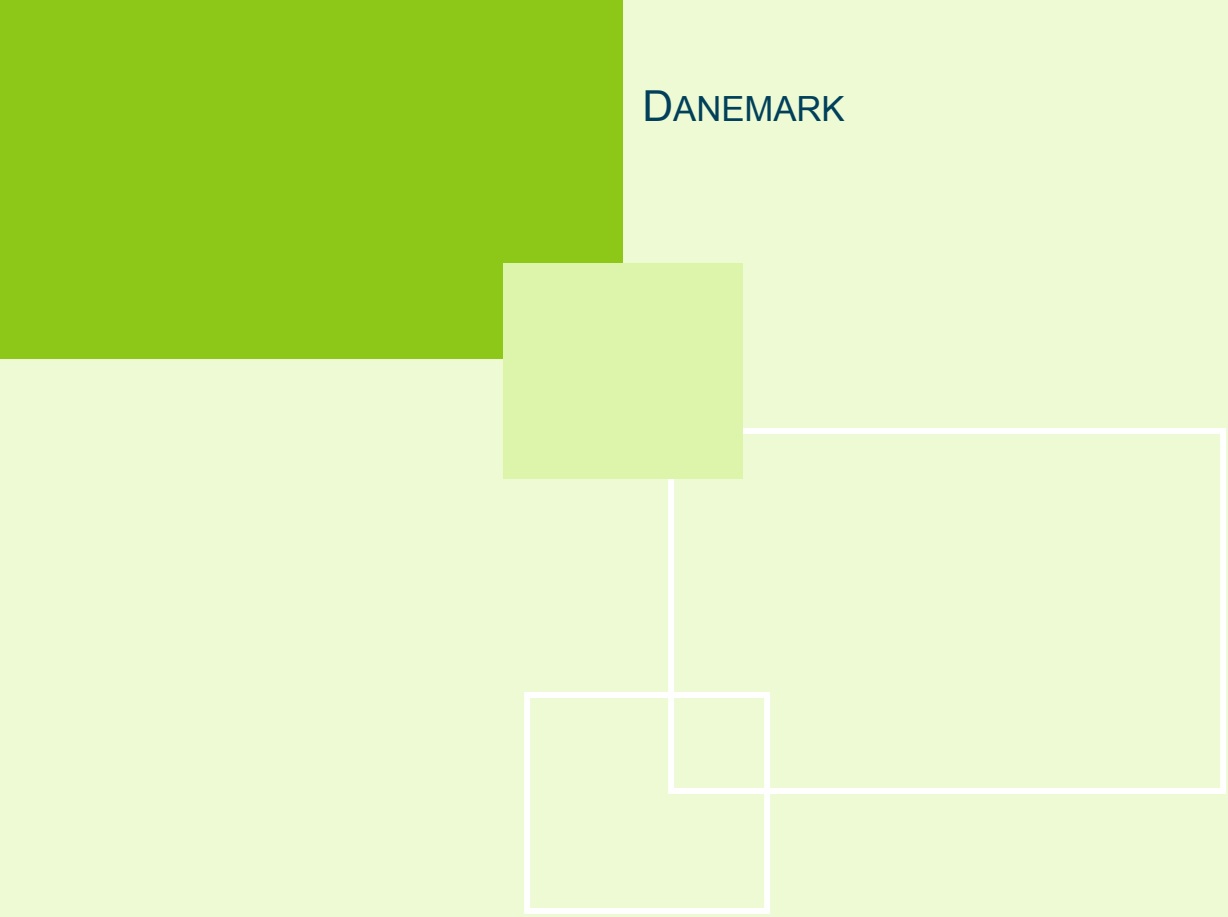
*Public Affairs Officer*

[Craig.Chambers@gov.bc.ca](mailto:Craig.Chambers@gov.bc.ca)

## ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DES SERVICES DES CITOYENS







DANEMARK



## 1 PRÉSENTATION

Au Danemark, le ministère de l'Emploi est responsable des problématiques concernant le marché du travail et l'emploi. Le ministre de l'Emploi est conseillé et assisté par le Secrétariat général du ministère de l'Emploi, qui est dirigé par le secrétaire général.

Le Danemark a une population d'environ 5,4 millions d'habitants, ce qui représente environ 1,4 % de l'ensemble de la population de l'Union européenne (UE<sup>74</sup>) dont il fait partie. Environ 80 % de la population active est syndiquée.

### 1.1 Historique

Le ministère de l'Emploi a été fondé sous le nom ministère du Travail en novembre 1942 lors d'une séparation d'un ancien ministère, soit le ministère du Travail et des Affaires sociales qui combinait deux portefeuilles. Au cours des années 1940-1950, le ministère du Travail a fait partie successivement du ministère du Travail et du Logement, du ministère de l'Économie et du Travail et du ministère du Travail et des Affaires sociales. En 2001, le ministère du Travail a changé de nom pour devenir le ministère de l'Emploi, un ministère dédié à la fois aux questions relatives au travail et à l'emploi. Les activités du ministère se sont développées dans les domaines suivants : législation sur les conditions de travail, législation sur l'assurance-chômage, droit du travail et services du marché du travail.

### 1.2 Mission

Le ministère de l'Emploi détient la responsabilité première au niveau politique et administratif en ce qui concerne les questions du marché du travail. L'information accessible en langue française et anglaise ne permet pas de définir, nommément, la mission du ministère de l'Emploi danois. Toutefois, à la lumière de ses différents mandats, il est loisible d'assumer que la mission du ministère de l'Emploi consiste à améliorer la situation de l'emploi à l'échelle du pays de même que les conditions de travail des travailleurs. En effet, le ministère de l'Emploi est chargé des mesures et des programmes en relation avec tous les groupes de personnes sans emploi, c'est-à-dire à la fois les personnes qui peuvent bénéficier des allocations chômage et les personnes qui reçoivent une assistance sociale (prestations en espèces). Le ministère de l'Emploi est également responsable de la législation dans les domaines suivants : emploi et conditions de travail, sécurité et santé au travail, accidents du travail, prestations/allocations pour les personnes totalement ou partiellement dans l'incapacité de travailler, activités d'aide à la recherche d'emploi, services aux entreprises et mesures d'activation<sup>75</sup>.

<sup>74</sup> Gouvernement du Danemark, *Denmark in Brief*,  
[http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520324&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520324&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<sup>75</sup> Gouvernement du Danemark, *Ministry of Employment*,  
[http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520653&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520653&_dad=portal&_schema=PORTAL)

## 2 MANDATS

En vue de réaliser sa mission, le ministère de l'Emploi s'est vu confier la responsabilité d'administrer les programmes et la législation dans les domaines suivants<sup>76</sup> :

- droit du travail;
- sécurité et santé au travail;
- accidents du travail.

De manière détaillée, le ministère de l'Emploi détient les mandats suivants :

- assurer la prestation de divers services tels que :
  - les allocations chômage;
  - la retraite anticipée volontaire;
  - les prestations en espèce;
  - l'allocation d'activation;
  - les prestations d'assurance maladie et de maternité;
  - l'allocation de réinsertion professionnelle;
  - les prestations de chômage pour les personnes en situation d'emploi précaire;
  - les allocations versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.
- prendre les mesures les plus appropriées concernant l'emploi telles que :
  - des mesures d'activation en relation avec les chômeurs assurés et non assurés;
  - les services aux entreprises : activités de placement, mesures liées aux goulots d'étranglement (*bottleneck initiatives*) et à la surveillance du marché du travail;
  - des initiatives visant à promouvoir un marché du travail diversifié, à développer la responsabilité sociale des entreprises et les clauses sociales;
  - des activités d'aide à la recherche d'emploi pour les chômeurs et pour les personnes avec une capacité de travail réduite;
  - des mesures d'emploi favorisant les initiatives en relation avec les groupes à risques spéciaux.

Le ministère de l'Emploi s'occupe également :

- des questions de droit du travail - notamment des relations industrielles, des initiatives dans le domaine de la politique des revenus, de la législation concernant le Médiateur et le Tribunal du travail;
- de la retraite complémentaire du marché du travail, du Fonds de garantie des salaires, de la législation relative aux employés et aux cadres, aux congés payés, etc.;
- du système d'assurance-chômage, du régime de préretraite et de la prestation transitoire;
- de la réglementation du milieu de travail (sécurité et santé en milieu de travail);
- de l'Agence nationale danoise pour l'emploi et de la formation professionnelle;

---

<sup>76</sup> Gouvernement du Danemark, *About the Ministry*,  
[http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520750&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520750&_dad=portal&_schema=PORTAL)

- des activités d'emploi et de formation, de création d'entreprises ainsi que des programmes d'aide aux chômeurs.

Au niveau international, le ministère de l'Emploi participe aux travaux de l'UE, de l'Organisation de coopération et de développement économiques, du Bureau international du travail, du Conseil de l'Europe et à la collaboration nordique<sup>77</sup>.

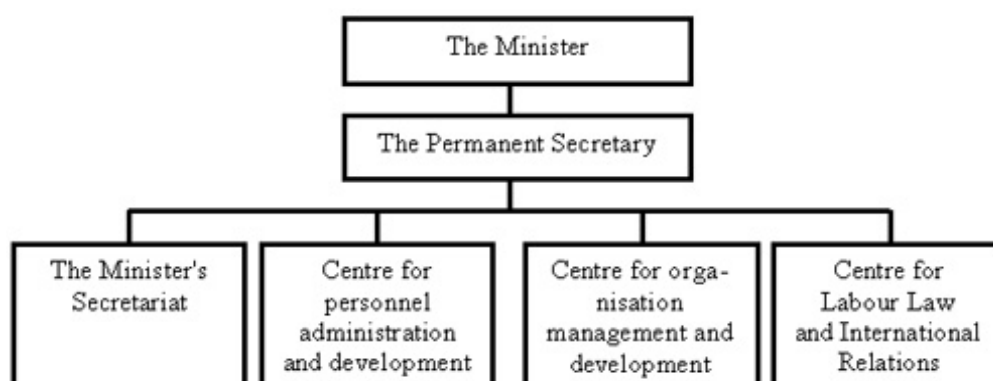
### 3 FONCTIONNEMENT

#### 3.1 Structure organisationnelle

La documentation consultée présente, de manière séparée, la structure organisationnelle du ministère de l'Emploi et de ce qui est appelé le département de l'Emploi, c'est-à-dire le « noyau dur » qui compose le ministère de l'Emploi. Voir l'annexe I pour un organigramme intégré du département et du ministère (l'organigramme comprend le département et l'ensemble du ministère).

Le ministère de l'Emploi (de même que le département) est dirigé par le ministre de l'Emploi, assisté par un secrétaire permanent. Tel que le démontre l'organigramme présenté ci-dessous, quatre entités organisationnelles composent le département de l'Emploi.

FIGURE 1 : DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI<sup>78</sup>



#### ■ Minister

Le *Minister* dirige le ministère de l'Emploi (et le département) et il est le premier responsable, du point de vue politique, des activités du ministère devant la *Folketing* (l'équivalent de l'Assemblée nationale). Il est conseillé et assisté par le *Minister's Secretariat*<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> Ministère de l'Emploi, *Présentation du ministère*, <http://www.bm.dk/francais/ministere.asp?id=Ministère%20du%20Travail&mtop=1&mlft=3&thgt=0>

<sup>78</sup> Ministry for Employment, *Organizational Chart – The Department*, <http://www.bm.dk/english/ministry/organisation/departement.asp>

<sup>79</sup> Ministry of Employment, *Presentation of the Department of Ministry of Employment*, [http://www.bm.dk/english/ministry/organisation/departementets\\_centre.asp#Deputy%20Permanent%20Secretaries](http://www.bm.dk/english/ministry/organisation/departementets_centre.asp#Deputy%20Permanent%20Secretaries)

## ■ Permanent Secretary

Comparativement au *Minister*, le *Permanent Secretary* est le premier responsable, du point de vue administratif, des activités du ministère. Il dirige le *Minister's Secretariat* et assiste directement le ministre en ce qui concerne la conduite du ministère. De plus, bien que ce dernier n'apparaisse pas sur l'organigramme, le ministère compte sur un *Deputy Permanent Secretary* (secrétaire adjoint) pour assister le *Permanent Secretary*<sup>80</sup>.

## ■ Minister's Secretariat

Le *Minister's Secretariat* a la responsabilité d'établir les liens entre les différents conseils, organismes et entités administratives qui relèvent du ministère, le ministre et le secrétaire permanent. Il analyse et coordonne les dossiers qui émanent de ces différents intervenants et qui seront par la suite présentés au ministre. Le *Minister's Secretariat* assiste également le ministre dans ses relations avec le gouvernement et le *Folketing*. Enfin, le *Minister's Secretariat* est aussi responsable de la gestion des communications avec les médias. Tel qu'il a été mentionné précédemment, il est dirigé par le *Permanent Secretary*.

## ■ Centre for Personnel Administration and Development

Le *Centre for Personnel Administration and Development* détient les responsabilités administratives relatives au personnel et supervise l'ensemble du développement du ministère. Le *Centre for Personnel Administration and Development* administre également les ressources humaines pour la Division des technologies de l'information du ministère (une unité de service autonome) et pour *The Administration Centre* ou Centre administratif du ministère. De plus, le *Centre for Personnel Administration and Development* coordonne plusieurs tâches pour l'ensemble de l'organisation en lien avec les ressources humaines, en émettant, à titre d'exemple les lignes directrices relatives aux politiques salariales. Le *Centre for Personnel Administration and Development* supervise également divers services administratifs tels que le comptoir de la réception, l'achat de matériel, l'inventaire administratif, la supervision quotidienne du ministère, etc.

## ■ Centre for Organisation Management and Development

Le *Centre for Organisation Management and Development* est responsable de l'administration générale des finances du département et liées aux activités qui relèvent du ministère. Il s'occupe également de l'application de la *Finance Act*, de la tenue et du contrôle des comptes, de la supervision et de l'administration des salaires. Les contrôles spécifiques et les contrats liés à la performance conclus par les différents conseils d'administration des organisations qui relèvent du ministère sont également sous sa supervision. Le contrôle du marché du travail, les évaluations d'ajustements structurels, la production d'études de recherche et de statistiques sur le développement du marché du travail lui incombent également.

---

<sup>80</sup> Ministry of Employment, *Department Organisation*,  
[http://www.bm.dk/english/ministry/organisation/departement\\_structure.asp](http://www.bm.dk/english/ministry/organisation/departement_structure.asp)

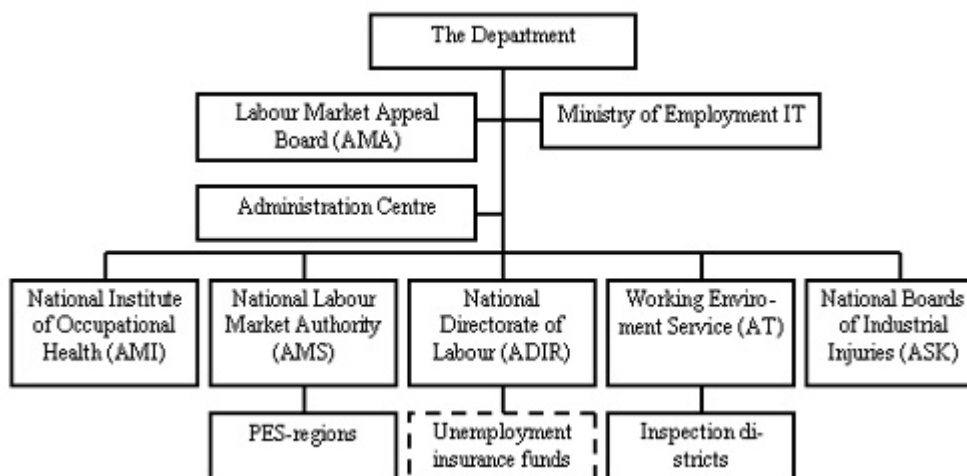
## ■ Centre for Labour Law and International Relations

Tel qu'il est présenté sur l'organigramme, le « noyau dur » du ministère de l'Emploi compte un *Centre for Labour Law and International Relations*. Or, il semblerait y avoir eu des modifications récentes, car la documentation consultée présente plutôt :

- un *Centre for Legal and International Affairs* : Ce centre coordonne les lois et politiques du travail liées au domaine international, que ce soit pour l'UE, l'Organisation internationale du travail, le Conseil de l'Europe, la coopération nordique et la coopération avec les pays de l'Est. Il supervise également les relations interministérielles qui concernent le *Folketing*, les ministères et toute autre organisation liée au marché du travail.
- un *Centre for Labour Law and Industrial Relations* : Ce centre s'occupe, de manière générale, de l'ensemble de la législation touchant le travail telle que les différentes lois sur les salaires, les heures de travail, l'équité en matière d'accès au travail, la santé et sécurité au travail, etc. Voir l'annexe I pour l'énumération complète des lois administrées par le ministère de l'Emploi.

En plus du « noyau dur » ou du département de l'Emploi, plusieurs organisations composent le ministère de l'Emploi. Plusieurs sont présentées ci-dessous, mais le ministère compte également plusieurs organismes qui ne font pas partie de cet organigramme. Voir également l'annexe I pour un organigramme intégré du département et du ministère.

**FIGURE 2 : L'ENSEMBLE DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI (INCLUANT LE DÉPARTEMENT)**



Les organismes présentés dans l'organigramme présenté à la figure 2 sont en caractères gras. Il n'a pas été possible d'obtenir d'information relative aux *Unemployment Insurance Funds* et aux *Inspection Districts*. Les différents organismes qui collaborent ou relèvent du ministère de l'Emploi sont les suivants :

- ***Labour Market Appeal Board (AMA)***;
- ***The Administration Centre***;
- ***Ministry of Employment IT***;

- *National Institute of Occupational Health;*
- *National Labour Market Authority (AMS);*
- *National Directorate of Labour (ADIR);*
- *Service Centre of the Working Environment Council;*
- *National Boards of Industrial Injuries (ASK);*
- *Public Employment Service regions (PES-region);*
- *Working Environment Authority (AT);*
- *Working Environment Appeal Board;*
- *Working Environment Council;*
- *Industrial Court;*
- *Employment Council;*
- *National Centre for Employment Initiatives;*
- *Public Conciliation Service;*
- *The Copenhagen Centre;*
- *Supervisory Body of the Employment Insurance System.*

### ■ Labour Market Appeal Board

L'AMA est administré par le ministère de l'Emploi. Toutefois, il agit de manière indépendante en ce qui a trait au traitement des plaintes qu'il reçoit. L'AMA entend les plaintes dans les domaines suivants : l'assurance-chômage, les normes du marché du travail, les congés parentaux, les allocations quotidiennes lors du premier et deuxième jour de chômage, les programmes de formation professionnelle, les contrats d'emploi, les compensations financières pour les personnes invalides et les jours de congé.

Une décision de l'AMA peut être entendue par une autre autorité administrative. L'AMA est composé d'un président nommé par le ministre et de 13 membres, également nommés par le ministre, sur la recommandation de différentes autorités et organisations œuvrant dans le secteur de l'emploi. Les nominations sont d'une durée de quatre ans.

### ■ Administration Centre

*The Administration Centre* a été mis en place en 2003 afin d'agir comme unité mixte interministérielle. Il est responsable de l'administration des finances, des salaires, des achats pour le département et pour l'ensemble des organismes qui relèvent du ministère. Il emploie environ 60 personnes.

### ■ Ministry of Employment IT

Le *Ministry of Employment IT* est un organisme indépendant du ministère de l'Emploi dont la responsabilité est de développer et d'assurer l'efficacité, la stabilité et la sécurité des systèmes de technologie de l'information pour le département et l'ensemble des organismes qui relèvent du ministère.

### ■ National Institute of Occupational Health

Le *National Institute of Occupational Health* mène des recherches et des études concernant la santé et la sécurité et travail. Il agit en tant qu'organisme de recherche sectorielle indépendant.

L'objectif de le *National Institute of Occupational Health* est de favoriser des milieux de travail sécuritaires et sains. Il constitue également un laboratoire de référence national pour l'évaluation et l'analyse de problématiques liées à la santé et à la sécurité au travail.

### ■ National Labour Market Authority

L'AMS doit promouvoir la flexibilité du marché du travail et surveiller son bon fonctionnement général. Elle veille à l'implantation des PES-regions et participe à l'agenda politique concernant le marché du travail. Elle assiste le ministre de l'Emploi de façon indépendante.

L'AMS est responsable des lois suivantes : la *Public Employment Service Act on an Active Labour Market Policy* (la loi sur le marché du travail), l'*Act on an Active Social Policy* (la loi sur les politiques sociales), l'*Act on Daily Cash Benefits in the Event of Sickness or Childbirth* (la loi sur les prestations quotidiennes en cas de maladie ou de naissance) et l'*Act on compensation to Disabled Persons in employment* (la loi sur les prestations pour les personnes invalides ou à capacité de travail réduite). Elle promeut également les initiatives pour les groupes à risque (*exposed groups*). Elle offre en ligne un service permettant aux bénéficiaires d'une assurance-emploi, invalidité, maladie ou de naissance de vérifier le suivi des allocations quotidiennes.

L'AMS offre des services aux entreprises comme des services de placement. Elle propose aussi certaines mesures pour éviter les goulots d'étranglement (*bottleneck initiatives*) et surveille le marché de l'emploi. L'AMS a établi un programme de banque électronique de curriculum vitæ.

Enfin, l'AMS fait la promotion de mesures d'intégration et d'activités de placement pour les travailleurs ayant une capacité de travail réduite et effectue le suivi de la réforme des programmes de pension et du développement des technologies de l'information.

### ■ National Directorate of Labour

L'ADIR assiste le ministère de l'Emploi dans l'administration et la réglementation des prestations d'assurance-chômage. Il reçoit également les plaintes concernant ces prestations, par exemple en cas d'interruption de paiement de l'assurance pour un chômeur. L'ADIR administre également la *Holiday Act* (la loi sur les congés fériés) et les programmes de retraite anticipée. Il assiste le ministre de façon indépendante.

L'ADIR est responsable des lois suivantes :

- L'*Act on an Active Social Policy* (la loi sur la politique d'activité sociale), qui encadre l'assistance sociale, les prestations de réhabilitation, les prestations de chômage dans les cas de chômage d'un travailleur atypique;
- L'*Act on unemployment insurance* (la loi sur l'assurance-chômage), qui encadre les prestations d'assurance-chômage, les prestations transitoires et les retraites anticipées.
- La *Part time pension Act* (la loi sur les pensions à temps partiel), la *Holiday Act*, l'*Act on Flex Allowance* (la loi sur les travailleurs atypiques), l'*Act on Daily Cash Benefit in the Event of Sickness or Childbirth* et la loi de la protection contre les blessures professionnelles et la garde d'enfant (maintenant abrogée).

## ■ Service Centre of the Working Environment Council

Ouvert depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le *Service Centre of the Working Environment Council* a pour mission d'informer l'ensemble de la population à propos de la santé et de la sécurité au travail. Le *Service Centre of the Working Environment Council* s'occupe d'une multitude de tâches à l'intérieur du *Working Environment Council*.

## ■ National Board of Industrial Injuries

L'ASK rend des décisions concernant les accidents de travail conformément à l'*Act of Industrial Injuries and Related Tort Legislation* (la loi sur les accidents industriels et les préjudices apparentés). L'ASK accepte ou non de compenser financièrement un travailleur blessé en fonction de la loi. Les accidents professionnels, les dommages à court terme, les blessures soudaines et les maladies professionnelles sont éligibles au système de compensation financière. Sur demande, une blessure qui ne serait pas admissible à une compensation financière en fonction de la loi peut néanmoins être évaluée par l'ASK. Le fonctionnement de l'ASK est indépendant du ministère.

L'ASK est responsable des lois suivantes : l'*Act on Protection against the Consequences of Industrial Injuries* (la loi protégeant contre les conséquences des accidents industriels), l'*Act on Compensation to Injured Conscripts* (la loi de compensation des militaires blessés), l'*Act on Compensation to the victims of the period of the occupation* (la loi de compensation des victimes de la période de l'occupation) et l'*Act on Compensation for Vaccination Injuries* (la loi de compensation pour les victimes de vaccination).

## ■ Public Employment Service-regions

Les PES-regions sont répartis dans chacun des 14 comtés du Danemark. Chaque bureau propose différents services d'aide à l'emploi. Ces services sont accessibles pour toute personne en recherche d'emploi ou encore pour les entreprises ayant besoin de main-d'œuvre. Les PES-regions offrent également des services de formation et d'éducation.

Par ailleurs, tel qu'il a été mentionné précédemment, le ministère de l'Emploi compte plusieurs organismes qui, bien que présentés sur le site Internet au même titre que les précédents, ne figurent pas dans l'organigramme.

## ◆ Working Environment Authority

L'AT contribue à assurer un environnement de travail sain et sécuritaire en évaluant les entreprises, en élaborant des règlements concernant les conditions de travail et en fournissant divers renseignements sur l'environnement de travail. Elle travaille de façon indépendante du ministère.

L'AT est responsable de l'application des lois suivantes : l'*Act on the Working Environment* (la loi sur l'environnement de travail), l'*Act on Safety and Health in Greenland* (la loi sur la sécurité et la santé au Groenland) et l'*Act on Working Environment Certificate to Enterprises and Government Grants to Enterprises with Certificate* (la loi sur la certification du milieu de travail des entreprises et les subventions du gouvernement aux entreprises avec certification).

#### ◆ Working Environment Appeal Board

Le *Working Environment Appeal Board* reçoit les plaintes émises à la suite d'une décision de l'AT. Il agit de façon indépendante et ses décisions sont finales. Une plainte relative aux décisions du *Environment Appeal Board* peut toutefois être reçue par l'ombudsman du *Folketing* danois. Le *Environment Appeal Board* est dirigé par un président nommé par le ministère de l'Emploi, sur recommandation des autorités et organisations impliquées dans ce secteur d'activités, et ce, pour une période de quatre ans.

#### ◆ Working Environment Council

Le *Working Environment Council* coordonne les activités des différents comités concernés par la sécurité et la santé en milieu de travail. Il conseille également le ministre de l'Emploi pour la création et l'application de l'ensemble des mesures se rattachant à la santé et à la sécurité au travail. Un président et 20 membres forment le conseil, dont 10 membres représentant les employés en milieu du travail et 10 membres représentant les employeurs. Tous les membres sont nommés par le ministre pour une période de quatre ans.

#### ◆ Industrial Court

L'*Industrial Court* aide à la résolution des conflits entre les employeurs et les employés à l'intérieur d'une organisation. Avant d'être reçue devant l'*Industrial Court*, les parties impliquées dans un conflit doivent avoir tenté de résoudre elles-mêmes le différend qui les oppose. La décision de l'*Industrial Court* est sans appel. Le tribunal est composé de 12 juges et de 31 juges adjoints, d'un président, d'un président adjoint et d'un secrétaire. Le président et le président adjoint sont nommés par le ministre de l'Emploi, sur recommandation des juges. La nomination est valide jusqu'à ce que le président atteigne l'âge de 70 ans. Les juges et juges adjoints sont nommés pour une période de cinq ans.

L'*Industrial Court* est responsable de tous les litiges concernant la *Labour Court Act*, c'est-à-dire les conflits relevant des normes du travail ou du non-respect des conditions de travail et des salaires tels qu'ils sont déterminés par les conventions collectives<sup>81</sup>.

#### ◆ Employment Council

La principale tâche de l'*Employment Council* est de participer à la planification des mesures favorisant l'emploi et de conseiller le ministre. Cette responsabilité s'inscrit dans l'action des PES-regions et des municipalités.

L'*Employment Council* a été établi le 1<sup>er</sup> juillet 2003, au moment où étaient fermés le *National Labour Market Council* et le *Social Council*. Le secrétariat de l'*Employment Council* est situé à l'intérieur de l'AMS.

---

<sup>81</sup> Arbejdsmarkedet Hus, *Introduction to Danish Labour Court*, <http://www.arbejdsretten.dk/>

#### ◆ National Centre for Employment Initiatives

Le *National Centre for Employment Initiatives* contribue au développement de mesures inclusives pour le marché de l'emploi et à la diffusion d'information concernant ces mesures. Il s'agit d'une institution indépendante sous l'autorité du ministère de l'Emploi. Il a été établi le 1<sup>er</sup> avril 2003, dans le fusionnement du *Placement Centre Aarhus* et du *Centre for Employment Development on Special Terms*.

#### ◆ Public Conciliation Service

Le *Public Conciliation Service* participe à la résolution de conflits entre employeurs et employés. Il intervient généralement à la suite d'une mésentente concernant le renouvellement d'une convention collective. Trois conciliateurs publics sont responsables du *Public Conciliation Service*, une organisation qui agit de façon indépendante. De plus, 21 médiateurs sont nommés à travers le pays pour assister les conciliateurs publics dans leur tâche.

#### ◆ Copenhagen Centre

L'objectif du *Copenhagen Centre* est de faciliter et de promouvoir les partenariats entre les autorités, les industries et les organisations de la société civile, les organisations internationales et celles liées au monde du travail afin d'améliorer l'intégration sociale et de combattre l'exclusion, par le dialogue et diverses activités.

#### ◆ Supervisory Body of the Employment Insurance System

La tâche principale du *Supervisory Body of the Employment Insurance System* est de conseiller le ministre de l'Emploi par rapport aux problématiques étudiées par l'ADIR, de s'assurer que l'ADIR supervise adéquatement le fond d'assurance-chômage et que les bénéficiaires en sont satisfaits. Ce comité est composé d'un président et de six membres qui sont tous nommés pour une période de quatre ans. Cinq de ces membres sont nommés à la suite de recommandations provenant d'organisations œuvrant dans le domaine.

### 3.2 Prestation de services

Tel qu'il est loisible de le constater, le fonctionnement du ministère de l'Emploi danois est particulier en ce sens que la prestation des services du Ministère est confiée à tout un ensemble d'organismes autonomes. C'est l'ensemble de ces organismes qui compose le Ministère et qui offre des services aux citoyens dans certains domaines d'action spécifiques. Les fonctions administratives et politiques sont, quant à elles, confiées à un « noyau dur » d'entités administratives, connu sous le nom de *département du ministère de l'Emploi*.

Les principaux services ainsi offerts par le Ministère sont catégorisés de la manière suivante :

- les services d'aide à l'emploi et à la formation : accessibles par des bureaux régionaux (PES-regions) dans chacun des 14 comtés. Un site de placement en ligne est également accessible, permettant aux chercheurs d'emploi d'afficher leur curriculum vitæ et de consul-

ter les offres d'emploi et aux employeurs d'avoir accès à une banque de candidats potentiels<sup>82</sup>;

- les services de prestations sociales, d'assurance-chômage, d'assurance invalidité et d'assurance parentale : accessibles en ligne;
- les services de résolution des conflits : des tribunaux offrent des services de médiation et d'arbitrage en cas de conflit de travail;
- les services de santé et sécurité au travail : comprennent des visites sur les lieux de travail, le traitement de plaintes et la réalisation de recherches en vue d'améliorer les milieux de travail;
- le ministère offre en ligne de l'information sur l'emploi et le travail, dont un manuel décrivant les lois applicables au marché du travail et qui concerne particulièrement les citoyens des huit pays de l'Europe de l'Est, nouvellement membres de l'UE<sup>83</sup>.

## 4 AUTRES ORGANISMES

Étant donné le fonctionnement des ministères et institutions publiques danoises, l'ensemble des organismes qui travaillent avec le ministère de l'Emploi a été présenté dans la section 2.1 portant sur la structure organisationnelle du ministère.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Le ministère de l'Emploi danois ne publie pas sur son site Internet de données relatives aux ressources humaines et le rapport annuel n'est accessible qu'en danois. Cependant, madame Maria Harhoff, de l'*International and Legal Affairs Division*, nous a transmis de l'information à cet effet, à savoir que le Département emploie présentement 127 personnes, dont 13 étudiants à temps partiel (environ 15 heures par semaine) et 2 *General Service Staff* (G-staff).

L'ensemble des ressources humaines est réparti comme suit à l'intérieur du Département :

- Le *Minister's Secretariat* emploie 40 personnes ou 35,5 ETC et 3 cadres;
- Le *Centre for Personnel Administration and Development* emploie 28 personnes ou 24,94 ETC et 2 cadres;
- Le *Centre for Organisation Management and Development* emploie 30 personnes ou 27,09 ETC et 2 cadres;
- Le *Centre for Legal and International Affairs* emploie 15 personnes ou 13,71 ETC et 1 cadre ;
- Le *Centre for Labour Law and Industrial Relations* emploie 14 personnes ou 13,71 ETC et 1 cadre ;
- La *Unit for Internal Auditing* ou l'Unité de la vérification interne emploie 3 personnes, dont 1 cadre.

<sup>82</sup> Gouvernement du Danemark, *Arbejdsformidlingen / Jobnet*, Site du service d'emploi danois, <http://www.af.dk/>

<sup>83</sup> Ministère de l'Emploi, *Rules on Residence and Work in Denmark for Citizens from the New East European EU Member States*, <http://www.bm.dk/english/residence/residence-october05.pdf>

Le ministère de l'Emploi ne tient pas de registre relatif à la syndicalisation des employés. Toutefois, madame Harhoff indique que l'ensemble des professionnels est membre du même syndicat. Pour les *G-Staff*, le taux de syndicalisation est d'environ 95%. Seulement 12 des 127 employés sont fonctionnaires.

Le Ministère n'a pas prévu de plan de renouvellement de la main-d'œuvre pour atténuer les effets des départs massifs à la retraite.

Chaque année, environ 25 % des professionnels changent de ministère ou se dirigent vers une autre unité du ministère de l'Emploi. En raison d'une clause à l'intérieur de leur contrat de travail, durant leurs 10 premières années de service, les professionnels doivent occuper 3 postes différents au sein du gouvernement. Après 6 années de travail et le début du troisième poste, les professionnels obtiennent une augmentation de salaire de 2 176 \$ CA par année (11 832 Kr). Pour les *G-staff*, les changements d'emploi ne sont pas très fréquents. Il n'existe pas de clause de mobilité équivalente dans leur contrat, bien que le gouvernement et le syndicat des *G-staff* soient présentement en négociation.

Le Danemark, comme la majorité des pays de l'UE, fait face à un vieillissement de sa population et à une diminution de sa population active. Le gouvernement examine des façons de maintenir les travailleurs plus longtemps sur le marché du travail et d'améliorer la conciliation du travail et de la vie familiale. Toutefois, aucune réforme n'a pour l'instant été proposée ou mise en œuvre.

Une commission indépendante désignée par le gouvernement a été mise sur pied afin d'évaluer le futur de la société danoise. Elle a publié un rapport en décembre 2005. Celui-ci contient entre autre des projections relatives au marché de l'emploi et de la main-d'œuvre active au Danemark jusqu'en 2040. Le rapport peut être consulté dans Internet en version originale danoise seulement.

## 5.2 Ressources financières

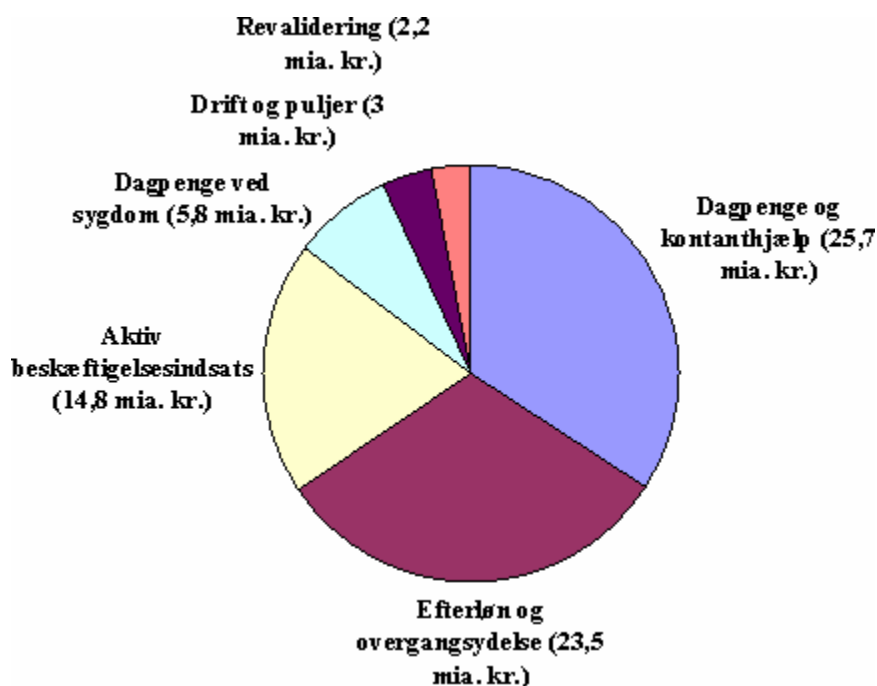
Les politiques d'emploi danoises sont principalement financées par des fonds nationaux, mais également par le Fond social et régional, compris dans le fond structurel de l'UE.

Il n'a pas été possible d'obtenir de données précises et ventilées par rapport au budget du Département de l'emploi. Par ailleurs, en 2006, le budget du ministère de l'Emploi est de 13,784 G\$ CA (75 G Kr).

- Les dépenses opérationnelles du Département et l'ensemble des organismes composant le ministère de l'Emploi (*National Labour Market Authority*, etc.) sont d'environ 551 557 000 \$ CA (3 G Kr) (voir graphique *Drift og puljer*).
- Les dépenses relatives aux mesures sociales liées aux politiques du marché de l'emploi sont les suivantes :
  - *Sickness Benefit* : 1, 066 G\$ CA (5,8 G Kr);
  - *Active Labour Market Policy and Activation Effort* : 2,722 G\$ CA (14,8 G Kr);
  - *Voluntary Early Retirement Scheme* : 4,320 G\$ CA (23,5 G Kr);
  - *Unemployment Benefit and Social Assistance* : 4,736 G\$ CA (25,7 G Kr);
  - *Rehabilitation* : 405 545 000 \$ CA (2,2 G Kr).

La distribution du budget de dépenses à l'intérieur du ministère de l'Emploi est illustrée à l'aide du graphique suivant :

**FIGURE 3 : DRIFT OG PULJER**



## 6 CADRE LÉGISLATIF

Le Danemark étant partie de l'UE, le cadre législatif et politique susceptible d'affecter le ministère de l'Emploi danois n'est pas seulement national mais régional (UE et pays nordiques). En effet, et ce particulièrement pour 2002, année où la présidence de l'UE était assumée par le Danemark, le ministère de l'Emploi a été mis à contribution de façon particulière dans le cadre d'une stratégie d'action régionale axée sur l'emploi et l'inclusion sociale<sup>84</sup>.

En 2005, le Danemark a préparé un *Danish Reform Program*<sup>85</sup>, dont le chapitre 5 traite spécifiquement des politiques pour l'emploi. Ce programme de réforme s'inspire de la Stratégie de Lisbonne de l'UE<sup>86</sup> et du « rapport Cardiff<sup>87</sup> ». Il intègre également de nombreuses recommandations élaborées dans le cadre de rapports et de plans d'action nationaux précédents.

<sup>84</sup> Ministère de l'Emploi, *Social Inclusion - Through Social Dialogue and Partnership*, [http://www.bm.dk/english/private/slettede%20sider/publikations/eu2002/UK\\_EU\\_web.pdf](http://www.bm.dk/english/private/slettede%20sider/publikations/eu2002/UK_EU_web.pdf)

<sup>85</sup> Ministère de l'Emploi, *The Danish Reform Program 2005*, <http://www.bm.dk/english/publications/nrp2005/default.asp>

<sup>86</sup> La Stratégie de Lisbonne a été adoptée en 2000, à Lisbonne (Portugal) et elle définit les grandes orientations économiques, sociales et environnementales de l'UE.

<sup>87</sup> Le rapport Cardiff a pour objectif de vérifier, par pays, à quel point les recommandations des grandes orientations européennes de politique économique ont été traduites dans la législation et les plans d'action nationaux.

Les politiques principales proposées par le *Danish Reform Program* comprennent :

- la mise en place de mesures pour contrer le vieillissement de la population, c'est-à-dire faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail et retarder les départs volontaires à la retraite;
- l'amélioration de l'intégration des immigrants au marché du travail danois;
- le développement de l'adaptabilité et de l'employabilité des employés face aux changements du monde du travail, que provoquent notamment la mondialisation des marchés et le développement des technologies, en offrant des programmes de formation continue.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, le ministère de l'Emploi est constitué d'un « noyau dur », le département de l'Emploi, qui administre les politiques publiques et le budget du ministère. De nombreux organismes gravitent autour du département, en agissant soit de façon autonome, mais complémentaire au département, ou encore, en y étant directement tributaire.

La législation du ministère est administrée par chacun des organismes mentionnés dans la section 2.1 de cette étude. Pour une énumération plus complète des lois qui incombent au ministère, consulter l'annexe II.

## 7 BILAN

Le ministère du Travail du Québec et le ministère de l'Emploi du Danemark diffèrent sensiblement quant à leur mission. Au Québec, le ministère a pour objectif principal d'assurer à la population des conditions de travail équitables, de promouvoir le respect des normes du travail, de favoriser l'harmonie dans les milieux de travail, ainsi que de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Au Danemark, l'accent est mis davantage sur l'« emploi », plutôt que sur le « travail ». Le ministère, bien que responsable des relations de travail et de la santé et sécurité des travailleurs, met en œuvre des mesures visant l'insertion sociale et professionnelle de la population, le maintien et la création d'emplois et la formation continue de la main-d'œuvre. Au Québec, ces services d'aide à l'emploi sont assumés par Emploi-Québec, qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le ministère de l'Emploi du Danemark administre également différentes prestations d'assurance relatives au travail (par exemple, les prestations d'assurance-chômage, d'assurance maladie et de maternité).

La structure des deux ministères est passablement différente. Alors qu'au Québec le ministère du Travail administre l'enveloppe budgétaire, les ressources humaines et la prestation de services, au Danemark ces fonctions sont assumées par le département de l'Emploi. Les programmes et services sont quant à eux assumés par différentes unités (*Authorities, Directorates, Councils*, etc.), qui administrent leur législation propre et offrent leurs différents services, soit par le biais de centres d'aide à l'emploi ou encore par la prestation de services électroniques.

Du point de vue des ressources humaines, les recherches révèlent que le département de l'Emploi du Danemark (l'équivalent du ministère du Travail du Québec, par opposition au ministère Danois) compte présentement 127 employés dont 13 étudiants à temps partiel (environ 15 heures par semaine) et 2 *G-Staff*. Au Québec, le ministère du Travail compte 249 ETC.

Par rapport aux ressources financières, le ministère de l'Emploi du Danemark dispose, pour 2006, de 13,784 G\$ CA alors que le ministère québécois a un budget qui s'établit à 36 474 900 \$ en 2004-2005. Or, la véritable unité de comparaison serait plutôt le budget du département danois. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir le budget exact du département danois. Le seul chiffre dont nous disposons est le total des dépenses opérationnelles du Département et de l'ensemble des organismes composant le ministère de l'Emploi (*National Labour Market Authority*, etc.), soit environ 551 557 000 \$ CA.

Enfin, du point de vue de l'encadrement législatif, les comparaisons sont quelque peu inadéquates étant donné que le ministère de l'Emploi du Danemark a une mission beaucoup plus large que celle du ministère du Travail québécois.



**BIBLIOGRAPHIE**

- ARBEJDSMARKEDETS HUS (Page consultée le 19 janvier 2006). *Site de l'Industrial Court*, [en ligne], <http://www.arbejdsretten.dk/>
- GOVERNEMENT DU DANEMARK (Page consultée le 16 janvier 2006). *About the Ministry*, [en ligne], [http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520750&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520750&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- GOVERNEMENT DU DANEMARK (Page consultée le 16 janvier 2006). *Denmark in Brief*, [en ligne], [http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520324&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520324&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- GOVERNEMENT DU DANEMARK (Page consultée le 16 janvier 2006). *Ministry of Employment*, [en ligne], [http://denmark.dk/portal/page?\\_pageid=374,520653&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://denmark.dk/portal/page?_pageid=374,520653&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 24 janvier 2006). *Rules on Residence and Work in Denmark for Citizens from the New East European EU Member States*, <http://www.bm.dk/english/residence/residence-october05.pdf>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *Le modèle danois du marché du travail et le développement de la politique du marché du travail*, [en ligne], [http://www.bm.dk/francais/publikationer/fr\\_0/Fr\\_Arbejdsmodel.pdf](http://www.bm.dk/francais/publikationer/fr_0/Fr_Arbejdsmodel.pdf)
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *National Action Plans for Employment*, [en ligne], <http://www.bm.dk/english/publications/default.asp?id=Documents&mtop=4&mlft=1&thgt=0>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *Site du Danish Ministry of Employment*, [en ligne], <http://www.bm.dk/english/default.asp>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *Site du ministère de l'Emploi*, [en ligne], <http://www.bm.dk/francais/default.asp>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *Social Inclusion - Through Social Dialogue and Partnership*, [en ligne], [http://www.bm.dk/english/\\_private/slettede%20sider/publikations/eu2002/UK\\_EU\\_web.pdf](http://www.bm.dk/english/_private/slettede%20sider/publikations/eu2002/UK_EU_web.pdf)
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 19 janvier 2006). *The Danish Reform Program 2005*, [en ligne], <http://www.bm.dk/english/publications/nrp2005/default.asp>
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI (Page consultée le 16 janvier 2006). *The Danish Reform Strategy*, [en ligne], <http://www.bm.dk/english/publications/nrp2005/The%20Danish%20Reform%20Strategy.pdf>
- THE COPENHAGEN CENTER (Page consultée le 16 janvier 2006). *Site du The Copenhagen Center*, [en ligne], <http://www.copenhagencentre.org/sw219.asp>

## PERSONNE-RESSOURCE

### Ministry of Employment

Rikke Maria Harhoff

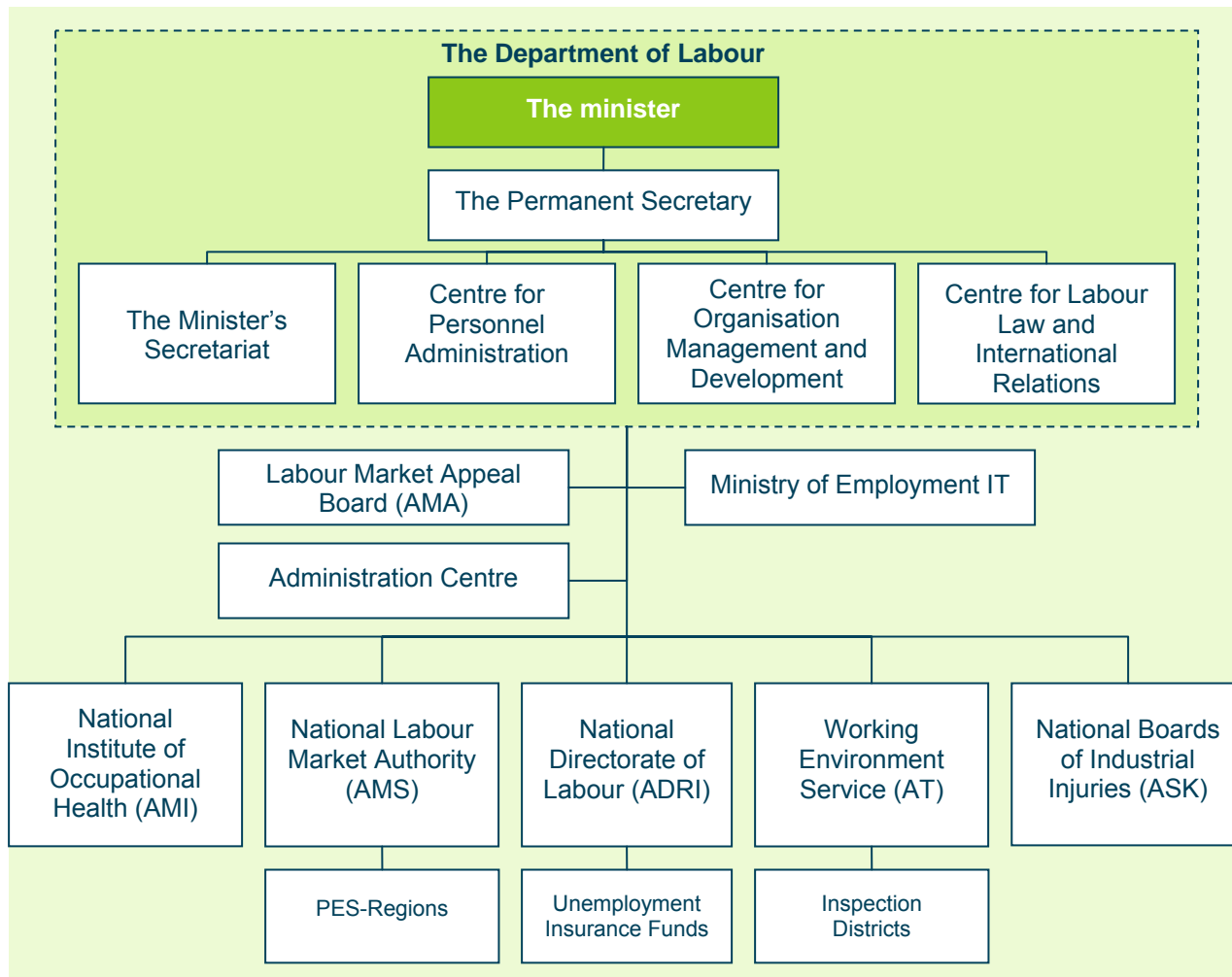
International and Legal Affairs Division

Ved Stranden 8, DK-1061 Copenhagen K., Denmark

Tél. : 45 33 92 52 68

[rmh@bm.dk](mailto:rmh@bm.dk)

## ANNEXE I : ORGANIGRAMME INTEGRE DU MINISTERE DE L'EMPLOI





## ANNEXE II : LOIS ADMINISTREES PAR LE MINISTERE DE L'EMPLOI

Chaque organisme administre des lois spécifiques, dont les principales sont énumérées ci-dessous. Il est à noter que la liste n'est pas exhaustive, puisque l'information divulguée sur les sites anglophones et francophones du ministère de l'Emploi danois est moins complète que la version originale danoise.

### ■ Centre for Organisation Management and Development

- La Finance Act.

### ■ Centre for Labour Law

Le *Centre for Labour Law* administre l'ensemble de la législation touchant le travail et donc, la vaste majorité des lois régies par le ministère de l'Emploi danois. Certaines de ces lois s'appliquent également dans d'autres organismes du ministère à vocation plus spécifique. À titre d'exemple, le *Centre for Labour Law* administre la *Holiday Act*, bien qu'elle soit aussi du domaine de compétence de l'ADIR.

- *La Labour Market Supplementary Pension;*
- *Le Labour Market Holiday Fund;*
- *La LD Pensions;*
- *Le Employees' Guarantee Fund;*
- *La Salaried Employees Act;*
- *L'Act on Certain Employment Relationships in Agriculture;*
- *L'Act on the Legal Status of Employees in Connection with Transfers of Undertakings;*
- *La Holiday Act;*
- *L'Act on Employment Contracts;*
- *L'Act on the Use of Certain Information Health;*
- *L'Act on Leave to Perform Military Service;*
- *L'Act on Equal Treatment of Men and Women as regards Access to Employment and Maternity Leave;*
- *L'Act on Equal Pay;*
- *L'Act on Prohibition Against Discrimination in respect of Employment;*
- *L'Act on Part Time;*
- *L'Act on Conciliation in Industrial Disputes;*
- *L'Act on the Industrial Court;*
- *L'Act on Protection against Dismissal related to Trade Union Membership;*
- *L'Act on Stationing.*

### ■ National Labour Market Authority

- *La Public Employment Service Act on an Active Labour Market Policy;*
- *L'Act on an Active Social Policy;*
- *L'Act on a Daily Cash Benefits in the Event of Sickness or Childbirth;*

- *L'Act on Compensation to Disabled Persons in Employment.*

#### ■ **National Directorate of Labour**

- *La Holiday Act,*
- *L'Act on an Antive Social Policy,*
- *La Part time pension;*
- *L'Act on Flex Allowance;*
- *L'Act on Dially Cash Benefit in the Event of Sickness or Childbirth.*

#### ■ **National Board of Industrial Injuries**

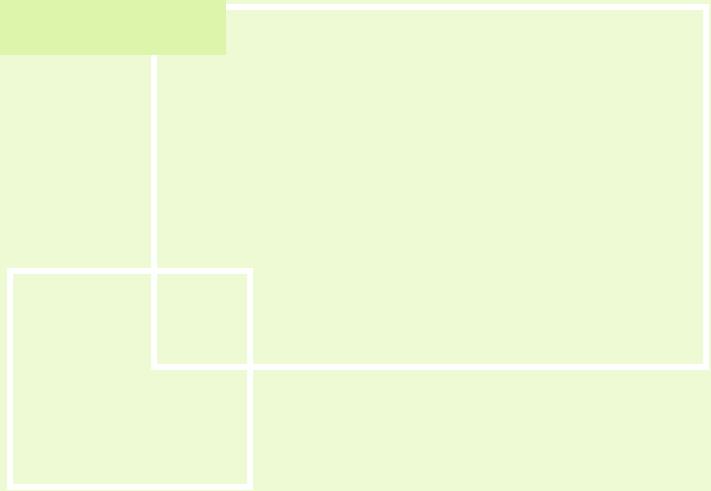
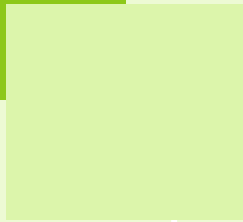
- *L'Act of Industrial Injuries and Related Tort Legislation;*
- *L'Act on Protection against the Consequences of Industrial Injuries;*
- *L'Act on Compensation to Injured Comscripts;*
- *L'Act on Compensation for the victims of the period of the occupation;*
- *L'Act on Compensation for Vaccination Injuries.*

#### ■ **Working Environment Authority**

- *L'Act on the Working Environment,*
- *L'Act on Safety and Health in Greenland;*
- *L'Act on Working Environment Certificate to Enterprises and Government Grants to Enterprises with Certificate.*



FINLANDE





## 1 PRÉSENTATION

La Finlande a une population d'environ 5,2 millions d'habitants<sup>88</sup>. En novembre 2005, la population active de ce pays du nord de l'Europe était de 2,4 millions de personnes, ce qui représente 67,5 % de la population totale. Le nombre de personnes sans emploi était de 207 000 personnes, soit 8 %<sup>89</sup>. Enfin, le taux de syndicalisation au sein de la population active est estimé à plus de 80 %<sup>90</sup>.

En Finlande, le ministère du Travail supervise le marché du travail, s'occupe des opérations des organisations du travail, ainsi que de l'embauche et de l'intégration des immigrants. En effet, en raison de sa situation géographique ainsi que pour des raisons historiques, la Finlande est une terre d'accueil pour de nombreux immigrants et réfugiés. Du point de vue du travail, cette situation présente des défis particuliers.

### 1.1 Historique

La Finlande a acquis son indépendance vers la fin de 1918. Aux fins d'organiser son administration publique, le gouvernement créa un bureau du premier ministre et 11 ministères. Parmi ces 11 ministères, aucun n'était dédié exclusivement aux questions du travail. Ce n'est qu'en 1970 que le ministère des Transports et des Travaux publics a été scindé pour former le *Ministry of Transports* et le *Ministry of Labour* (MOL). Les responsabilités du MOL ont par la suite été étendues de manière à couvrir le champ complet des politiques liées au secteur du travail. Ce changement s'est reflété en 1989 par le changement de nom du ministère en finnois. À ce jour, l'expression *Ministry of Labour* constitue le terme utilisé en anglais dans la documentation<sup>91</sup>.

### 1.2 Mission

Le MOL détermine les grandes orientations politiques concernant les domaines du travail et de l'immigration, ainsi que leur mise en œuvre. Il développe les grandes lignes directrices du fonctionnement de la vie au travail et voit à la promotion de l'emploi.

<sup>88</sup> Finnish Ministry of Labour, *Industrial Relations and Labour Legislation in Finland*, p. 5, [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/indRelationslabLegislation.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/indRelationslabLegislation.pdf) Bien que les données datent de l'année 2001, une confirmation a été reçue : Tilasto Vaesto (18 janvier 2006). *Statistics on population of Finland*, [courrier électronique envoyé à Annie Deschênes], [en ligne], [annie.deschenes@enap.ca](mailto:annie.deschenes@enap.ca)

<sup>89</sup> Statistics Finland, *Employment and Unemployment in November 2005*, [http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote\\_075\\_2005-12-20\\_en.html](http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote_075_2005-12-20_en.html)

<sup>90</sup> European Industrial Relations Observatory, *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403115u.html>

<sup>91</sup> Finnish Government, *From Senate to independant Government*, <http://www.valtioneuvosto.fi/vn/liston/base.lsp?r=749&k=en>

La mission du MOL comprend deux volets :

- Le premier volet consiste à réduire le chômage, combattre l'exclusion et assurer la disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée. Le MOL tente également d'accroître la productivité au travail, d'en maintenir la qualité, d'augmenter l'entrepreneuriat et le travail autonome;
- Le deuxième volet touche l'élaboration des conditions préalables à l'encouragement de la politique d'immigration, et ce, en fonction du travail.

## 2 MANDATS

En vue de réaliser la mission qui lui est confiée, le MOL est le premier responsable de la rédaction de la législation et de la préparation des autres dossiers du gouvernement et du Parlement concernant les questions liées au travail<sup>92</sup>. Il planifie et dirige les activités de l'ensemble du réseau lié au travail et participe aux forums internationaux dans la mesure où les questions du travail sont à l'ordre du jour. De plus, le ministère est responsable de la rédaction et de l'implantation des politiques du travail et de l'immigration.

Plus précisément, le MOL détient les mandats suivants :

- faire la promotion de l'emploi, combattre le chômage et gérer les bureaux d'emploi;
- développer l'organisation du travail, la vie au travail et la procédure liée aux accords de conventions collectives;
- être en charge de la prévention du racisme, de la promotion de l'égalité et de l'établissement des bonnes relations entre les membres des différentes ethnies composant le tissu social finlandais;
- s'occuper du règlement des conflits de travail, notamment par le biais de la conciliation, des questions d'immigration et de celles relatives aux réfugiés;
- s'occuper des questions relatives aux services non militaires (civils) et de certains services offerts aux marins.

De ces mandats, découlent plusieurs rôles dont celui de la recherche. Les recherches conduites par le MOL sont effectuées en vue d'analyser les conditions de travail, l'efficacité des services de l'ensemble de son réseau, la qualité sur la vie au travail et le bien-être au travail. Elles visent également à développer des méthodes pour mettre en valeur l'innovation et la productivité des communautés de travail. Une partie des activités de recherche sert directement au développement de la législation du travail<sup>93</sup>.

En ce qui concerne l'immigration, le MOL est responsable de la mise en œuvre des stratégies liées aux immigrants et aux affaires relatives aux réfugiés, de la législation et de la conduite des activités touchant ces deux clientèles. C'est également lui qui conçoit les conditions d'immigration de la société finlandaise.

---

<sup>92</sup> Finnish Ministry of Labour *Working life expertise*, p. 3, [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/ministry\\_brochure.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/ministry_brochure.pdf)

<sup>93</sup> *Ibid.*, p. 4.

Au niveau international<sup>94</sup>, la participation aux activités de l'Union Européenne est celle qui occupe davantage le ministère. Le MOL participe à la préparation et à l'application des décisions en ce qui concerne les politiques du travail et de l'immigration de l'Union Européenne, qui a d'ailleurs adopté une stratégie de l'emploi. Ainsi, les pays membres doivent élaborer leur propre stratégie de l'emploi, et ce, conformément au *National Action Plan for Employment*.

Toujours sur le plan international, le MOL est responsable des questions relatives à l'*International Labour Organization* en Finlande, participant ainsi au développement des standards de la vie au travail.

Le MOL est le ministère responsable de l'*European Social Fund*, un fond qui fait la promotion de l'employabilité, de l'entrepreneuriat et de l'égalité dans la vie au travail. L'administration de ce fond permet de mettre l'expertise finlandaise et les possibilités d'emploi en valeur.

Dans le cadre d'une coopération avec le *Nordic Council of Ministers* et autres forums de coopération entre pays nordiques, les matières liées à l'emploi, ainsi que la vie au travail, aussi bien que les politiques concernant l'immigration et les réfugiés sont discutées. La coopération avec les régions avoisinantes concerne notamment l'augmentation de la capacité technique et professionnelle de la main d'œuvre, ainsi que la mobilité de la main d'œuvre. Le MOL coopère également avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le *Council of Europe*, de même qu'avec les Nations Unies et plus particulièrement avec son organisation pour les réfugiés.

Il est à noter que le domaine de la santé et sécurité au travail en Finlande relève du *Ministry of Social Affairs and Health*<sup>95</sup>, par le biais de l'*Occupational Safety and Health Department*. Les lois concernant la santé et sécurité au travail relèvent d'ailleurs de cette division. Le MOL et le *Labour Council* donnent toutefois leur interprétation de la législation portant sur la santé et sécurité au travail relativement aux heures de travail, aux congés annuels, aux jeunes travailleurs et à la sécurité au travail.

### 3 FONCTIONNEMENT

#### 3.1 Structure organisationnelle

Les activités du MOL sont orchestrées par la ministre du Travail<sup>96</sup> qui est secondée du *Permanent Secretary*. Le ministère est composé de deux divisions : le *Policy Department* (dirigée par le *Permanent Secretary*) et le *Labour Market Policy Implementation Department*. Le ministère compte également une unité administrative. Le MOL travaille au développement de la vie au travail et dirige l'ensemble du réseau du travail (*Labour administration*), dont le personnel œuvre majoritairement dans les bureaux d'emploi. Voir l'organigramme de l'annexe I pour de plus amples détails.

<sup>94</sup> Finnish Ministry of Labour, *International Affairs*, [http://www.mol.fi/mol/en/05\\_international/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/05_international/index.jsp)

<sup>95</sup> Finnish Ministry of Social Affairs and Health, *Safety at work*, <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/safet/index.htm>

<sup>96</sup> Finnish Ministry of Labour, *Working life expertise*, p. 3, [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/ministry\\_brochure.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/ministry_brochure.pdf)

#### ◆ Policy Department

Le *Policy Department* s'occupe de la législation, des coopérations internationales et de l'élaboration des politiques<sup>97</sup>. Ainsi, il assiste le gouvernement et la ministre du Travail en rédigeant la législation dans les matières liées au travail, à l'immigration et aux réfugiés et il prépare les rapports et présentations du gouvernement. Le *Policy Department* est également responsable de la planification stratégique, de la vérification des comptes internes et des communications de la division administrative du ministère. C'est aussi lui qui élabore les plans d'opération, de même que les budgets.

#### ◆ Labour Market Policy Implementation Department

Le *Labour Market Policy Implementation Department* s'occupe des services d'emploi et de l'immigration du travail. Il est responsable des services rendus aux citoyens (travailleurs et employeurs) par l'ensemble du réseau de même que de la mise en œuvre des politiques de travail. Il guide et coordonne les *Labour Force Departments*, les *Employment and Economic Development Centres*, les *Employment Offices* et les *Employment Service Centres*, qui sont responsables des services d'emploi tant au niveau local que régional. C'est aussi à lui que revient la tâche de développer les systèmes d'information du réseau destinés aux clients, de même que les services électroniques. Il fait également de la recherche sur la vie au travail, l'élaboration de projets liés à la gestion de l'embauche, la promotion des bonnes relations ethniques et il s'occupe de l'accueil des réfugiés.

#### ◆ Administrative Services Unit

L'*Administrative Services Unit* fournit les services requis pour soutenir les activités du ministère. Elle voit à la gestion des ressources humaines, à l'administration financière, aux services informatiques, à la production des statistiques, de même qu'à la gestion de la bibliothèque. C'est aussi à elle que revient la tâche de gérer et développer tout ce qui relève des services non militaires.

### 3.2 Prestation de services

L'administration locale et régionale en Finlande est constituée de 15 *Labour Market Departments* et de 176 *Employment Offices* (bureaux d'emploi). Les *Labour Market Departments* sont situés dans les locaux des 15 *Employment and Economic Development Centres* et leur travail est de planifier et d'offrir la formation concernant le marché du travail, supporter des services d'emploi et promouvoir les emplois. Ils coordonnent également les *Employment Offices*.

Le MOL et quelques autres ministères ont joint leurs forces régionales dans ces *Employment and Economic Development Centres*, en offrant des conseils et des services liés aux domaines du travail et des affaires.

Ce sont les bureaux d'emploi locaux (environ 145) qui offrent les différents services aux personnes qui cherchent un emploi : offres d'emploi, processus de recherche d'emploi, diverses formations concernant le marché du travail, les conditions de retraite ou les possibilités de départs de travail en alternance (*job alternation leave*) par exemple. On leur offre également de l'information

<sup>97</sup> Finnish Ministry of Labour, *Management and departments of the Ministry of Labour*, [http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/03\\_organization/01\\_management/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/01_management/index.jsp)

concernant les différentes professions et carrières et l'entrepreneuriat. Des sommes d'argent pour le démarrage d'entreprise sont aussi disponibles pour les futurs entrepreneurs. Des services d'orientation en matière de choix professionnel et technique, ainsi que de planification de carrière sont aussi offerts par le réseau. Quant aux services offerts aux employeurs, ils ont accès à des services de recrutement, de même que des services de support et de conseils.

Les tâches du réseau du travail en matière d'immigration consistent à recevoir les immigrants et les réfugiés, à intégrer ces personnes dans la société finlandaise et à les aider à trouver un emploi. Il doit également veiller à la prévention de la discrimination ethnique et du racisme, à promouvoir des bonnes relations ethniques, de même que la réglementation et la supervision du travail à l'étranger.

En Finlande, les réfugiés et ceux qui recherchent l'asile sont accueillis par l'un des quatre *Reception Centres* ou centres d'accueil. Il existe également une unité qui s'occupe de la garde des gens recherchant l'asile à Helsinki.

#### 4 AUTRES ORGANISMES

En vue de réaliser pleinement sa mission et de remplir adéquatement l'ensemble de ses mandats, le MOL travaille de concert avec plusieurs organismes :

##### ◆ National Conciliators' Office

Le *National Conciliators' Office*, conjointement avec le MOL, est le médiateur suprême<sup>98</sup> des conflits de travail. Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sans aide sur les conventions collectives, le *National Conciliator* tente de les aider par la médiation. En matière de travail, la conciliation n'est pas obligatoire, les parties n'ont pas à accepter la proposition du conciliateur. Si le conflit ne se règle toujours pas, c'est alors la *Labour Court* qui intervient. La conciliation est effectuée par six médiateurs régionaux.

##### ◆ Labour Court

La *Labour Court* est la plus haute instance finlandaise habilitée à régler les conflits en matière de travail. Elle intervient habituellement lorsque le *National Conciliator* n'a pas réussi à régler un conflit par la médiation.

##### ◆ Bureau de l'Ombudsman for Minorities

Le bureau de l'*Ombudsman for Minorities* travaille de concert avec le MOL, mais il agit à titre d'entité indépendante. Il s'agit d'un petit bureau qui emploie quatre *Seniors Officers*, de même qu'une secrétaire. L'ombudsman agit en tant que conseiller et il émet des recommandations. Il peut prendre des initiatives liées à des injustices sociales ou au statut d'étrangers ou de groupes ethniques. Il est responsable de la promotion des bonnes relations ethniques et de l'égalité, de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, de même que des droits des minorités et des étrangers. Sa juridiction ne couvre que la supervision de la discrimination ethnique. Elle ne couvre pas

<sup>98</sup> Finnish Ministry Of Labour, *Working life expertise*, p. 9, [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/ministry\\_brochure.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/ministry_brochure.pdf)

la discrimination basée sur la langue, l'orientation sexuelle, les différences d'opinions ou les handicaps.

◆ Labour Council

Le *Labour Council* est une autorité spéciale relevant du MOL. Il émet des déclarations sur l'application et l'interprétation des lois du travail. Il doit également traiter les appels des décisions concernant les dérogations de permis. Il y a neuf employés à temps partiel qui travaillent pour le *Labour Council*. De ces neuf, trois personnes sont impartiales, ne représentant ni l'employé, ni l'employeur.

◆ Advisory Board for Labour Policy

L'*Advisory Board for Labour Policy* est dirigé par le *Permanent Secretary* du MOL. Il est responsable des questions liées aux politiques du travail et de leur mise en œuvre. Il lui appartient aussi de développer les projets majeurs au MOL. Les associations d'employés et d'employeurs y sont représentées.

◆ National Discrimination Tribunal of Finland

Le *National Discrimination Tribunal of Finland*, qui a débuté ses activités en 2004, est un organisme indépendant. Ce tribunal entend les appels en matière de discrimination ethnique. Les questions relatives à la discrimination dans l'embauche et dans les services publics doivent toutefois être référées au bureau local de l'*Occupational Safety and Health Inspectorate*.

Le tribunal peut-être interpellé pour émettre des avis concernant la *Non-Discrimination Act*. Les solutions judiciaires et les tribunaux d'appel ne sont pas remplacés par cette instance. Il ne possède pas les pouvoirs de révisions des autres autorités publiques, mais il peut confirmer des accords intervenus entre les parties au litige et interdire la continuité des représailles qui contreviennent à la loi. Il peut également imposer des contraventions conditionnelles afin de renforcer la conformité de sa décision et, par la suite, ordonner le paiement de cette contravention. Ses décisions sont donc exécutoires.

◆ Labour Institute

Le *Labour Institute* est le centre qui offre la formation de l'ensemble des organismes associés au MOL.

◆ Advisory Board for Ethnic Relations

L'*Advisory Board for Ethnic Relations*, qui relève directement de *Permanent Secretary* travaille de concert avec le MOL afin de le conseiller en matière d'immigration, de réfugiés, aussi bien que dans les relations ethniques et le racisme.

◆ Finnish Seamen's Service

Le *Finnish Seamen's Service* est responsable d'un certain nombre de services destinés spécifiquement aux marins. Il offre des services éducatifs, de l'information et des services récréatifs. Ces activités sont offertes sur la base de la convention et des recommandations de l'*International*

*Labour Organization*. Les lois relatives aux marins prévoient leurs relations d'emploi, leurs heures de travail, leurs vacances annuelles et leur assurance salaire (*pay security*).

◆ European Employment Services

L'*European Employment Services* a pour but de promouvoir la mobilité sur le marché du travail européen. Ainsi, il fournit des conseils aux travailleurs qui recherchent un emploi ailleurs en Europe et aux employeurs qui recherchent des candidats à l'étranger.

◆ European Social Fund

L'*European Social Fund* supporte la stratégie européenne de l'emploi et mesure les besoins par la mise en œuvre des lignes directrices de l'emploi de l'union européenne. Le fond fait également de la recherche pour de nouvelles méthodes de fonctionnement, de politiques, de même que des pratiques exemplaires.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

En 2004, le MOL comptait environ 340 employés<sup>99</sup>, mais le nombre total d'employés dans le réseau totalisait 3 980 personnes dont la majorité travaillait dans les bureaux d'emploi. La répartition de ces employés s'établissait ainsi :

- *Policy Departement* : 84 employés;
- *Labour Market Policy Implementation Department* : 127 employés;
- *Administrative Service Unit* : 94 employés;
- *Permanent Secretary* : 21 employés;
- *Autres* : 8 employés;

Quant au statut de ces employés, ils étaient à 96% l'équivalent de temps complet (ETC) et membres d'unions de travailleurs à 75 %. Les gestionnaires représentaient 9 % de l'ensemble de ces employés, soit l'équivalent de 30 personnes.

L'âge de retraite étant généralement fixé à 63 ans (les employés peuvent toutefois se rendre à l'âge de 68 ans depuis l'entrée en vigueur de modifications apportées à la loi régissant ce domaine), le MOL prévoit 26 % de départs à la retraite de son personnel d'ici l'année 2015<sup>100</sup>.

<sup>99</sup> Finnish Ministry Of Labour, *Working life expertise*, p. 3,

[http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/ministry\\_brochure.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/ministry_brochure.pdf)

<sup>100</sup> Erjanko, Risto (2 février 2006). *Information on the personnel of the Ministry*, [courrier électronique envoyé à Annie Deschênes], [en ligne], [annie.deschenes@enap.ca](mailto:annie.deschenes@enap.ca)

La répartition s'établit ainsi :

Année	Personnes
2006	11
2007	11
2008	8
2009	13
2010	21
2011	8
2012	15
2013	11
2014	14
2015	10

## 5.2 Ressources financières

Pour l'année 2004, un montant d'environ 2,3 G€ (soit environ 3,19 G\$ CA) a été alloué à l'ensemble du réseau du travail, auquel s'est ajouté 40,4 M€ (environ 55,9 M\$ CA), montant n'ayant pas été utilisé lors des années budgétaires précédentes. Des 3,19 G\$ CA, environ 191,64 M\$ CA proviennent de l'Union européenne.

Le marché du travail constitue le plus gros secteur de dépenses du réseau, soit environ 1,02 G€ (environ 1,4 G\$ CA). En 2004, la somme de 1,9 G€ (environ 2,63 G\$ CA) a été accordée pour l'implantation de la politique du travail (*labour policy*). La moitié de cette somme a été utilisée pour le paiement des prestations d'emploi (*unemployment security*).

En ce qui concerne les dépenses opérationnelles du réseau pour l'année 2004, le paiement des salaires représente la somme d'environ 16,7 M€ (environ 23,1 M\$ CA). Quant au montant accordé à l'immigration et aux réfugiés, il fut d'environ 85 M€ (environ 117,7 M\$ CA).

De façon plus particulière, le budget opérationnel accordé au MOL a été établi à 22,2 M€ (environ 30,5 M\$ CA). Il n'a pas été possible de ventiler les dépenses du budget du MOL à l'aide de l'information consultée.

## 6 CADRE LÉGISLATIF

En Finlande les relations entre l'employé et l'employeur sont régies par différentes lois et accords. Les lois du travail sont rédigées par le MOL en collaboration avec des groupes représentant les intérêts des employés et des employeurs. La supervision de la rédaction des lois est une extension des responsabilités de l'*Occupational Safety and Health Directorates* sous le *Ministry of Social Affairs and Health*.

En ce qui concerne les changements récents au cadre législatif :

- La *Non-discrimination Act*, adoptée en 2004, a augmenté les tâches de l'*Ombudsman for Minorities*, qui s'insère dorénavant dans le processus de la conciliation et du *Discrimination Board*. L'égalité de traitement et la prohibition de discrimination y sont consignées;
- L'*Aliens Act* a été adoptée en 2004 aux fins de surveillance des relations de travail, ainsi que des permis de travail;
- L'*Act on Employee Involvement in European Companies* a également été adoptée en 2004. Elle donne la possibilité aux employés de s'impliquer dans les compagnies européennes où ils évoluent, de manière à ce qu'ils puissent influencer les décisions à intervenir. En ce qui concerne les décisions prises dans le passé, elles doivent faire l'objet d'arrangements afin de respecter la participation des employés;
- L'*Act on the Protection of Privacy in Working Life* a été modifiée en 2004. Des ajouts ont été effectués quant à la protection des courriels, des caméras de surveillance, de même qu'à l'information concernant l'utilisation de drogue;
- L'*Employment Contracts Act*, adoptée en 2001, a subi des modifications qui sont entrées en vigueur en 2005, afin que les employés puissent dorénavant déterminer l'âge de leur retraite entre 63 et 68 ans. Passé cet âge, un accord fixant la date précise de retraite peut être conclu avec l'employeur afin de poursuivre la relation d'emploi. Cette loi prévoit toujours les obligations des parties au contrat de travail, les normes minimales, l'égalité de traitement, les départs familiaux, les licenciements, les responsabilités en cas de dommage et les raisons d'invalidité d'un contrat, par exemple. Cette loi est appliquée dès lors que les éléments constitutifs sont rencontrés sous peine d'invalidité du contrat de travail ou de la convention collective;
- La proposition du gouvernement concernant l'*Annual Holidays Act*, toujours sous étude en 2005 au moment de l'écriture du rapport annuel de l'année 2004, est à l'effet d'offrir davantage de latitude aux employés lors de la prise des congés annuels et d'améliorer le bénéfice de vacances des employés contractuels.

Pour consulter l'ensemble des lois administrées par le MOL, voir l'annexe II.

## 7 BILAN

Une des différences notables entre le ministère du Travail du Québec et celui de la Finlande est due au fait que le domaine de la santé et sécurité au travail relève d'un autre ministère et que le domaine de l'immigration relève du ministère du Travail.

Au point de vue structurel, les deux ministères du travail ont un organigramme simple pour le ministère, la division se situant davantage dans leur réseau. Il ne semble pas y avoir d'organismes des normes du travail, mais cela étant, à la lecture des lois administrées par le ministère, dont plusieurs lois minimales du travail, il est loisible de penser qu'il appartient au MOL d'agir en matière de normes minimales du travail.

En Finlande, les services d'emploi sont assurés par le biais des centres d'emploi qui relèvent du MOL alors qu'au Québec c'est Emploi Québec, ne relevant pas du ministère du Travail québécois, qui assume ce service. Dans les deux cas, les services aux citoyens sont principalement assumés par le réseau. Le contexte de la prestation de services est toutefois bien différent en Finlande étant donné que le ministère gère l'immigration et qu'il agit en première ligne en matière d'asile politique. Le MOL gère également plusieurs points de service afin de desservir ses clientèles.

Par rapport aux ressources dont disposent les deux ministères, des différences sont également notables. Bien que le réseau du MOL totalise près de 4 000 employés, seulement 340 étaient directement rattachés au ministère en 2004, alors que le ministère du Travail du Québec disposait de 249 ETC au total en 2004-2005.

Au plan financier, le budget dont disposent les deux ministères semblent relativement similaires. Le portefeuille du Québec en matière de travail s'établit à 36 474 900 \$ CA en 2004-2005, alors que son homologue finlandais disposait de 22,2 M€ (environ 30,5 M\$ CA) pour la même année.

Enfin, du point de vue de l'encadrement législatif, même si les deux ministères du travail gèrent plusieurs lois, il faut garder à l'esprit que le MOL gère l'immigration en plus de ses dossiers de travail. Par ailleurs, il faut se rappeler que même s'il n'administre pas directement les lois sur la santé et la sécurité au travail, il émet son avis sur ces dernières.

**BIBLIOGRAPHIE**

- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 18 janvier 2006). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.mol.fi/english/>
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 18 janvier 2006). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.mol.fi/mol/en/index.jsp>
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 19 janvier 2006). *Labour strategy policy*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/04\\_strategy\\_planning/01\\_labourstrategy/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/04_strategy_planning/01_labourstrategy/index.jsp)
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 17 janvier 2006). *Labour legislation*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/03\\_labourlegislation/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/03_labourlegislation/index.jsp)
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 16 janvier 2006). *Organization 2004*, [en ligne], <http://www.mol.fi/english/ministry/organization2004.pdf>
- EUROPEAN SOCIAL FUND (Page consultée le 19 janvier 2006). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.esr.fi/>
- FINNISH GOVERNMENT (Page consultée le 18 janvier 2006). *From Senate to independant Government*, [en ligne], <http://www.valtioneuvosto.fi/vn/liston/base.lsp?r=749&k=en>
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 19 janvier 2006). *Working life expertise*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/ministry\\_brochure.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/ministry_brochure.pdf)
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 18 janvier 2006). *Annual report 2004*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/90\\_publications/annualreport2004.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/90_publications/annualreport2004.pdf)
- FINNISH MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH (Page consultée le 1<sup>er</sup> février 2006). *Safety at work*, [en ligne], <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/safet/index.htx>
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 16 janvier 2006). *Industrial Relations and Labour Legislation in Finland*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/99\\_pdf/en/92\\_brochures/indRelationslabLegislation.pdf](http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/indRelationslabLegislation.pdf)
- STATISTICS FINLAND (Page consultée le 16 janvier 2006). *Employment and Unemployment in Novembre 2005*, [en ligne], [http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote\\_075\\_2005-12-20\\_en.html](http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2005/tiedote_075_2005-12-20_en.html)
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 17 janvier 2006). *International Affairs*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/05\\_international/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/05_international/index.jsp)
- FINNISH MINISTRY OF LABOUR (Page consultée le 24 janvier 2006). *Management and departments of the Ministry of Labour*, [en ligne], [http://www.mol.fi/mol/en/01\\_ministry/03\\_organization/01\\_management/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/01_management/index.jsp)

## PERSONNES-RESSOURCES

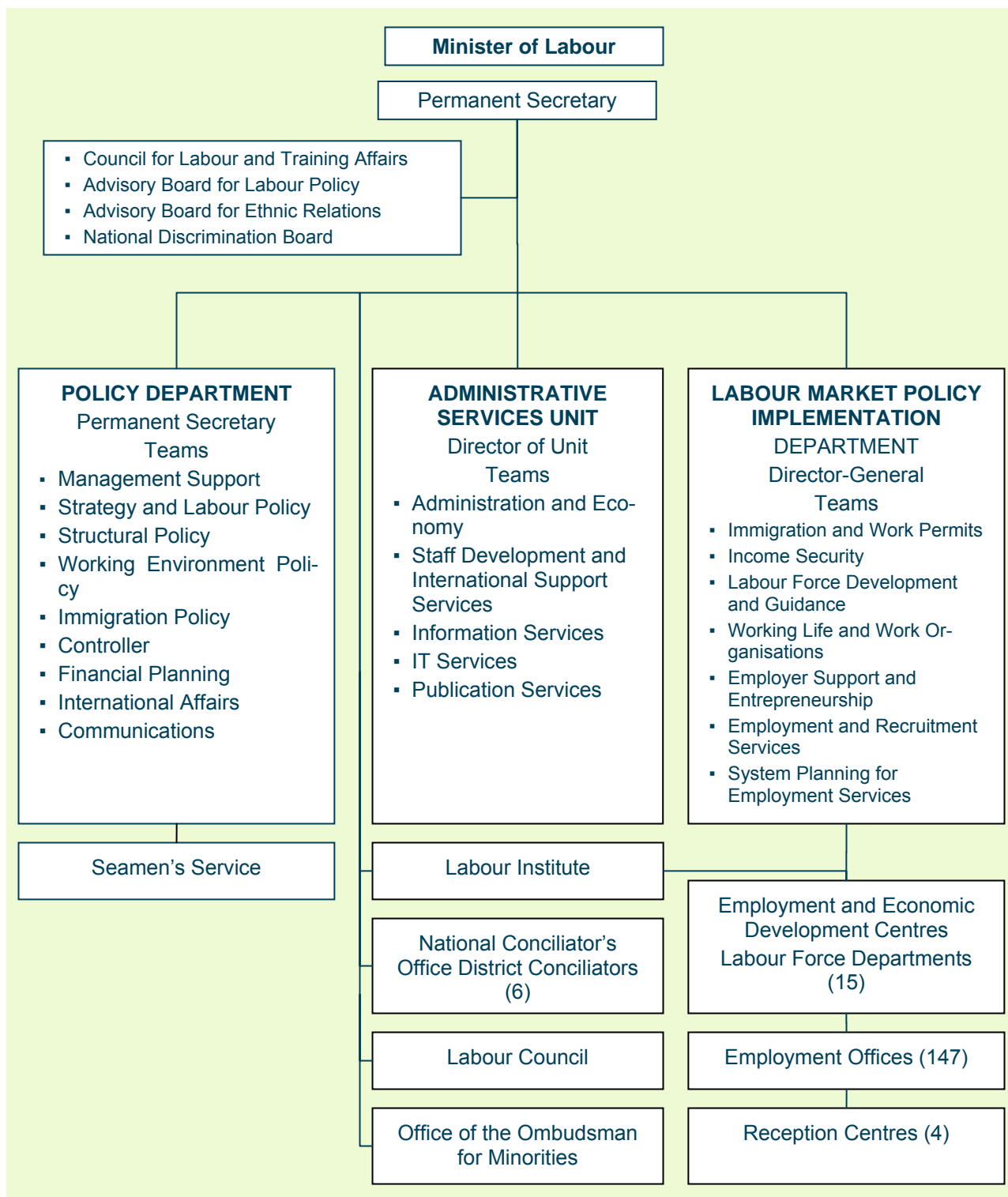
### Ministère du Travail

Risto Erjanko  
Statisticien  
[risto.erjanko@mol.fi](mailto:risto.erjanko@mol.fi)

### Statistics Finland

Markus Rapo  
Communications  
[markus.rapo@tilastokeskus.fi](mailto:markus.rapo@tilastokeskus.fi)  
[vaesto.tilasto@stat.fi](mailto:vaesto.tilasto@stat.fi)

## ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DU TRAVAIL





## ANNEXE II : LOIS ADMINISTRÉES PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements (56/2001)*  
*Act on Job Alternation Leave (1305/2002)*  
*Act on the Continuation of the Employment and Civil Service, Contracts of Persons liable for Military Service called to Service (570/1961)*  
*Act on the Employment of Household Workers (951/1977)*  
*Act on Mediation in Labour Disputes (420/1962)*  
*Act on the Public Employment Service (1295/2002)*  
*Act on the Integration of Immigrants and reception of Asylum Seekers (493/1999)*  
*Act on The Labour Court (646/1974)*  
*Act on the Labour Council and Derogation Permits Concerning Labour Protection (400/2004)*  
*Act on Co-operation within Undertakings (725/1978)*  
*Act on Personnel Representation in the Administration of Undertakings (725/1990)*  
*Act on Personnel Funds (814/1989)*  
*Act on Employee Involvement in European Companies (758/2004)*  
*Act on checking the criminal background of persons working with children (504/2002) and Act on the amendment of sections 6 and 7 of the Criminal Records Act (505/2002)*  
*Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004)*  
*Act on Working Hours on Vessels in Domestic Traffic (248/1982)*  
*Aliens Act (301/2004)*  
*Annual Holidays Act (162/2005)*  
*Act on the Integration of Immigrants and reception of Asylum Seekers (493/1999)*  
*Criminal Records Act (505/2002)*  
*Civilian Service Act (1723/1991)*  
*Collective Agreements Act (436/1946)*  
*Employment Contracts Act (55/2001)*  
*Pay Security Act (866/1998)*  
*Pay Security Decree (868/1998)*  
*Posted Workers Act (1146/1999)*  
*Non-Discrimination Act (21/2004)*  
*Study Leave Act (273/1979)*  
*Seamen's Act (423/1978)*  
*Seamen's Annual Holidays Act (433/1984)*

*Seamen's Working Hours Act (296/1976)*

*Seamen's Pay Security Act (1108/2000)*

*Unemployment Security Act (1290/2002)*

*Working Hours Act (605/1996)*

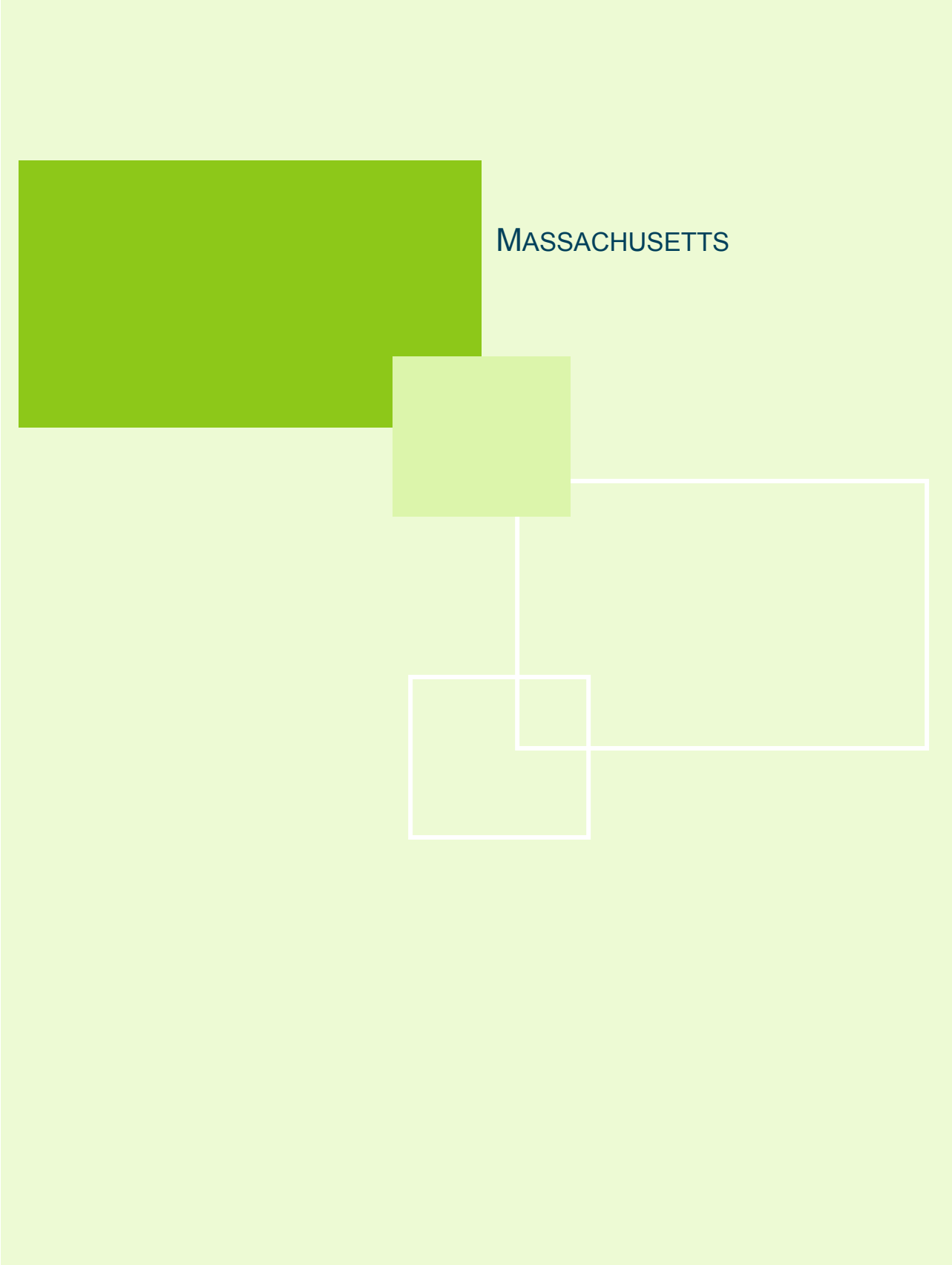
*Young Workers' Act (998/1993)*

## **MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH**

*Occupational Safety and Health Act (738/2002)*

*Occupational Health Care Act (1383/2001)*

*Act on the Supervision of Occupational Safety and Health and Appeal in Occupational Safety and Health Matters (131/1973)*



MASSACHUSETTS



## MASSACHUSETTS – ÉTATS-UNIS

### 1 PRÉSENTATION

Le Massachusetts est un État du nord-est des États-Unis qui compte 6,4 millions d'habitants. Sa population active est d'environ 3,4 millions de personnes et son taux de chômage de 4,4 % (en 2005<sup>101</sup>). Par ailleurs, le taux de syndicalisation au sein de la population active de cet État se situe à 14,9 %<sup>102</sup>.

Le *Department of Labor* (DOL) du Massachusetts est l'organisme responsable de l'harmonisation des relations de travail entre les employeurs et les employés et du respect et de la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le DOL relève de l'*Office of Economic Development*, un bureau exécutif du gouverneur de l'État. Le DOL est constitué de cinq agences indépendantes.

#### 1.1 Historique

Le Massachusetts est le premier État à avoir instauré un bureau du travail sur son territoire, le *Massachusetts Bureau of Labor Statistics*, créé en 1869. D'abord voué à la collecte de statistiques liées au travail, ce bureau est devenu, au fil du temps, le DOL du Massachusetts. Le *United States Bureau of Labor* (l'équivalent fédéral) a été ouvert 15 ans plus tard, avant de devenir en 1913 l'actuel *United States Department of Labor*<sup>103</sup>. Ce dernier est responsable des lois du travail concernant l'ensemble des États-Unis, établissant les normes minimales que doivent respecter chaque État, concernant par exemple le salaire minimum et les normes encadrant les travailleurs saisonniers<sup>104</sup>.

Le DOL et le *Department of Workforce Development* (DWD) ont oeuvré de façon indépendante jusqu'en 1996, année où ils ont été fusionnés. Le nouvel organisme, portant l'appellation *Department of Labor and Workforce Development*, a fonctionné ainsi durant les mandats consécutifs de deux gouverneurs, et ce, avant d'être divisé de nouveau en 2003. Bien que l'actuel gouverneur de l'État, monsieur Mitt Romney, ait eut préféré que les deux organismes restent ensemble, l'assemblée législative s'y est opposée, car elle désirait mettre l'emphase sur l'emploi et le développement de la main-d'œuvre. Conséquence : aujourd'hui, le DOL et de DWD œuvrent de manière séparée<sup>105</sup>.

Le DWD est responsable des programmes liés à l'emploi et à la lutte contre le chômage, à la formation et au développement des compétences des travailleurs. Le DOL, quant à lui, est responsable de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de l'harmonisation des relations de travail.

<sup>101</sup> Massachusetts Statistics, *Massachusetts Population Data*, [http://massstats.detma.org/websaras/frame\\_it.asp?theProductName=MassStats](http://massstats.detma.org/websaras/frame_it.asp?theProductName=MassStats)

<sup>102</sup> Gayl Mileszko (28 février 2006). *Comparative Study*, [courriel à Valérie Grenier], [en ligne], [valerie\\_grenier@enap.ca](mailto:valerie_grenier@enap.ca).

<sup>103</sup> Department of Labor, *Welcome*, <http://www.mass.gov/dol/Welcome.htm>

<sup>104</sup> United States Department of Labor, *Office of Compliance Assistance Policy*, <http://www.dol.gov/compliance/>

<sup>105</sup> Gayl Mileszko (23 février 2006). *Historique et ressources*, [conversation téléphonique avec Michelle Jacob et Valérie Grenier].

L'assemblée législative de l'État du Massachusetts donne actuellement la priorité aux activités du DWD en y allouant davantage de ressources humaines et financières<sup>106</sup>.

## 1.2 Mission

Le DOL a deux missions principales : celle d'assurer et de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs et celle de faciliter la résolution des conflits de travail dans les secteurs publics autant que privés, et ce, en mettant à la disposition des employés et des employeurs une série de mécanismes de règlement des différends.

Le DOL est constitué de cinq agences indépendantes : le *Department of Industrial Accidents* (DIA) et la *Division of Occupational Safety* (DOS) : celles-ci traitent des dossiers liés à la santé et à la sécurité au travail. Le *Board of Conciliation and Arbitration* (BCA), le *Labor Relations Commission* (LRC) et le *Joint Labor Management Committee for Municipal Police and Fire* (JLMC) s'occupent quant à eux des dossiers concernant les relations de travail.

## 2 MANDATS

De manière spécifique, le DOL, par l'entremise de ses agences, détient les mandats suivants :

- Administrer les programmes de compensation financière pour les travailleurs accidentés et agir en tant que système de justice en cas de litige (le DIA et la DOS);
- Assurer le respect des normes du travail à l'aide par exemple des *Massachusetts Blue Laws*<sup>107</sup> (le DIA et la DOS);
- Gérer les programmes de santé et de sécurité au travail (la DIA et la DOS);
- Résoudre les litiges concernant les conventions collectives des employés du secteur privé et du secteur public et toute autre problématique liée aux relations entre les employés et les employeurs (le BCA, le LRC et le JLMC).

En tant que tel, le DOL est responsable de la supervision des cinq agences qui le composent. Il veille à ce que les agences respectent les budgets qui leur sont alloués et à ce que les lois les concernant soit bien administrées.

## 3 FONCTIONNEMENT

### 3.1 Structure organisationnelle

Le DOL est composé de cinq agences indépendantes. Deux d'entre elles s'occupent particulièrement de la promotion de la santé et de la sécurité au travail et les trois autres travaillent plutôt à la prévention et à la résolution des mésententes qui peuvent survenir en milieu de travail.

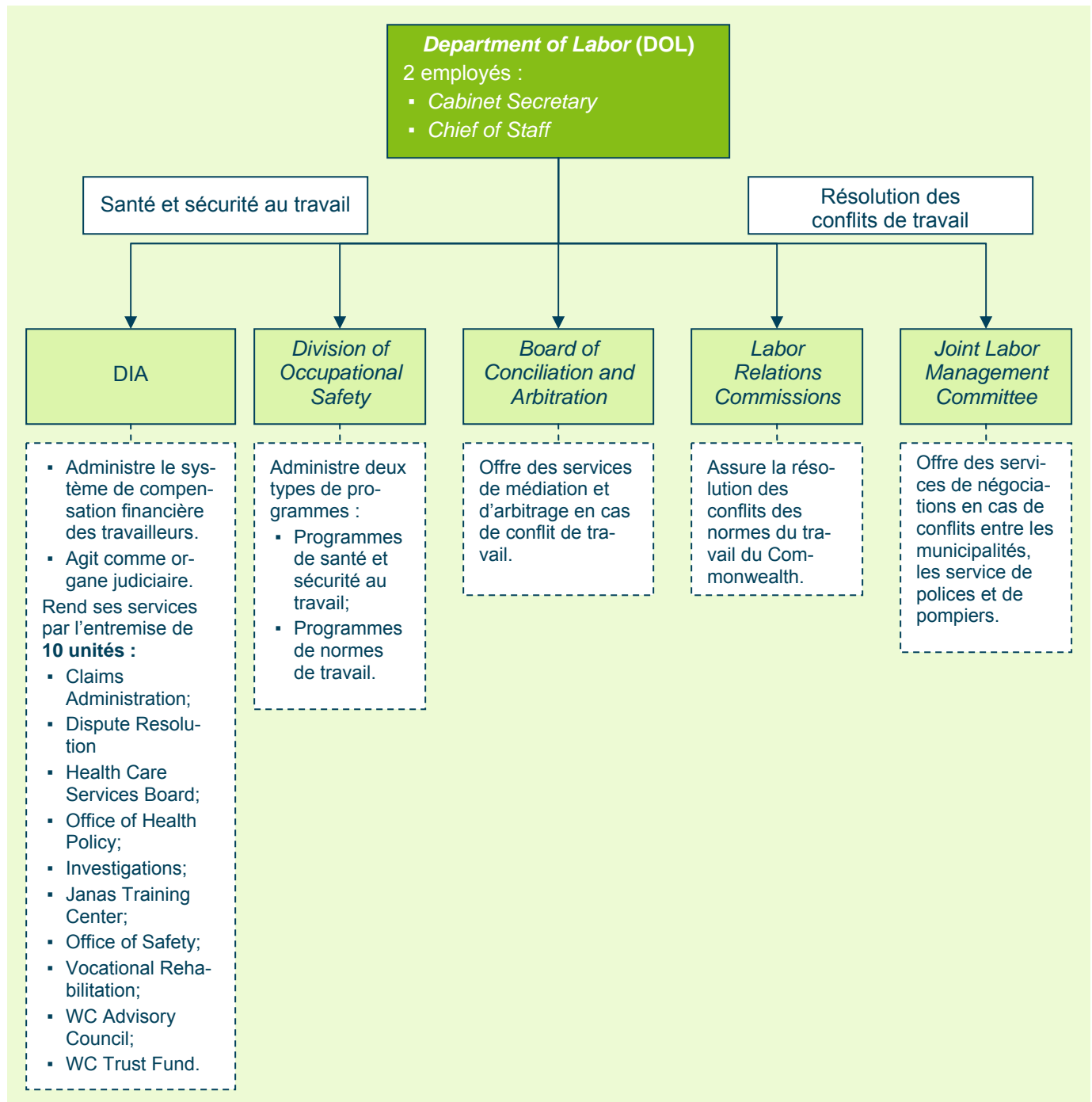
---

<sup>106</sup> Cela est d'autant plus évident qu'à la lecture des sections portant sur les ressources financières et humaines, on réalise que l'assemblée législative a voté un budget de 0 \$ US pour le DOL et que ce dernier ne compte que 2 employés (auxquels il faut par ailleurs ajouter les employés des cinq agences du DOL).

<sup>107</sup> Les *Massachusetts Blue Laws* restreignent et encadrent l'ouverture des commerces le dimanche et les jours fériés.

La documentation consultée ne présente pas d'organigramme de l'organisation. Toutefois, à partir de l'information obtenue en ligne et par téléphone, il a été possible de concevoir l'organigramme suivant.

**FIGURE 1 : ORGANIGRAMME DU DEPARTMENT OF LABOR**



## ■ Department of Labor

Le DOL est un organe administratif dont la principale mission est de coordonner le fonctionnement des cinq agences formant l'ensemble du DOL (DIA, DOS, BCA, LRC et JLMC). Il gère le budget de ces agences et vérifie la conformité de leurs programmes avec la loi. Il assume donc un rôle de supervision et de gestion. Il est géré par seulement deux employés : le *Cabinet Secretary* et le *Chief of Staff*.

## ■ Department of Industrial Accident

Le DIA administre le système de compensation financière des travailleurs (*Worker's Compensation Fund*). Il agit également, par l'entremise de ses différentes agences, à titre de tribunal pour le règlement des différends concernant la compensation financière des employés blessés au travail. Il s'adresse particulièrement aux travailleurs et aux compagnies d'assurances et s'assure que les travailleurs accidentés reçoivent les traitements médicaux adéquats, « *while balancing the needs of employers to contain workers' compensation insurance costs*<sup>108</sup> ».

Ce département est lui-même composé de 10 bureaux :

- Le *Claims Administration Office*;
- La *Division of Dispute Resolution*;
- Le *Health Care Services Board*;
- L'*Office of Health Policy*;
- L'*Office of Investigations*;
- Le *Janas Training Center*;
- L'*Office of Safety*;
- Le *Vocational Rehabilitation*;
- Le *WC Advisory Council*;
- Le *WC Trust Fund*.

### ◆ Claims Administration Office

Tout travailleur blessé doit d'abord s'adresser au *Claims Administration Office* pour faire une demande de compensation financière. Cet organisme administre les réclamations à partir des formulaires reçus des employeurs, des compagnies d'assurance et des procureurs<sup>109</sup>.

### ◆ Division of Dispute Resolution

La *Division of Dispute Resolution* permet aux parties qui se croient lésées lors d'une réclamation financière de contester la validité de cette compensation<sup>110</sup>. Elle emploie un juge senior, des conciliateurs et des avocats administratifs. Elle est divisée en cinq organismes, la *Conciliation*

<sup>108</sup> Department of Industrial Accident, *Mission and Function Statements*, <http://www.mass.gov/dia/Titlepage/mission.htm>

<sup>109</sup> Department of Industrial Accident, *Office of Claims Administration*, <http://www.mass.gov/dia/CLAIMS/index.htm>

<sup>110</sup> Department of Industrial Accident, *Division of Dispute Resolution*, <http://www.mass.gov/dia/Dispute/index.htm>

*Unit*, l'*Industrial Accident Board*, le *Reviewing Board*, l'*Impartial Medical Unit* et l'Unité d'opérations.

◆ Health Care Services Board

Le *Health Care Services Board* est formé de 14 spécialistes de la santé nommés par le commissaire du DIA. Il élabore des normes et des procédures sanitaires conformément à la législation de l'État<sup>111</sup>.

◆ Office of Health Policy

L'*Office of Health Policy* supervise l'utilisation des programmes de compensation financière des travailleurs et le respect des lois liées au programme. Il approuve les programmes de compensation des ouvriers dans le Massachusetts pour en assurer à conformité aux conditions des règlements<sup>112</sup>.

◆ Office of Investigation

L'*Office of Investigation* s'assure que tous les employeurs du Massachusetts offrent une assurance-maladie à leurs travailleurs. Dans le cas contraire, l'employeur est dans l'obligation de cesser ses activités (*Stop Work Order*) jusqu'à ce qu'il ait contracté une assurance. Il s'expose également à une amende de 100 \$ US par jour non assuré<sup>113</sup>.

◆ Janas Training Center

Le *Janas Training Center* est un centre de formation sur la santé et la sécurité au travail. Il offre des cours à toute organisation désirant améliorer la sécurité de son milieu de travail<sup>114</sup>.

◆ Office of Safety

L'*Office of Safety* établit des programmes d'éducation et de formation d'employés et d'employeurs afin de prévenir et d'éliminer les conditions de travail non sécuritaires.

◆ Office of Education and Vocational Rehabilitation

L'*Office of Education and Vocational Rehabilitation* fournit une assistance aux travailleurs blessés qui ont subi des restrictions permanentes les empêchant de retourner à leur emploi précédent. Son objectif est de réhabiliter ces travailleurs afin qu'ils puissent retrouver un niveau salarial équivalent à ce qu'ils recevaient avant leurs blessures.

<sup>111</sup> Department of Industrial Accidents, *Health Care Services Board*, <http://www.mass.gov/dia/hcsb/index.htm>

<sup>112</sup> Department of Industrial Accidents, *Office of Health Policy*, <http://www.mass.gov/dia/hcsb/OHP.htm>

<sup>113</sup> Department of Industrial Accidents, *Office of Investigation*, <http://www.mass.gov/dia/Investigation/investigation.htm>

<sup>114</sup> Department of Industrial Accidents, *Frank S. Janas Training Center*, [http://www.mass.gov/dia/Titlepage/janas\\_center.htm](http://www.mass.gov/dia/Titlepage/janas_center.htm)

#### ◆ Massachusetts Workers' Compensation Advisory Council

Le *Massachusetts Workers' Compensation Advisory Council* est un comité de gestion de travail qui émet des recommandations afin d'améliorer le système de compensation des travailleurs au Massachusetts. Il se réunit une fois par mois pour discuter des problématiques liées au système de compensation.

#### ◆ Worker's Compensation Trust Fund

Le *Worker's Compensation Trust Fund*, administré par des experts, assure le paiement de la compensation des travailleurs blessés et le remboursement aux parties faisant suivre des réclamations.

### ■ Division of Occupational Safety

La DOS administre deux types de programmes, ceux liés à la santé et à la sécurité au travail et ceux liés aux normes du travail.

Les programmes concernant la santé touchent spécifiquement l'exposition des citoyens à l'amiante et au plomb (pouvant notamment être contenus dans les matériaux de construction), l'inspection des laboratoires industriels, le contrôle de l'hygiène et la qualité de l'air des endroits publics ainsi que la sécurité des travailleurs miniers.

La DOS promulgue certaines lois, délivre des permis aux individus et aux compagnies qui travaillent à diminuer les quantités de plomb ou d'amiante dans les milieux de travail, offre des analyses de laboratoire de substances potentiellement néfastes pour la santé qui se retrouvent dans les milieux de travail, substances telles que les dissolvants organiques, la poussière de métal et les vapeurs toxiques.

Finalement, la DOS offre des services de consultation afin d'aider les employeurs à connaître les risques sanitaires potentiels dans leur milieu de travail, d'améliorer leurs programmes de sécurité et de santé au travail et de former les employés en ce qui a trait à la sécurité au travail. Ces services sont offerts principalement aux petites ou moyennes entreprises (moins de 250 employés par établissement ou 500 employés dans tout le pays) et aux industries à risque sanitaire élevé, dans les domaines de la fabrication et de la transformation de produits, des soins de santé et de la construction. Ces services sont de nature confidentielle.

En ce qui a trait aux programmes liés aux normes du travail, la DOS agit principalement à titre d'organe judiciaire. Elle promulgue et interprète la législation concernant l'établissement du salaire minimum, l'ouverture des commerces les fins de semaine et durant les congés fériés (les *Massachusetts Blue Laws*), l'encadrement des emplois saisonniers et des agences de placement et les normes minimales de travail (âge et salaire).

### ■ Board of Conciliation and Arbitration

Le BCA a été établi afin de faciliter la résolution des conflits de travail par un processus de médiation ou d'arbitrage et afin de favoriser les relations de travail harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats dans les secteurs privés autant que publics.

S'il y a impasse lors d'une négociation, les parties impliquées peuvent demander au BCA de déclencher le processus de médiation. À la réception de cette demande, le BCA détermine si les parties impliquées ont négocié « pendant une période raisonnable » et s'il y a bel et bien impasse.

Le BCA nomme un médiateur afin d'aider les parties à s'entendre. Parfois, les parties elles-mêmes conviennent d'un médiateur.

N'importe quelle partie impliquée dans un conflit de négociation collective peut obtenir l'aide du BCA<sup>115</sup>.

### ■ Labor Relations Commission

La *Labor Relations Commission* est une agence de type judiciaire dont la mission est de promouvoir la résolution des conflits de travail en s'assurant du respect des normes du travail du Commonwealth. Elle administre la *Public Employee Collective Bargaining Law* et la *Private Sector Collective Bargaining Law* des lois générales du Massachusetts, chapitres 150E et 150A respectivement<sup>116</sup>.

### ■ Joint Labor Management Committee

Le *Joint Labor Management Committee* permet la négociation et la résolution de conflit en cas d'impasse entre les municipalités et les services de police ou de pompiers.

Il peut, en plus de la médiation et de la conciliation, utiliser l'arbitrage ou d'autres méthodes de résolution de conflit en s'adjoignant des membres extérieurs du comité. De plus, le *Joint Labor Management Committee* cherche à réaliser des règlements volontaires et encourage un rapport à long terme constructif entre les parties. Il sert finalement de forum de discussion pour des problématiques concernant la gestion municipale, les services de police et de pompiers et le grand public.

## 3.2 Prestation de services

Les cinq agences du DOL offrent différents services à la population. Ces services peuvent être regroupés en deux catégories.

- services concernant la santé et la sécurité au travail ainsi que le respect des normes du travail :
  - des services juridiques liés à la réclamation ou à la contestation de compensations financières en cas d'accident de travail;
  - des formations et des consultations aux employeurs et aux employés sur la santé et la sécurité en milieu de travail;
  - des inspections en milieu de travail ou dans tout bâtiment public, particulièrement pour détecter le plomb et l'amiante dans les matériaux de construction;

<sup>115</sup> Department of Labor, *Board of Conciliation and Arbitration*, <http://www.mass.gov/bca/>

<sup>116</sup> Commonwealth of Massachusetts, *Labor Relation Commission*, <http://www.mass.gov/lrc/index.htm>

- des analyses de laboratoire pour trouver des substances potentiellement néfastes pour la santé qui se retrouvent dans les milieux de travail, substances telles que les dissolvants organiques, la poussière de métal et les vapeurs toxiques;
- la délivrance de permis aux agences qui fournissent des services d'emploi temporaires ou permanents<sup>117</sup>;
- services concernant la résolution des conflits de travail :
  - des services de consultation, de médiation et d'arbitrage en cas de conflit entre employeurs et employés provenant autant du secteur privé que du secteur public.

La clientèle cible du DOL regroupe les travailleurs des secteurs public et privé, les syndicats, les travailleurs accidentés, les compagnies d'assurances et tous les types d'employeurs.

## 4 AUTRES ORGANISMES

Le DOL collabore avec l'*Attorney General* en ce qui a trait à la protection des employés et de leurs conditions de travail. En effet, bien que la DOL administre certaines lois concernant les conditions de travail et la santé et sécurité au travail, elle ne possède pas de pouvoir réel en matière d'exécution des lois. L'*Attorney General*, l'équivalent du ministère de la Justice du Québec, exécute les lois ayant trait au paiement des employés, au salaire minimum, aux conditions sanitaires de travail, au travail des enfants et à tout manquement à la loi relatif au paiement de la compensation d'un travailleur accidenté.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Les ressources humaines du DOL sont réparties comme suit<sup>118</sup> :

Organisme	Nombre personnes
<i>Department of Labor</i>	2 (Cabinet Secretary et Chief of staff)
<i>Department of Industrial Accidents</i>	270
<i>Division of Occupational Safety</i>	55
<i>Board of Conciliation and Arbitration</i>	10
<i>Labor Relations Commission</i>	11
<i>Joint Labor Management Committee for Municipal Police and Fire</i>	5
<b>Total</b>	<b>353</b>

<sup>117</sup> Department of Labor, *Division of Occupational Safety*, <http://www.mass.gov/dos/>

<sup>118</sup> Gayl Mileszko (23 février 2006). *Ressources humaines et financières*, [appel téléphonique à Michelle Jacob et Valérie Grenier].

Le nombre d'équivalents temps complet (ETC) est de 343,27. La majorité des employés sont des fonctionnaires de l'État et sont syndiqués, mis à part 7 % des employés qui sont des *Statewide managers*, l'équivalent des cadres québécois, qui ne sont ni fonctionnaires ni syndiqués.

Les professionnels qui œuvrent au sein des agences sont notamment des avocats, des procureurs et des juges, des médiateurs, des experts en sécurité et des spécialistes de la santé, des chercheurs et des administrateurs.

## 5.2 Ressources financières

En 2005, le budget du DOL, voté par l'assemblée législative de l'État, était réparti comme suit<sup>119</sup> :

Organisme	\$ CA	\$ US
<i>Department of Labor</i> <sup>120</sup>	230 543	200 000
<i>Department of Industrial Accidents</i>	22 810 214	19 788 445
<i>Division of Occupational Safety</i>	176 190	152 850
<i>Board of Conciliation and Arbitration</i>	885 539	768 337
<i>Labor Relations Commission</i>	959 894	832 701
<i>Joint Labor Management Committee for Municipal Police and Fire</i>	611 038	530 126
<b>Total</b>	<b>25 442 875</b>	<b>22 272 459</b>

## 6 CADRE LÉGISLATIF

Outre la loi qui a énoncé la séparation du DOL et du DWD, le Massachusetts n'a pas connu de modifications législatives ou administratives majeures ayant affecté le DOL au cours des dernières années.

Pour une énumération des lois administrées par le DOL, consulter l'annexe I.

## 7 BILAN

Le DOL du Massachusetts et le ministère du Travail du Québec ont un certain nombre de similitudes. En outre, ils ont tous deux pour mission de « valoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent<sup>121</sup> ». Afin de répondre à cette mission, ils offrent tous deux des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage en cas de conflit de travail. Toutefois, le DOL compte un organisme qui s'occupe spécifiquement des relations de travail pour les services de police et de pompiers et les municipalités, le *Joint Labor Management Committee for Police and Fire*. De plus, le *Department of Industrial Accident* du DOL offre des services semblables à la Commission de la santé et de la sécurité

<sup>119</sup> Department of Labor, *Chapter 45 of the Acts of 2005*, <http://www.mass.gov/legis/laws/seslaw05/sl050045.htm>

<sup>120</sup> Son budget provient des cinq organismes sous sa supervision.

<sup>121</sup> Ministère du Travail, *Mission*, <http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/mission/index.html>

du Travail du Québec, alors que la DOS pourrait être considérée comme l'équivalent de la Commission des normes du travail du Québec.

Du point de vue structurel, le DOL n'est pas dirigé par un ministre, mais par un *Cabinet Secretary* et par un *Chief of Staff*. Les ressources humaines des deux organismes sont relativement comparables (si l'on considère les cinq agences), puisque le ministère du Travail employait 249 ETC en 2004-2005, alors que le DOL en employait 343,27 pour la même période.

Au Québec, le budget du ministère s'établissait à 36 474 900 \$ en 2004-2005, alors que celui du DOL était de 25 442 875 \$ US. Cette différence peut s'expliquer par le fait que le DOL a connu une diminution importante de ses ressources financières depuis sa séparation en 2003 avec le DWD

Quant au cadre législatif, la principale différence revient au rôle qui est confié à l'*Attorney General* du Massachusetts en matière d'exécution des lois. En effet, à l'exception de ce qui relève de la compensation financière liée aux accidents de travail, il n'appartient pas au DOL de voir à l'exécution des lois liées au travail. Le DOL peut proposer à l'*Attorney General* d'instituer des poursuites lorsqu'il y a violation des lois du travail, mais il ne peut pas entreprendre ces poursuites lui-même.

**BIBLIOGRAPHIE**

- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Page d'accueil*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dol/>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Welcome*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dol/>
- UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Office of Compliance Assistance Policy*, [en ligne], <http://www.dol.gov/compliance/>
- DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS (Page consultée le 23 janvier 2006). *Mission and Function Statements*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dia/Titlepage/mission.htm>
- DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS (Page consultée le 23 janvier 2006). *Office of Claims Administration*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dia/CLAIMS/index.htm>
- DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS (Page consultée le 23 janvier 2006). *Division of Dispute Resolution*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dia/Dispute/index.htm>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Massachusetts Division of Occupational Safety*, [en ligne], <http://www.mass.gov/dos/>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Labor Relations Commission*, [en ligne], <http://www.mass.gov/lrc/>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Board of Conciliation and Arbitration*, [en ligne], <http://www.mass.gov/bca/>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Joint Labor Management Committee*, [en ligne], <http://www.mass.gov/jlmc/>
- MASSACHUSETTS STATISTICS (Page consultée le 23 janvier 2006). *Division of Career Services, Division of Unemployment Assistance*, [en ligne], <http://masstats.detma.org/websaras/index.asp>
- DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 23 janvier 2006). *Chapter 45 of the Acts of 2005*, [en ligne], <http://www.mass.gov/legis/laws/seslaw05/sl050045.htm>
- MASSACHUSETTS ATTORNEY GENERAL (Page consultée le 23 janvier 2006). *Massachusetts Attorney General I: Workplace*, [en ligne], <http://www.ago.state.ma.us/sp.cfm?pageid=969>
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (Page consultée le 28 février 2006). *Mission*, [en ligne], <http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/mission/index.html>

## **PERSONNE-RESSOURCE**

### **Department of Labor**

Commonwealth of Massachusetts

Gayl Mileszko

Chief of Staff

600 Washington Street, 7<sup>th</sup> Floor

Boston, MA 02111

Tél: 617-727-4900 ext: 553

## ANNEXE I : LOIS ADMINISTRÉES PAR LE DEPARTMENT OF LABOR

Voici quelques unes des principales lois administrées par chacune des agences du DOL :

### ■ Department of Industrial Accidents

- *Workers' Compensation Trust Fund* – (M.G.L. c. 152.)

### ■ Division of Occupational Safety

- *Workplace Regulation* – (454 CMR 21.00)
- *DOS's Asbestos Regulations* – (453 CMR 6.00)
- *Lead Inspection & Enforcement* – (454 CMR 22.00)
- *Massachusetts Blue Laws* – (M.G.L. c. 136, §16)
- *Massachusetts Agency Program* – (M.G.L. c. 140, ss. 46A-46R)
- *Commonwealth's Minimum Fair Wage Law* – (M. G. L. c. 151, s. 1-22)
- *Minimum Wage Regulations* – (455 CMR 2.00)

### ■ Board of Conciliation and Arbitration

- *Unfair Labor Practices Mediation* – (M.G.L. 150)

### ■ Labor Relations Commission

- *Public Employee Collective Bargaining Law* (M.G.L c.150E)
- *Private Sector Collective Bargaining Law* (M.G.L. c. 150A)

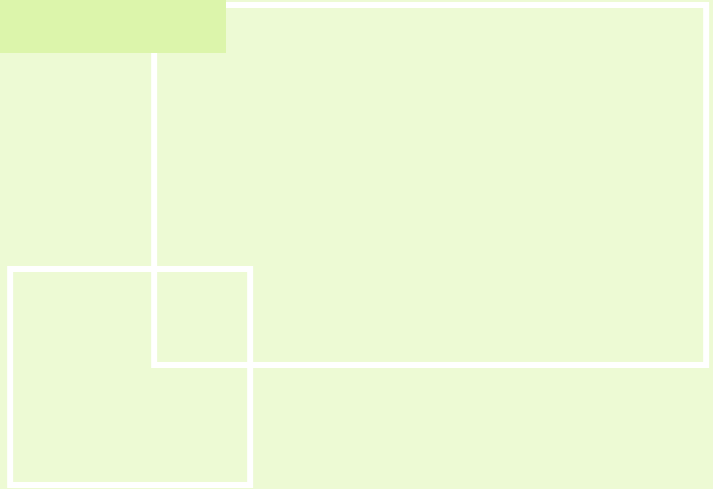
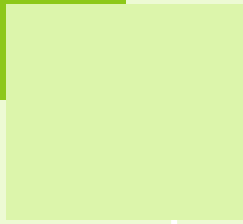
### ■ Joint Labor Management Committee for Municipal Police and Fire

- *Act Relative to Dispute Resolution* (M.G.L. c. 589)





ONTARIO





## 1 PRÉSENTATION

En Ontario, les questions liées au travail relèvent du ministère du Travail de l'Ontario (MTO). Cette province compte une population d'environ 12 541 400<sup>122</sup> personnes dont 6 849 100<sup>123</sup> personnes actives. En 2004, les employés syndiqués représentaient 27 % de la main-d'œuvre<sup>124</sup>.

Le MTO est un portefeuille ministériel important ayant une influence sur la prospérité économique de l'Ontario et sur le bien-être des habitants de la province. De par sa mission et différents mandats, le MTO intervient au sein de la quasi-totalité des milieux de travail et affecte presque tous les travailleurs et employeurs de la province. Le site Internet du MTO présente ce dernier comme ayant, avec les organismes qui en relèvent, un « rôle crucial dans la province en promouvant à la fois des lieux de travail sécuritaires, l'équité de l'emploi et des relations de travail stables<sup>125</sup> ».

### 1.1 Historique

Le premier ministère dédié aux questions liées au travail a été établi en 1919 en vue d'élaborer et d'appliquer la législation du travail. À cette époque, il s'agissait surtout de législation traitant de santé et de sécurité au travail<sup>126</sup>.

En 1985, le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) et le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) ont été intégrés au ministère du Travail ontarien. En 1992, ces deux entités sont devenues des agences indépendantes du Ministère<sup>127</sup>.

### 1.2 Mission

Étant donné qu'il estime ces éléments essentiels au mieux-être économique et social des citoyens de l'Ontario, le MTO a pour mission de promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses.

<sup>122</sup> Statistique Canada, *Population selon le sexe et le groupe d'âge, par province et territoire*, [http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo31a\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo31a_f.htm)

<sup>123</sup> Statistique Canada, *Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage, par province*, [http://www40.statcan.ca/102/cst01/labor07b\\_f.htm](http://www40.statcan.ca/102/cst01/labor07b_f.htm)

<sup>124</sup> Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, [http://sc.gc.ca/francais/studies/75-001/comm/2005\\_02\\_f.pdf](http://sc.gc.ca/francais/studies/75-001/comm/2005_02_f.pdf)

<sup>125</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Message du ministre*, [http://www.labour.gov.on.ca/french/about/mn\\_message.html](http://www.labour.gov.on.ca/french/about/mn_message.html)

<sup>126</sup> Gouvernement de l'Ontario, *Ontario's Work Laws*, <http://www.worksmartontario.gov.on.ca/scripts/default.asp?contentID=5-1-1-1&actionID=print>

<sup>127</sup> Il n'a pas été possible d'obtenir davantage d'information sur l'historique du MTO.

## 2 MANDATS

En vue de réaliser sa mission, le MTO détient trois mandats principaux. Il s'agit de mandats liés aux domaines suivants :

### ■ La santé et la sécurité au travail

Le MTO établit les normes en matière de santé et de sécurité au travail et il veille à leur respect.

### ■ Les normes d'emploi

Le MTO élabore, diffuse et applique les normes régissant les lieux de travail (par le biais de son Programme sur les normes d'emploi). Le Ministère fait également la promotion d'une plus grande autonomie au sein des divers milieux de travail et encourage l'autoapplication des règles en matière de normes d'emploi.

### ■ Les relations de travail

Le MTO fait la promotion de relations de travail stables, constructives et productives. Il règle les conflits de travail conformément à la législation, fournit de l'aide relativement au règlement de conventions collectives et produit de l'information afférente aux négociations collectives.

Plusieurs organismes spécialisés soutiennent le MTO dans ses activités (voir les sections 3 et 4 pour plus de détails concernant le fonctionnement du MTO et ses liens avec les différents organismes dont il est responsable).

## 3 FONCTIONNEMENT

### 3.1 Structure organisationnelle

Le MTO est dirigé par le ministre du Travail, lequel est assisté par un sous-ministre du travail. Le sous-ministre s'occupe directement de la Direction des communications et du marketing ry de la Direction des services juridiques (consulter l'organigramme qui figure à l'annexe I). De manière générale, la structure du MTO comprend trois principales divisions présentées ci-après.

#### ■ Division des services internes d'administration

Dirigée par le directeur général de l'administration, la Division des services internes d'administration coordonne et administre les ressources humaines et financières du MTO, l'information et la technologie ainsi que les méthodes de contrôle financier du Ministère. C'est d'ailleurs le directeur général de l'administration qui coordonne la fonction de vérification interne du Ministère. Cette division s'occupe également de la planification des activités du MTO, fournit des services d'administration à ses divers bureaux et en assure la gestion et la coordination du point de vue administratif. Enfin, cette division fournit certains services directs comme l'accès à l'information.

Le fonctionnement de la Division des services internes d'administration est assuré par les quatre entités administratives suivantes :

- ◆ Bureau de gestion des projets

Ce bureau s'occupe spécifiquement de la gestion des projets du MTO. Il fait la promotion de l'utilisation de principes de gestion des projets, de modèles et d'outils reconnus. Il assiste les chefs de projets, dirige et surveille les progrès liés aux divers projets. La coordination et l'appui aux initiatives de transformation et de prestation de services de qualité appartiennent également à ce bureau.

- ◆ Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée

Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée coordonne et gère toutes les questions liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels pour le compte du MTO, et ce, conformément à la législation en vigueur en Ontario.

- ◆ Direction des finances et de l'administration

Cette direction s'occupe du contrôle financier (gestion en cours d'exercice), de la planification des activités, des relations avec les organismes, du soutien opérationnel et de l'analyse financière des opérations. Elle prépare les plans d'activités et de fonctionnement du MTO ainsi que les mesures d'évaluation du rendement. De plus, elle offre des services de soutien aux organismes du Ministère pour la planification de leurs activités. À titre de première intervenante en matière budgétaire et de contrôle financier au sein du MTO, elle fournit au Ministère et aux organismes des conseils relatifs aux finances. Afin de venir en aide à ses principaux interlocuteurs, la direction élabore et diffuse des politiques, procédures, directives et pratiques en matière de finances et d'administration et s'assure qu'elles soient respectées (activités d'assurance de la qualité et de vérification). Elle coordonne la prestation de services de gestion des installations, des biens et des risques ainsi que les services d'imprimerie. Enfin, cette division a la responsabilité de gérer les contrats et les ententes de services et de négocier les ententes sur les niveaux de services et les accords d'exploitation avec les fournisseurs externes du MTO.

- ◆ Direction des ressources humaines

Avec l'appui de chefs de services, cette direction s'occupe de la gestion de toute question relative aux ressources humaines. Elle est responsable des politiques, du recrutement, de la classification, de la paie et des avantages sociaux, des relations avec le personnel, des pratiques en milieu de travail ainsi que de la santé et la sécurité au travail au sein du MTO.

- **Division des politiques, des communications et des relations patronales-syndicales**

Dirigée par un sous-ministre adjoint, cette division fournit au ministre et aux cadres supérieurs du ministère des renseignements, des analyses et des conseils en vue de faciliter l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de lois concernant les lieux de travail. Cette division comprend les entités administratives suivantes :

- ◆ Bureau de protection des emplois / Secrétariat des politiques Ontario-Québec

Ce bureau intervient spécifiquement par rapport au secteur de la construction. Son mandat consiste à aider les travailleurs et les entrepreneurs ontariens à régler les questions liées à leur

capacité de travailler au Québec conformément aux accords bilatéraux et aux mesures adoptées par les gouvernements des deux provinces.

◆ Direction des politiques de l'emploi et du travail

Cette direction est responsable de l'élaboration des politiques et des mesures législatives ayant trait aux droits et responsabilités en matière d'emploi ainsi qu'aux relations de travail. Elle réalise des recherches et des analyses et offre des conseils sur les activités de base du Ministère ainsi que sur les relations de travail et les normes d'emploi au sein de la fonction publique et du secteur parapublic de la province.

◆ Direction des politiques en matière de sécurité professionnelle, de santé au travail et d'assurance contre les accidents du travail

Cette direction intervient sur le plan de l'élaboration des politiques et règlements du MTO en matière de sécurité professionnelle, de santé au travail et d'assurance contre les accidents du travail. Elle fait la promotion de la prévention des blessures et des maladies et de l'assurance contre les accidents du travail. À ce titre, elle travaille en étroite collaboration avec les partenaires du MTO, dont la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

◆ Relations patronales-syndicales

Par l'entremise du Bureau du directeur des relations patronales-syndicales, du Bureau de médiation, du Bureau d'arbitrage et du Bureau d'information sur les conventions collectives, le personnel rattaché à ce programme fournit une aide impartiale pour la négociation et l'administration de conventions collectives en Ontario. Il offre des conseils sur les pratiques optimales en matière de relations patronales-syndicales et des renseignements sur les conventions collectives.

- le Bureau du directeur des relations patronales-syndicales : coordonne l'ensemble des activités liées aux relations patronales-syndicales;
- le Bureau de médiation : vise à maintenir des relations harmonieuses entre les syndicats et les employeurs et les aide à négocier des conventions collectives;
- le Bureau d'information sur les conventions collectives : offre des services de recherche et d'information aux syndicats, aux employeurs et au gouvernement;
- le Bureau d'arbitrage : aide le ministre à s'acquitter de ses responsabilités légales relatives à la formation de conseils d'arbitrage et à nommer des arbitres uniques en vertu de diverses lois.

## ■ Division des opérations

La Division des opérations s'occupe de la coordination de l'ensemble des opérations du MTO. Ainsi, il appartient à cette division de gérer les quatre bureaux régionaux que compte le Ministère, incluant tous les bureaux de district qui relèvent des bureaux régionaux. Plus spécifiquement, cette division est responsable des entités administratives suivantes :

### ◆ La Direction de la santé et de la sécurité au travail

Cette direction s'occupe des services afférents au Programme de santé et de sécurité dans la construction, au Programme de santé et de sécurité dans l'industrie et au Programme de santé et de sécurité dans les mines. Ces services sont offerts par les bureaux régionaux et de district répartis dans toute la province. C'est par le biais de ces différents programmes que le MTO s'assure de l'application de la législation relative à la santé et la sécurité au travail. Des services particuliers sont mis à contribution en vue d'assister la direction :

- les Services professionnels et spécialisés;
- le Service de radioprotection;
- le Service de laboratoire d'essais des matériaux.

Ces services fournissent l'encadrement scientifique et technique nécessaire à la mise en œuvre des différents programmes. Enfin, la direction contribue à la coordination de l'élaboration des règlements sur la santé et la sécurité au travail.

### ◆ La Direction des pratiques d'emploi

Cette direction supervise et coordonne le Programme des normes d'emploi en soutenant, notamment, les bureaux régionaux qui sont responsables de l'administration et de l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

### ◆ Bureaux régionaux

Le MTO compte quatre bureaux régionaux :

- Bureau régional de l'est (trois bureaux de district);
- Bureau régional de l'ouest (sept bureaux de district);
- Bureau régional du centre (sept bureaux de district);
- Bureau régional du nord (quatre bureaux de district).

Chacun de ces bureaux est responsable d'un nombre variable de bureaux de district. Au total, le MTO dispose d'un réseau comprenant 21 bureaux de district.

Par ailleurs, et il s'agit-là d'une particularité propre à l'administration de l'Ontario, toutes les questions liées aux technologies de l'information sont traitées conjointement par plusieurs ministères à l'aide de ce qui est appelé « regroupement » ou « grappe de services ».

## ■ Regroupement (ou grappe de services) relatif aux technologies de l'information

Le groupement dont fait partie de MTO inclut le ministère des Services aux consommateurs et aux entreprises; le ministère du Développement économique et du Commerce et le ministère de l'Énergie.

La mission de ce regroupement consiste à soutenir, notamment du point de vue économique, les différents ministères appartenant à la grappe afin de les aider à maximiser l'utilisation du commerce électronique et de la prestation électronique de services gouvernementaux. Cette façon de gérer les technologies de l'information vise à améliorer les services et à participer à la mise en œuvre de la stratégie gouvernementale en matière d'information et de technologie de l'information. Le regroupement fournit les services suivants : solutions technologiques, architecture et planification, conception d'applications, soutien à la production, technologie de l'information et soutien à la clientèle.

### 3.2 Prestation de services

Les services aux citoyens du MTO sont fournis par l'entremise de son réseau de bureaux régionaux et de district et par le biais des organismes dont il est responsable.

#### ■ Santé et sécurité

Par rapport à son mandat lié à la santé et à la sécurité au travail, les services du MTO sont principalement offerts par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPACAT), le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPACAT), le BCE et le BCT (voir la section 4 pour plus de détails).

L'ensemble des droits et des obligations des travailleurs et des employeurs à cet égard est prévu au sein de *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (normes, mesures d'application, recours, etc.). Le site Internet du MTO fournit par ailleurs plusieurs documents d'information au sujet de l'application de cette loi, dont le *Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui explique ce que les travailleurs, employeurs et autres personnes impliquées par rapport à un lieu de travail (ex. le propriétaire) doivent savoir au sujet de la Loi.

Le MTO informe les citoyens de la province de sa performance relativement à la santé et à la sécurité au travail par le biais de fiches de rendement diffusées à l'aide de son site Internet<sup>128</sup>.

#### ■ Normes d'emploi

Le MTO rencontre ses obligations relativement aux normes d'emploi assurées en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, par le biais de son Programme des normes d'emploi. En vertu de ce programme, le MTO :

- assure l'application de la législation pertinente;

<sup>128</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Fiche de rendement – Statistiques sur la santé et la sécurité*, <http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/stats/index.html>

- fournit des renseignements aux employés et employeurs et les sensibilise aux questions concernant les normes d'emploi en vue d'en faciliter la compréhension et la conformité volontaire;
- mène des enquêtes sur des violations présumées de la Loi et règle les plaintes, le cas échéant. À cet effet, il faut savoir que les employés du MTO responsables du Programme détiennent un pouvoir décisionnel et que, par conséquent, ils sont habilités à rendre des ordonnances;
- mène des inspections proactives en milieu de travail.

Par ailleurs, le MTO fournit de l'information à sa clientèle, et ce, notamment à l'aide de son site Internet, mais également par l'entremise de son réseau de bureaux régionaux et de bureaux de district. Le MTO diffuse différents dépliants informant les diverses parties de leurs droits et de leurs recours en vertu des normes d'emploi et il utilise diverses affiches promotionnelles en vue de faire de la sensibilisation auprès du grand public. Le MTO comprend aussi un Centre provincial d'information sur les normes d'emploi, un service centralisé de renseignements téléphoniques.

Enfin, le MTO informe l'ensemble des citoyens de la province de sa performance relativement aux normes du travail par le biais de fiches de rendement publiées sur son site Internet<sup>129</sup>.

### ■ Relations patronales-syndicales

Les services du MTO offerts par le biais des divers programmes et entités administratives œuvrant dans le domaine des relations patronales-syndicales sont des services de médiation et de conciliation offerts aux syndicats et aux employeurs, de nomination d'arbitres et d'information touchant les négociations collectives. Tel que mentionné dans la section 3.1, ces services sont offerts par le Bureau de médiation, le Bureau d'arbitrage et le Bureau d'information sur les conventions collectives.

Les services de médiation visent à encourager des relations de travail harmonieuses et à réduire les perturbations économiques découlant des grèves et des lock-out. Les services consistent à aider les parties lors de négociations de conventions collectives. Certains des services offerts visent également l'amélioration des relations entre les parties à long terme en faisant notamment la promotion de pratiques exemplaires.

Les services offerts par le Bureau d'information sur les négociations collectives comprennent la collecte, l'analyse et la distribution de renseignements relatifs aux 9 500 négociations collectives en vigueur dans la province.

Par ailleurs, par rapport à son mandat lié aux relations de travail, le MTO est assisté par la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). Il s'agit d'un tribunal quasi judiciaire indépendant. La Commission peut intervenir au sujet de la détermination des unités et des agents de négociation, de l'accréditation syndicale, des pratiques déloyales de travail, d'arbitrage de premier contrat et des conflits de juridiction.

---

<sup>129</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Fiche de rendement – Normes d'emploi*, [http://www.labour.gov.on.ca/french/es/report\\_card/index.html](http://www.labour.gov.on.ca/french/es/report_card/index.html)

## ■ Autres services

Estimant qu'il existe des particularités propres aux jeunes et aux nouveaux travailleurs, le MTO dédie un site Internet en entier aux questions touchant ces deux clientèles<sup>130</sup>. Ce site fournit de l'information relativement à la santé et à la sécurité au travail, aux normes minimales d'emploi et au règlement de diverses problématiques. Des sections du site sont par ailleurs destinées aux parents et aux enseignants afin que ces derniers soient également informés des règles et des recours qui s'appliquent aux jeunes dont ils ont la responsabilité.

## 4 AUTRES ORGANISMES

En vue d'accomplir sa mission, le MTO reçoit l'appui et la collaboration de nombreux organismes. Par rapport aux responsabilités du MTO en matière de santé et de sécurité du travail, les organismes suivants interviennent :

### ■ Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

En Ontario, le principal organisme responsable de gérer le système de santé et sécurité au travail est la CSPACAT. En plus d'administrer le régime, cet organisme a principalement pour fonction :

- de verser des prestations aux travailleurs à la suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle;
- de faciliter le retour au travail ainsi que de promouvoir la sécurité, notamment à l'aide de programmes de formation et d'éducation;
- d'administrer la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, à l'exception de la partie qui crée le TASPACAT<sup>131</sup>.

Le système de santé et sécurité au travail de l'Ontario compte environ 4,6 millions de travailleurs assurés. En 2003, 547 000 travailleurs ont reçu des prestations alors que plus de 200 000 employeurs ont contribué au financement du régime. Le coût total des prestations versées en 2003 était de 2 996 M\$.

Le système de contestation des décisions rendues par la CSPACAT comprend trois niveaux décisionnels. Les deux premiers se situent à l'intérieur de la CSPACAT (révision administrative et division d'appel). Le troisième niveau fait appel à un autre organisme, à savoir un tribunal spécialisé.

### ■ Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Le TASPACAT entend les décisions définitives rendues par la CSPACAT. Il s'agit d'un organisme indépendant de la CSPACAT.

<sup>130</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Bienvenue à TravailleurAviséOntario*, <http://www.worksmartontario.gov.on.ca/scripts/default.asp>

<sup>131</sup> Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, *Système de contestation : pratique et procédure*, [http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/LookupFiles/DownloadableFile-FrenchAppealsSystemPracticeandProcedures\\_f/\\$File/pp02cfr.pdf](http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/LookupFiles/DownloadableFile-FrenchAppealsSystemPracticeandProcedures_f/$File/pp02cfr.pdf)

Sa mission consiste à :

[...] fournir des décisions de qualité en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail dans le respect des principes de la justice naturelle, et ce, de manière équitable et dans les délais appropriés. Son interprétation des lois devrait fournir aux travailleurs, aux employeurs, à la CSPACAT, au gouvernement et au public un commentaire mûrement réfléchi au sujet de la législation en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail<sup>132</sup>.

### ■ Bureau des conseillers des employeurs<sup>133</sup>

Le BCE est un organisme indépendant du Ministère. Créé en 1985, il vient en aide aux employeurs de la province en les supportant dans la gestion des coûts liés à la sécurité au travail et à l'assurance. Le BCE s'intéresse principalement aux employeurs embauchant moins de 100 employés. Il fournit des conseils et offre de la représentation à tous les niveaux du régime (CSPACAT et TASPACAT). Les services du BCE sont gratuits et celui-ci reçoit son financement par l'entremise de la CSPACAT (elle-même financée à partir de primes versées par les employeurs).

### ■ Le Bureau des conseillers des travailleurs

Créé en 1985 en même temps que le BCE, le BCT est un organisme indépendant rattaché au MTO. Son rôle consiste à conseiller et à représenter les personnes non syndiquées ayant subi un accident de travail ou contracté une maladie professionnelle. Les services offerts par le BCT sont gratuits. Le BCE aide ces personnes à régler des questions touchant à l'indemnisation des victimes d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle.

En ce qui a trait à ses responsabilités en matière de normes d'emploi, l'essentiel est assumé par le Programme des normes d'emploi qui fait partie du MTO. Par ailleurs, il faut savoir que les décisions prises par les officiers des normes au sein du MTO peuvent être appelées devant la CRTO.

Concernant les relations de travail, à l'exception de l'intervention de la CRTO, le Ministère assume lui-même la prestation de services.

### ■ Commission des relations de travail de l'Ontario

Créée en 1943 à titre de premier tribunal du travail, la CRTO est un tribunal d'arbitrage indépendant dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Son mandat consiste à favoriser, dans le cadre du régime des relations de travail de l'Ontario, « [...] des relations harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats en traitant les causes qui lui sont présentées dans les meilleurs délais et de la façon la plus juste possible. Le mandat de la

<sup>132</sup> Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, *À propos du Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail*, <http://www.wsiat.on.ca/francais/fframe.htm>

<sup>133</sup> Le Bureau des conseillers aux employeurs est parfois appelé « Bureau des conseillers au patronat ». L'appellation diffère selon la source d'information consultée.

CRTO est de fournir une justice administrative de qualité supérieure par la résolution efficace des conflits de travail<sup>134</sup>. »

Par ailleurs, étant donné que le MTO voit à l'administration de la *Loi sur l'équité salariale*, il est également responsable de la Commission de l'équité salariale. Cette commission est composée de deux entités distinctes et indépendantes, soit :

- le Bureau de l'équité salariale : responsable de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, il mène des enquêtes, offre des services de médiation et règle des différends selon la *Loi*;
- le Tribunal de l'équité salariale : responsable de régler les différends qui découlent de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

Enfin, le MTO est également responsable de la Commission des griefs de la fonction publique, un tribunal indépendant responsable d'assurer des services de résolution de conflits à certains membres de la direction de la fonction publique de l'Ontario et à certains employés non syndiqués de même qu'à leurs employeurs. Son mandat, ses pouvoirs et ses obligations découlent de la *Loi sur la fonction publique*.

## 5 RESSOURCES

### 5.1 Ressources humaines

Étant donné l'absence de rapports annuels du MTO depuis 2002-2003, il n'a pas été possible d'obtenir avec exactitude le nombre précis d'employés œuvrant au sein du MTO. Toutefois, fondé sur les données de 2001-2002, le MTO compterait environ 1 340 équivalents temps complet (ETC<sup>135</sup>).

En 2001-2002, la répartition des ETC entre les différentes activités de base du Ministère s'établissait ainsi :

- Santé et sécurité : 646 ETC;
- Relations de travail : 197 ETC;
- Norme d'emploi : 275 ETC;
- Administration du MTO : 222 ETC.

Consulter l'annexe II pour plus de détails.

<sup>134</sup> Commission des relations de travail de l'Ontario, *La Commission*, <http://www.olrb.gov.on.ca/french/aboutusf.htm>

<sup>135</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Plan d'activités 2002-2003*, p. 16, [http://www.labour.gov.on.ca/french/about/pdf/02\\_bizplan.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/french/about/pdf/02_bizplan.pdf)

## 5.2 Ressources financières

Pour l'année financière 2005-2006, les prévisions budgétaires relatives au fonctionnement du MTO s'établissent à 145 801 246 \$ alors que les dépenses réelles pour 2003-2004 étaient de 117 420 521 \$<sup>136</sup>.

La répartition des ressources financières du MTO se fait par programme. En l'occurrence, le MTO compte 6 principaux programmes<sup>137</sup> :

- Programme d'administration du Ministère : 21 034 346 \$ (14,4 % du budget);
- Programme de la Commission de l'équité salariale : 3 985 000 \$ (2,7 % du budget);
- Programme des relations de travail : 21 339 500 \$ (14,6 % du budget);
- Programme de santé et sécurité au travail : 75 102 100 \$ (51,5 % du budget). Ces montants tiennent compte des recouvrements de primes payées par les employeurs;
- Programme des normes d'emploi : 24 041 900 \$ (16,5 % du budget);
- Programme ITI – Groupement de l'économie et des affaires : 298 400 \$ (0,2 % du budget).

Consulter l'annexe III pour de plus amples détails.

## 6 CADRE LÉGISLATIF

Le ministère du Travail est responsable des lois suivantes<sup>138</sup> :

### ■ Droits et responsabilités liés à l'emploi

- *Loi de 2000 sur les normes d'emploi;*
- *Loi sur l'équité salariale.*

### ■ Santé et sécurité

- *Loi sur la santé et la sécurité;*
- *Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail;*
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.*

### ■ Relations de travail

- *Loi de 1990 sur les relations de travail;*
- *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance;*
- *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne;*
- *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie (Partie IX Pompiers : Relations de travail);*

<sup>136</sup> Ministère du Travail de l'Ontario, *Budget des dépenses 2004-2005*, p. 1, [http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL\\_French.pdf](http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL_French.pdf)

<sup>137</sup> Ministère des Finances de l'Ontario, *Budget des dépenses 2005-2006*, p. 1, [http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL\\_French.pdf](http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL_French.pdf)

<sup>138</sup> Ministère du Travail, *Législation*, <http://www.labour.gov.on.ca/french/about/leg/>

- *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux;*
- *Loi de 1995 sur les relations de travail;*
- *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public;*
- *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public;*
- *Loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public;*
- *Loi sur les droits syndicaux.*

#### ■ Autres lois

- *Loi sur le ministère du Travail;*
- *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction).*

Étant donné que le MTO ne publie pas de rapports annuels depuis 2002-2003, il n'a pas été possible de savoir s'il y avait eu, au sein de l'administration ontarienne, des changements récents d'ordre législatif ou administratif de nature à affecter le fonctionnement du MTO de manière substantielle.

## 7 BILAN

Le ministère du Travail du Québec et celui de l'Ontario ont plusieurs similitudes. Les deux ministères détiennent une mission, des mandats et des responsabilités similaires.

Du point de vue structurel, les deux ministères comptent certaines similitudes, mais ils comptent également des différences notables. Ils sont tous deux dirigés par un ministre, lequel est assisté par un sous-ministre. Les deux ministères comptent également une direction des communications et une direction vouée aux services juridiques qui relèvent directement du sous-ministre. Par ailleurs, bien que divisés différemment, les deux ministères comptent sur l'appui de divisions et de bureaux semblables. Or, les deux ministères gèrent de manière différente les éléments relevant de l'administration des technologies de l'information. En effet, en Ontario, il existe un regroupement dédié aux technologies de l'information impliquant plusieurs ministères. De plus, le ministère de l'Ontario bénéficie de l'appui d'un important réseau de bureaux répartis sur l'ensemble du territoire qu'il dessert (21 bureaux) alors que le ministère du Québec ne dispose que d'un bureau à Québec et d'un bureau à Montréal.

Du point de vue de la prestation de services, la principale distinction entre les deux ministères relève du fait que le MTO assume lui-même les services liés au respect des normes minimales d'emploi alors qu'au Québec, cette fonction est assumée par la Commission des normes du Québec. Cette différence explique en partie les différences qui existent entre les deux ministères, notamment du point de vue de la structure (réseau de bureaux régionaux et de district en Ontario) et des ressources.

Par ailleurs, les recherches ont révélé que le ministère du Travail du Québec est responsable d'un plus grand nombre d'organismes (10) que son homologue ontarien (7).

Par rapport aux ressources dont disposent les deux ministères, des différences sont également notables. Alors que le ministère du Travail du Québec dispose de 249 ETC au total en 2004-2005, le MTO disposait, en 2001-2002, de 1 340 ETC. Sur la plan financier, au Québec, le budget

du Ministère s'établit à 36 474 900 \$ en 2004-2005. Du côté de l'Ontario, le budget prévu pour 2005-2006 est de 117 420 521 \$.

Enfin, du point de vue de l'encadrement législatif, les deux ministères administrent un nombre semblable de lois, de règlements et de décrets. Par ailleurs, les deux ministères évoluent dans un contexte semblable par rapport à la main-d'œuvre, aux syndicats et au marché du travail de manière générale.



## BIBLIOGRAPHIE

BUREAU DES CONSEILLERS DES EMPLOYEURS (Page consultée le 30 janvier 2006). *Site du Bureau des conseillers des employeurs*, [en ligne], [http://www.employeradviser.ca/html/aboutus\\_fr.html](http://www.employeradviser.ca/html/aboutus_fr.html)

BUREAU DES CONSEILLERS DES TRAVAILLEURS (Page consultée le 30 janvier 2006). *Site du Bureau des conseillers des travailleurs*, [en ligne], [http://www.owa.gov.on.ca/French\\_site/home\\_fr.html](http://www.owa.gov.on.ca/French_site/home_fr.html)

MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO (Page consultée le 30 janvier 2006). *Budget des dépenses 2004-2005*, [en ligne], [http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL\\_French.pdf](http://www.fin.gov.on.ca/french/economy/estimates/2005-06/volume1/MOL_French.pdf)

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (Page consultée le 30 janvier 2006). *Plan d'activités 2002-2003*, [en ligne], [http://www.labour.gov.on.ca/french/about/pdf/02\\_bizplan.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/french/about/pdf/02_bizplan.pdf)

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (Page consultée le 30 janvier 2006). *Site du ministère du Travail*, [en ligne], <http://www.labour.gov.on.ca/french/index.html>

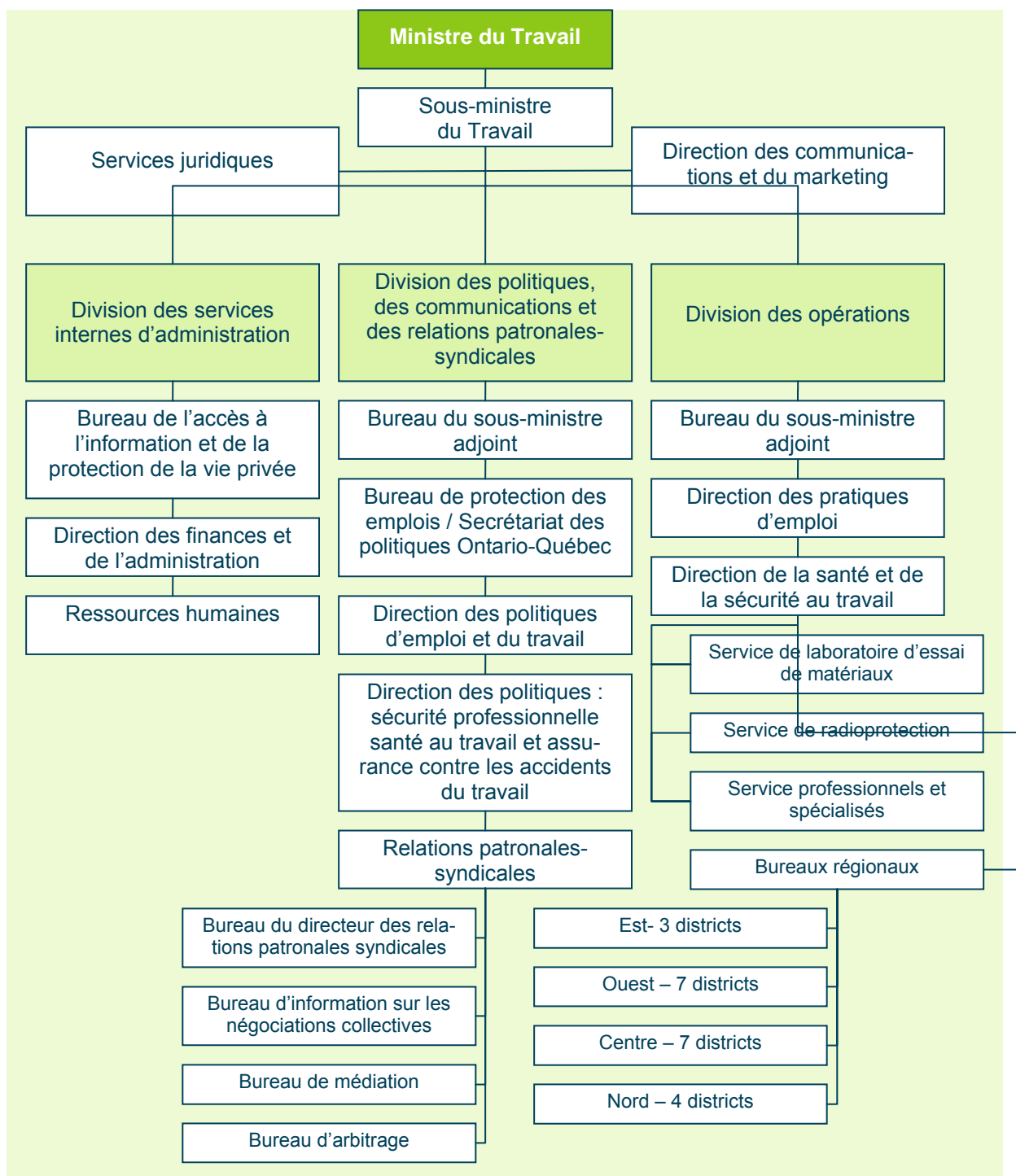
## PERSONNE-RESSOURCE

### Ministry of Labour and Citizens' Services

Craig Chambers  
*Public Affairs Officer*  
2<sup>nd</sup> Floor, Humboldt St.  
Victoria BC V8W 9K1  
Tél. : (250) 387-2576  
Télec. : (250) 356-1653  
[craig.chambers@gov.bc.ca](mailto:craig.chambers@gov.bc.ca)



## ANNEXE I : ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO





## ANNEXE II : RESSOURCES HUMAINES

**Données réelles provisoires sur  
les dépenses du ministère par  
activité de base en 2001-2002\***

Ministère du Travail	
Fonctionnement	113 millions de \$ 1 340 employés

Santé et sécurité au travail	
Fonctionnement	48 millions de \$ 646 employés

Droits et obligations en matière d'emploi	
Fonctionnement	26 millions de \$ 275 employés

Relations de travail	
Fonctionnement	21 millions de \$ 197 employés

Administration du ministère	
Fonctionnement	18 millions de \$ 222 employés

Remarque : Le nombre d'employés représente des équivalents temps plein.

\*Selon la méthode comptable du CCSP.



## ANNEXE III : BUDGET 2005-2006

Prévisions 2005-2006	PROGRAMMES	Variation par rapport à 2004-2005	Prévisions 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004
\$		\$	\$	\$
<b>FONCTIONNEMENT</b>				
21 034 346	Programme d'administration du ministère	( 140 500)	21 174 846	19 033 807
3 985 000	Programme de la Commission de l'équité salariale	( 409 700)	4 394 700	4 343 119
21 339 500	Programme des Relations de travail	88 700	21 250 800	20 000 093
75 102 100	Programme de santé et sécurité au travail	12 367 400	62 734 700	51 378 802
24 041 900	Programme des droits et responsabilités en matière d'emploi	604 800	23 437 100	22 420 328
298 400	Programme ITI - Groupement de l'économie et des affaires	( 7 800)	306 200	244 372
145 801 246	<b>Total du ministère - Fonctionnement</b>	12 502 900	133 298 346	117 420 521
48 246	<b>Moins : Crédits législatifs</b>	-	48 246	48 246
145 753 000	< TOTAL À VOTER - FONCTIONNEMENT	12 502 900	133 250 100	117 372 275
145 801 246	<b>Total du ministère - Fonctionnement</b>	12 502 900	133 298 346	117 420 521
145 801 246	<b>TOTAL, Y COMPRIS REDRESSEMENT DE CONSOLIDATION ET AUTRES REDRESSEMENTS</b>	12 502 900	133 298 346	117 420 521



SUÈDE



## 1 PRÉSENTATION

La Suède est un pays scandinave dont la population atteint 9 042 568 personnes<sup>139</sup>. Environ 80 % de la population active est syndiquée. Le ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications (MIEC) est l'équivalent suédois du ministère du Travail québécois<sup>140</sup>. Il s'agit en fait d'un des plus importants ministères de la Suède, autant par la taille de l'organisation que par la diversité de ses compétences. Le MIEC est dirigé par le ministre de l'Industrie et du Commerce et par deux autres ministres, soit le ministre des Communications et du Développement régional et le ministre de l'Emploi.

### 1.1 Historique

L'actuel MIEC est le résultat de la fusion de trois ministères réalisée en 1998-1989 : le ministère de l'Industrie et du Commerce, le ministère des Communications et du Développement régional et le ministère de l'Emploi. L'objectif de ce regroupement était d'améliorer la croissance économique du pays en intégrant l'ensemble des organismes œuvrant pour le développement industriel, pour l'emploi et pour la sécurité sociale. L'intégration et la centralisation des services a été réalisée, mais les répercussions réelles sur la croissance économique et l'augmentation des emplois, répercussions recherchées par cette fusion, sont difficilement mesurables selon la documentation consultée et notre personne-ressource. Ce changement organisationnel a provoqué une diminution du nombre d'employés administratifs ainsi qu'une réduction des dépenses. Toutefois, il s'agit là de conséquences indirectes de la fusion et ces éléments ne constituaient pas l'objectif premier de cette restructuration<sup>141</sup>.

### 1.2 Mission

L'objectif du MIEC est d'améliorer le bien-être général de la population et de favoriser la création d'emplois en Suède.

Le ministère est responsable de deux divisions liées plus spécifiquement au monde du travail, soit la *Labour Market Policy Division* (LMPD) et la *Labour Law and Working Life Division* (LLWLD).

Il est également responsable d'une multitude de domaines tels que l'égalité des genres, l'intégration et la diversité de la population, les minorités nationales, le développement urbain et le développement régional, l'économie sociale, le sport, le tourisme, le transport et les infrastructures, l'énergie, les services postaux, la radio et les télécommunications, les technologies de l'information, la compétitivité de l'économie, le développement des entreprises, la recherche et le développement, les compagnies étatiques, les industries primaires, la foresterie et les ressources minérales.

<sup>139</sup> Gouvernement de la Suède, *Statistics Sweden*, [http://www.scb.se/default\\_2154.asp](http://www.scb.se/default_2154.asp)

<sup>140</sup> Government Offices of Sweden, *Ministry of Industry, Employment and Communications*, <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067>

<sup>141</sup> Anders, Stalsby (14 février 2006). *History and Ressources*, [appel téléphonique à Michelle Jacob et Valérie Grenier].

### 1.3 Mandats

Il est important de savoir qu'en Suède, les mandats des ministères concernent presque exclusivement l'élaboration de politiques et programmes. La réalisation et la mise en œuvre des programmes relèvent plutôt de toute une panoplie d'organismes et d'agences publiques.

Le ministère est composé de 13 divisions qui assument chacune un mandat spécifique. Deux divisions sont particulièrement responsables des mandats associés au travail et à l'emploi, soit la LMPD et la LLWLD. Les politiques et programmes publics liés à l'emploi, comme les programmes de formation des travailleurs ou encore les prestations d'allocation de chômage, sont principalement traitées par la LMPD<sup>142</sup>. Cette division est également responsable des agences et programmes suivants<sup>143</sup> :

- la *National Labour Market Administration (NLMA)*;
- l'*Unemployment Insurance Fund*;
- le *Samhall AB (sheltered employment)*;
- l'*Office of Labour Market Policy Evaluation (Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering)*.

La LLWLD, quant à elle, a pour mandat d'assurer le respect des normes et des conditions de travail telles que l'environnement des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, les heures de travail et les normes salariales. Elle est également responsable de la législation touchant le monde du travail. Elle assume les fonctions de médiation et d'arbitrage lors de conflits de travail et offre des allocations gouvernementales en cas de faillite. Cette division se rapproche davantage des rôles et mandats assumés par le ministère du Travail québécois.

## 2 FONCTIONNEMENT

### 2.1 Structure organisationnelle

Le MIEC est dirigé par le ministre du MIEC et par deux autres ministres, soit le ministre des Communications et du Développement régional et le ministre de l'Emploi, qui assument leurs fonctions de ministre sur les divisions du MIEC qui leur incombent.

Tel que le démontre l'organigramme<sup>144</sup> présenté ci-après, le MIEC est composé d'un organe exécutif, nommé *Political appointees*, qui est formé des trois ministres, du *State Secretaries* et du *Political Staff*. Le MIEC comprend également le *Permanent Civil Service Staff*. Cet organe représente l'ensemble de l'administration publique du ministère. Il comporte 5 secrétariats et 13 divisions. Pour la présente analyse, seules les deux divisions qui se rapportent au domaine du travail ou de l'emploi seront étudiées, soit la LMPD et la LLWLD.

<sup>142</sup> Government of Sweden, Ministry of Industry, Employment and Communications, *Information material*, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/20/56/19d85747.pdf>

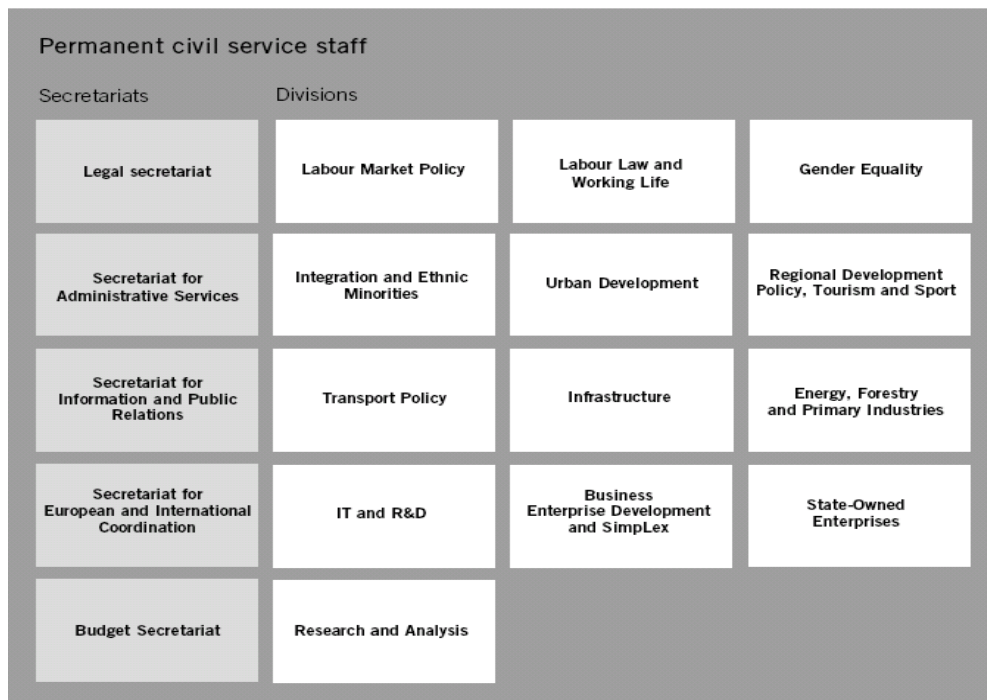
<sup>143</sup> Government of Sweden, Ministry of Industry, Employment and Communications, *MISEP Basic Information Report*, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/98/98/b6da2996.pdf>

<sup>144</sup> *Ibid.*

**FIGURE 2: ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DE L'EMPLOI ET DES COMMUNICATIONS**

## The organisation of the Ministry of Industry, Employment and Communications

### Political appointees



### ■ Minister for Industry, Employment and Communications

Le *Minister* dirige le MIEC et il est le premier responsable, du point de vue politique, des activités du ministère. Il est conseillé et assisté par deux autres ministres : le ministre des Communications et du Développement régional et le ministre de l'Emploi.

### ■ Political Staff

Chaque ministre est entouré d'une équipe politique (*Political staff*), qui inclut notamment des conseillers politiques (*Political Adviser*) et des relationnistes de presse (*Press Secretaries*).

L'équipe politique assiste les ministres dans la préparation, la planification et la coordination des dossiers politiques, ainsi que dans ses relations avec les médias.

### ■ **State Secretaries**

Les *State Secretaries* secondent les ministres dans l'administration quotidienne du ministère. Des *Senior Officials* travaillent en étroite collaboration avec les secrétaires d'État. Ces derniers ne sont pas des élus politiques. Un directeur général des affaires administratives et deux directeurs généraux des affaires légales travaillent à titre d'officiers seniors. Ils assurent la légalité et la gestion des actions ministérielles.

Le ministère compte cinq secrétariats, chacun responsable d'un élément de soutien à l'ensemble des activités du ministère.

### ■ **Legal Secretariat**

Le *Legal Secretariat* apporte une aide juridique au Ministère dans l'élaboration des lois et autres instruments légaux. Il assure la conformité législative des décisions administratives.

### ■ **Secretariat for Administrative Services**

Le *Secretariat for Administrative Services* ou Secrétariat des services administratifs, est responsable des services administratifs internes au MIEC<sup>145</sup>.

### ■ **Secretariat for Information and Public Relations**

Le *Secretariat for Information and Public Relations* est en charge des communications externes du Ministère avec le public, la presse et les médias<sup>146</sup>.

### ■ **Secretariat for European and International Coordination**

Le *Secretariat for European and International Coordination* s'assure que les programmes mis en place en Suède respectent les accords et engagements que prennent les pays membres de l'Union européenne (UE)<sup>147</sup>. Dans les domaines du travail et de l'emploi, la stratégie de Lisbonne et le Rapport Cardiff servent fréquemment de modèles de référence aux programmes nationaux pour l'emploi qu'établissent les pays européens.

### ■ **Budget Secretariat**

Le *Budget Secretariat* administre l'ensemble des finances du MIEC.

---

<sup>145</sup> Les fonctions de ce secrétariat ne sont pas indiquées sur le site du MIEC, mais il est possible de les déduire, de par son titre.

<sup>146</sup> *Ibid.*

<sup>147</sup> *Ibid.*

### ■ Labour Market Policy Division

Le LMPD est l'organe responsable de l'élaboration des politiques et des programmes liés à l'emploi et à la formation des Suédois. Il offre des allocations en cas de perte d'emploi ou de faillite.

### ■ Labour Law and Working Life Division

La LLWLD s'occupe de l'élaboration des politiques et programmes concernant la santé et la sécurité au travail, l'environnement de travail, la législation liée au travail et les normes du travail.

## 2.2 Prestation de services

Du point de vue du secteur du travail, les services du MIEC sont rendus par l'entremise de ses bureaux régionaux et des différentes agences qui relèvent du Ministère.

### ■ Labour Market Policy Division

Les services d'aide à l'emploi et à la formation des travailleurs de la LMPD sont accessibles à l'intérieur de bureaux régionaux ou encore, par l'entremise d'Internet.

Le système de recherche d'emploi par Internet a été implanté en 1995. Il a considérablement modifié la façon dont l'aide à l'emploi est dispensée en Suède, puisque les conseillers en orientation et autres professionnels des services de la LMPD concentrent davantage leurs efforts sur les chômeurs de longue date.

### ■ Labour Law and Working Life Division

La LLWLD est responsable de l'élaboration des politiques publiques et des programmes relatifs aux normes du travail, la santé et la sécurité au travail, l'environnement de travail et la législation liée au travail. Il n'offre pas directement de service à la population suédoise, car cela incombe aux organismes présentés à la section 3.

## 3 AUTRES ORGANISMES

Le MIEC coopère activement avec plusieurs partenaires sociaux, comme : la *Confederation of Swedish Enterprise*, la *Swedish Trade Union Confederation*, la *Swedish Confederation of professional Associations*, la *Swedish Agency for Government Employers*, la *Swedish Federation of County Councils* et la *Swedish Association of Local Authorities*.

Le MIEC collabore également avec d'autres ministères, dont le ministère des Finances, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé et des Affaires sociales tout comme les *National Authorities*, tel que le *National Labour Market Board* et les *Social Insurance Offices*.

Plusieurs agences sont reliées au MIEC. Ces agences offrent principalement des services d'aide à l'emploi.

## ■ National Labour Market Administration

La NLMA<sup>148</sup> est l'autorité en charge de mettre en application les politiques du marché de l'emploi élaborées par le LMPD. Ses principales tâches se résument à offrir des formations et de l'aide aux individus en recherche d'emploi, faciliter l'embauche de travailleurs aux organisations ayant besoin de main-d'œuvre, prévenir l'exclusion sociale par l'emploi. La NLMA relève de l'autorité centrale du *National Labour Market Board (Arbetsmarknadverket (NLMB))*.

## ■ National Labour Market Board

Le NLMB<sup>149</sup> coordonne le développement des politiques du marché de l'emploi en Suède. Il est responsable des activités des *County Labour Board*<sup>150</sup> (*Länsarbetsnämnden (CLB)*) lesquels seront traités plus en détail au paragraphe suivant. Le NLMB alloue les ressources financières aux comtés et supervise les résultats régionaux. Il est l'autorité désignée pour le Fonds social européen. Un directeur général, nommé par le gouvernement, dirige le NLMB. Le comité du NLMB<sup>151</sup> est constitué de sept membres et d'un président, tous nommés par le gouvernement. Le conseil d'administration du NLMB est constitué d'un directeur général, d'un adjoint directeur général et de quatre autres directeurs. Le secrétariat du NLMB comprend 21 divisions, dont 8 offrent des services nationaux.

## ■ County Labour Boards

Dans chacun des 21 comtés de la Suède est implanté un CLB qui est responsable des *Public Employment Service (Arbetsförmedlingar)*. Les CLB font figure d'autorité régionale en matière de marché du travail. Chaque CLB est composé d'un comité, d'une commission de gestion et d'un secrétariat. Le directeur de chaque CLB est nommé par le gouvernement. Le comité du CLB est constitué d'un président de comté, d'un directeur de CLB et de quatre autres membres nommés par le gouvernement.

## ■ Public Employment Service

Il existe 418 *Public Employment Service* qui sont répartis dans chacune des municipalités du pays et permettent aux résidents d'avoir accès à un service de recherche d'emploi et aux employeurs de recruter des employés.

Les politiques du marché de l'emploi sont implantées conjointement par l'État et par des partenaires sociaux. Des représentants de groupes syndicaux et d'employeurs sont présents dans les instances de la NLMA.

## ■ Local Employment Service Committee

Les *Local Employment Service Committee (Arbetsmarknadsnämnd)* desservent chacune des 289 municipalités de la Suède. Ils agissent à titre d'agents de liaison concernant les problématiques locales du marché de l'emploi et peuvent assumer certaines fonctions que lui délèguent les CLB. Ils sont constitués d'un officier senior, de représentants des *Public Employment Services* et

---

<sup>148</sup> L'acronyme utilisé en Suédois est AMV.

<sup>149</sup> L'acronyme utilisé en Suédois est AMS.

<sup>150</sup> L'acronyme utilisé en Suédois est LAN.

<sup>151</sup> L'*AMS Board*.

de représentants locaux. Le président des *Local Employment Service Committee* est nommé par le comité du CLB.

### ■ Working-life Services

Le *Working-life Services (Arvetslivsinriktad rehabilitering)* est une organisation partenaire des CLB. Il est spécialisé dans le développement des ressources humaines et les services de réhabilitation professionnelle des employés des secteurs privé et public. Ces services ont pour objectif de prévenir l'exclusion sociale du marché du travail et d'apporter une aide aux employés devant retourner sur le marché du travail après une absence prolongée attribuable à une maladie. Les *Working-life Services* doivent s'autofinancer; ils ne reçoivent pas de subvention gouvernementale. Ils doivent donc facturer les travailleurs requérant leurs services.

### ■ Samhall AB

*Samhall AB* est une entreprise d'État offrant de l'emploi aux personnes ayant une capacité de travail réduite, soit en raison d'un handicap physique ou intellectuel. Le budget opérationnel de *Samhall AB* est de 4,262 M Kr, soit environ 640 000 \$ CA.

## 4 RESSOURCES

### 4.1 Ressources humaines

Le MIEC emploie plus de 400 personnes, dont environ 30 sont des élus politiques (ex. : *State Secretaries, Press Secretaries, Political Advisers*), les autres étant des fonctionnaires<sup>152</sup>.

Chacune des divisions du MIEC, dont la LMPD, la LLWLD et la *Gender Equality Division*, comptent environ 20 à 25 équivalents temps complet (ETC<sup>153</sup>).

L'ensemble de la LLWLD et des agences responsables de la prestation de services relatifs aux normes du travail, à la santé et à la sécurité au travail, à l'environnement de travail et à la législation liée au travail compte de 600 à 800 employés, tous étant fonctionnaires<sup>154</sup>.

Tout comme la majorité des pays de l'UE, la Suède fera face à de nombreux départs à la retraite d'ici environ 10 ans. Le MIEC n'a pas élaboré de plan stratégique pour le renouvellement de son personnel, mais intègre progressivement de nouveaux employés à l'organisation<sup>155</sup>.

### 4.2 Ressources financières

Le MIEC a un budget annuel de 17 G\$ CA (110 G Kr), ce qui représente environ 12 % du budget total du gouvernement. Étant donné que la mission du MIEC comporte plusieurs volets, ce budget comprend plusieurs secteurs d'activités gouvernementales dont les secteurs du transport, du dé-

<sup>152</sup> Anders Stalsby (14 février 2006). *History and Ressources*, [appel téléphonique à Michelle Jacob et Valérie Grenier].

<sup>153</sup> *Ibid.*

<sup>154</sup> *Ibid.*

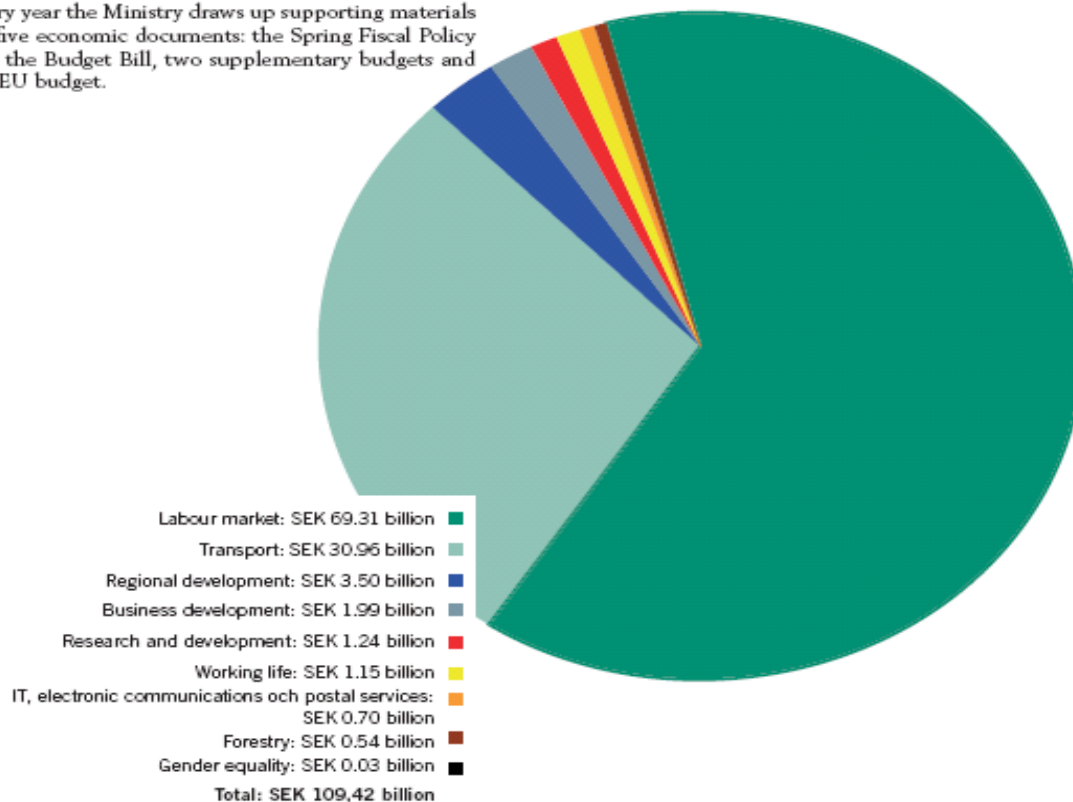
<sup>155</sup> *Ibid.*

veloppement régional, du travail et de l'emploi. Ce budget est réparti à l'intérieur de ministères de la façon suivante<sup>156</sup> :

**FIGURE 3 : RÉPARTITION DU BUDGET DU MIEC**

The chart shows how the SEK 110 billion is divided among the Ministry's responsibilities in 2005.

Every year the Ministry draws up supporting materials for five economic documents: the Spring Fiscal Policy Bill, the Budget Bill, two supplementary budgets and the EU budget.



Par rapport à la LMPD et à la LLWLD, la répartition budgétaire est la suivante :

Secteur d'intervention	M\$ CA	G Kr
Labour Market Policy Division	1 019	69,31
Labour Law and Working Life Division	169	1,15

## 5 CADRE LÉGISLATIF

Le MIEC n'a pas connu de modifications législatives majeures au cours des dernières années. L'intégration de la Suède à l'UE a constitué un des principaux défis du MIEC, qui a dû adapter et incorporer la législation de l'UE à ses politiques d'emploi nationales et à sa propre législation.

<sup>156</sup> Government of Sweden, Ministry of Industry, Employment and Communications, *Informal material*, <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/20/56/19d85747.pdf>

La Suède a par ailleurs fait face à un important problème de départs d'employés pour cause de maladie professionnelle et psychologique au début des années 1990. Le MIEC s'est particulièrement attardé à développer des stratégies nationales pour diminuer le nombre de départs causés par les maladies professionnelles et le problème s'est résorbé dans les années 1997-2001.

Consulter l'Annexe I pour la liste des lois administrées par le MIEC.

## 6 BILAN

Le MIEC de la Suède et le ministère du Travail du Québec diffèrent notablement l'un de l'autre de par leur taille, leur structure et leur mission. En effet, le MIEC est le produit de la fusion de trois ministères, réalisée en 1988-1989 (ministère de l'Industrie et du Commerce, ministère des Communications et du Développement régional et ministère de l'Emploi). Il en résulte une organisation dirigée par trois ministres dont le ministre de l'Industrie et du Commerce est le principal responsable.

L'éventail de mandats couverts par le MIEC est structuré en 13 divisions, dont 2 d'entre elles sont plus spécifiquement liées au monde du travail, soit la LMPD et la LLWLD. Alors que la LMPD administre les programmes de formation de travailleurs ou les diverses prestations sociales, la LLWLD s'occupe de la santé et de la sécurité au travail, de l'environnement de travail, de la législation liée au travail et des normes du travail. Cette dernière division est essentiellement l'équivalent du ministère du Travail québécois.

Du point de vue de la prestation de services, les deux ministères sont également très différents. En effet, en Suède, le MIEC s'occupe presque exclusivement de l'élaboration de politiques et de programmes, alors que la mise en œuvre des programmes et, par voie de conséquence, la prestation de services. Elle relève plutôt d'organismes et d'agences publiques tels que la NLMA, les CLB, *les Public Employment Services*, etc.

Par rapport aux ressources financières dont disposent les deux ministères, les différences sont également importantes. Alors que le ministère du Travail du Québec administre un budget de 36 474 900 \$ CA (en 2004-2005), le budget de la LLWLD s'établit à environ 169 G\$ CA. Ce budget inclut les ressources financières des organismes de prestation de services administrés par la division.

Quant aux ressources humaines, chacune des divisions du MIEC comprend de 20 à 25 ETC, pour un total d'environ 400 ETC. L'ensemble de la LLWLD et des agences responsables de la prestation de services (équivalent au ministère du Travail du Québec) compte de 600 à 800 employés. Le ministère du Travail du Québec compte 249 ETC.

Enfin, du point de vue de l'encadrement législatif, les deux ministères administrent plusieurs lois, règlements et décrets. Toutefois, considérant la multitude des mandats du MIEC, les comparaisons entre les deux ministères sont quelque peu inadéquates.



**BIBLIOGRAPHIE**

- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Authorities*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/3486;jsessionid=abSBMAPPqERe>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Areas of Responsibility*, [en ligne], <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2880>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Budget*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067/a/20579;jsessionid=aYiO9oQnlmEc>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Committees*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067/a/20741;jsessionid=aZdlz1ZYOsRh>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *EU work*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067/a/20589;jsessionid=aVc-w8aOLTi->
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Government measures for health at work*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/4333;jsessionid=apcCTvf5CKba>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Labour Market Policy*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/19783;jsessionid=agt1k28Se6pa>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Objectives*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067/a/20573;jsessionid=aAPPrBv7vfm6>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Organisation*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067/a/20502;jsessionid=adcqqjp6WK1g>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, MINISTRY OF INDUSTRY, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Page d'accueil*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2067;jsessionid=aJdofjBGpmu4>
- GOVERNMENT OF SWEDEN, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006). *Working life*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/19784;jsessionid=aiq09LSAA-Rf>
- GOVERNMENT OF SWEDEN (Page consultée le 16 janvier 2006). *The Swedish Reform Programme for Growth and Employment 2005-2008*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/28/62/c0ecb152.pdf>

MINISTRY OF INDUSTRY, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006).  
*Information material*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/20/56/19d85747.pdf>

MINISTRY OF INDUSTRY, EMPLOYMENT AND COMMUNICATIONS (Page consultée le 16 janvier 2006).  
*MISEP-Basic Information Report, Sweden 2002*, [en ligne],  
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/98/98/b6da2996.pdf>

## PERSONNE-RESSOURCE

### Ministry of Industry, Employment and Communications

Anders Stalsby

*Senior Adviser*

Division for Labour Law and Work Environment

Tél. : (468) 405-1326

[anders.stalsby@industry.ministry.se](mailto:anders.stalsby@industry.ministry.se)

## ANNEXE I : LOIS ADMINISTRÉES PAR LA DIVISION DU MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DE L'EMPLOI ET DES COMMUNICATIONS

Les principales lois concernant les relations et conditions de travail administrées par le MIEC sont les suivantes<sup>157</sup> :

- *Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act,*
- *The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act,*
- *Employee's Right to Educational Leave Act,*
- *Employment (Co-Determination in the Workplace) Act,*
- *Annual Leave Act,*
- *Work Environment Act,*
- *Working Hours Act,*
- *Board Representation (Private Sector Employees) Act,*
- *Wage Guarantee Act,*
- *The Public Employment Act,*
- *Parental Leave Act,*
- *Right to Leave to Conduct a Business Operation Act,*
- *Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life Act,*
- *Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act,*
- *Prohibition of Discrimination in Working Life because of Sexual Orientation Act,*
- *Foreign Posting of Employees Act.*

<sup>157</sup> Les lois peuvent être consultées en ligne. Government of Sweden, *Ministry of Industry, Employment and Communications – Related publications*, [http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/19784;jsessionid=aRv\\_TJW1t\\_o5](http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/19784;jsessionid=aRv_TJW1t_o5)





TABLEAU COMPARATIF



	Québec	Alberta	Belgique	C.-B.	Danemark	Finlande	Mass.	Ontario	Suède	
<b>Population</b>	7 598 146	2 555 600	10 396 421	4 254 500	5 400 000	5 200 000	6 400 000	12 541 400	9 042 568	
<b>Organisme responsable</b>	Ministère du Travail	<i>Ministry of Human Resources Employment</i>	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	<i>Ministry of Labour and Citizens' Services</i>	Ministère de l'Emploi	<i>Ministry of Labour</i>	<i>Department of Labor</i>	Ministère du Travail de l'Ontario	Ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications	
<b>Date de création du 1<sup>er</sup> ministère du Travail</b>	n.d.	1934	1837	1917	1942	1918	1869	1919	n.d.	
<b>Mission dédiée exclusivement au travail</b>	oui	non	non	non	non	non	oui	oui	non	
<b>Taux de syndicalisation</b>	41,1 %	23,8 %	Plus de 80 %	34,5 %	80 %	80 %	14,9 %	27 %	80 %	
<b>Res-sour-ces humaines</b>	<b>Total</b>	249	1 900	1 300	1 926	127	340	353	1 340	400
	Travail	s.o.	n.d.	n.d.	422	29	n.d.	2	s.o.	n.d.
<b>Res-sour-ces budgé-taires</b>	<b>Total</b>	36 M\$	780 M\$	77 M\$	307 M\$	14 G\$	3 G\$	25 M\$	146 M\$	17 G\$
	Travail	s.o.	n.d.	n.d.	47 M\$	551 M\$	30 M\$	0,2 M\$	s.o.	169 M\$
<b>Prestation de services décentralisée</b>	non	oui	oui	oui	oui	oui	non	oui	s.o.	
<b>Nombre de lois administrées</b>	7	27	n.d.	7	38	35	12	17	16	