



TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Mettons
le point
final.

Rapport annuel de gestion 2022-2023

Photos de la page couverture, de la présidente, du comité de direction,
des nouveaux juges administratifs et des conciliateurs : Sylvie Trépanier
Révision linguistique : Mélissa Guay

ISBN : 978-2-550-95138-4
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A3

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif du travail pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Ce rapport dresse le bilan des travaux réalisés et des résultats atteints par le Tribunal en regard de sa Planification stratégique 2021-2025. De nombreux renseignements d'intérêt public de même que les états financiers audités y sont présentés.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre du Travail,



Jean Boulet

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Monsieur le Ministre,

C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif du travail pour l'exercice financier 2022-2023.

Ce rapport fait état des résultats atteints par le Tribunal à l'égard des objectifs énoncés dans sa Planification stratégique 2021-2025. Il présente également les états financiers audités de l'exercice clos le 31 mars 2023.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

La présidente,



Lucie Nadeau

Table des matières

Liste des tableaux.....	6
Liste des acronymes	8
Déclaration de fiabilité des données	9
Message de la présidente	10
Comité de direction au 31 mars 2023	12
L'organisation en bref.....	13
Le Tribunal administratif du travail au 31 mars 2023.....	13
Mission, vision, valeurs	14
Le Tribunal en bref	15
Clientèle	20
Organigramme au 31 mars 2023.....	21
Faits saillants	22
Nomination de huit nouveaux juges administratifs.....	22
Un mode de traitement des dossiers revu et amélioré à la DSST.....	23
Le Tribunal se voit confier de nouveaux recours.....	24
Une modernisation expliquée et diffusée	25
Le Tribunal entame la Ronde de négociation 2023	26
Le Tribunal célèbre ses conciliateurs !	27
Nomination de juges administratifs à temps partiel	28
PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2025	29
Orientations stratégiques.....	30
Tableau sommaire des résultats.....	31
ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel	31
ENJEU 2 – Transformation numérique	33
ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés	34
ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle	35
ENJEU 5 – Performance organisationnelle	37

Table des matières

Données relatives aux opérations du Tribunal	61
Déclaration de services aux citoyens	65
Utilisation des ressources humaines	66
Services régionalisés	67
Formation et perfectionnement du personnel	67
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	69
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	70
Diffusion des décisions	73
Accès à l'égalité en emploi	74
Gestion et contrôle des effectifs	76
Embauche des membres des groupes cibles	77
Codes de déontologie	78
Divulgence d'actes répréhensibles	78
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	79
L'utilisation des ressources informationnelles	80
Utilisation des ressources financières	82
Financement des services publics	82
Renseignements relatifs aux contrats de service	82
Développement durable	83
ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2023	95
Rapport de la direction	96
Rapport de l'auditeur indépendant	97
Annexes	115
Lois relevant de la compétence du Tribunal	116
Bureaux du Tribunal administratif du travail	118

Liste des tableaux

TABLEAU 1	Nombre de dossiers en inventaire par année.....	61
TABLEAU 2	Nombre de dossiers ouverts par année	61
TABLEAU 3	Nombre de dossiers fermés par année.....	62
TABLEAU 4	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année.....	62
TABLEAU 5	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division	62
TABLEAU 6	Nombre total d'audiences convoquées.....	63
TABLEAU 7	Délai moyen de mise au rôle.....	63
TABLEAU 8	Délai moyen de délibéré.....	63
TABLEAU 9	Délai réel moyen de fermeture des dossiers.....	64
TABLEAU 10	Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal	64
TABLEAU 11	Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte	65
TABLEAU 12	Plaintes traitées en 2022-2023.....	65
TABLEAU 13	Répartition des postes au sein du Tribunal, par catégorie d'emploi, au 31 mars 2023	66
TABLEAU 14	Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2023	66
TABLEAU 15	Emplois régionalisés au 31 janvier 2023.....	67
TABLEAU 16	Répartition des dépenses totales consacrées à la formation et au développement du personnel, par secteur d'activité	68
TABLEAU 17	Évolution des dépenses en formation	68

TABLEAU 18	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	68
TABLEAU 19	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	68
TABLEAU 20	Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle	70
TABLEAU 21	Demandes d'accès refusées concernant des documents de nature juridictionnelle	71
TABLEAU 22	Mesures d'accommodement et avis de révision...	72
TABLEAU 23	Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi.....	74
TABLEAU 24	Embauche des membres des groupes cibles	74
TABLEAU 25	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	74
TABLEAU 26	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE*) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	75
TABLEAU 27	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	75

TABLEAU 28	Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023	75
TABLEAU 29	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2022-2023	76
TABLEAU 30	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023.....	76
TABLEAU 31	Répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi.....	76
TABLEAU 32	Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	77
TABLEAU 33	Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2022-2023.....	78
TABLEAU 34	Plaintes traitées par la VPQC en 2022-2023.....	78
TABLEAU 35	Comité permanent et mandataire	79
TABLEAU 36	Statut de la politique linguistique institutionnelle	79
TABLEAU 37	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	79
TABLEAU 38	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles	81

Liste des acronymes

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
DCQP	Division de la construction et de la qualification professionnelle
DRT	Division des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle
DSE	Division des services essentiels
DSST	Division de la santé et de la sécurité du travail
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LITAT	Loi instituant le Tribunal administratif du travail
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
SISTA	Système intégré de services des tribunaux administratifs
SST	Santé et sécurité du travail

Déclaration de fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif du travail relèvent de ma responsabilité.

Celle-ci porte sur l'exactitude de l'information présentée et sur la fiabilité des contrôles afférents.

Ce rapport dresse le bilan des opérations du Tribunal pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Il présente des données exactes et fiables quant aux résultats atteints.

Les membres du comité de direction se joignent à moi pour approuver ce rapport.

La présidente,

A handwritten signature in blue ink, reading "Lucie Nadeau".

Lucie Nadeau



Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2022-2023 du Tribunal administratif du travail*. Il fait état des réalisations du Tribunal au regard de la deuxième année de la mise en œuvre de la Planification stratégique 2021-2025 et des résultats atteints au 31 mars 2023. Il présente également une reddition de compte relative aux différentes exigences législatives et gouvernementales auxquelles le Tribunal doit se conformer.

Un retour au bureau sécuritaire et réussi !

Après des mois de télétravail obligatoire, l'exercice financier 2022-2023 marque le retour au bureau du personnel et des juges administratifs selon une formule hybride. En conjuguant présence au bureau et télétravail, ce mode d'organisation du travail présente des avantages aussi bien pour le personnel que pour le Tribunal. Il permet notamment à ce dernier d'offrir à ses employés les meilleures conditions pour réaliser leurs activités professionnelles.

Dans la même veine, ces assouplissements ont permis au Tribunal de convoquer à nouveau les parties à des audiences en personne. Bien que le mode virtuel nous ait permis d'assurer la continuité de nos services durant la pandémie et qu'il demeure le mode retenu par le Tribunal dans certaines matières, le Tribunal privilégie néanmoins la tenue d'audiences en personne.

À cet égard, le Tribunal s'est rapidement positionné en se dotant d'*Orientations en matière de changement du mode de tenue d'audience à la demande d'une partie* et les a diffusées. Ainsi, une partie peut, à la suite d'une convocation et selon certains critères, demander un changement du mode de tenue d'une audience.

Mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle

Au cours de l'année, les membres du comité de direction ont finalisé les travaux portant sur l'élaboration et l'adoption d'une nouvelle structure organisationnelle et de gouvernance.

Au cœur de cette transformation, la création d'une Direction du greffe et des opérations a permis de revoir et de redéfinir les rôles et les responsabilités de certains postes en matière de gestion. De plus, elle favorisera la consolidation de notre culture commune et l'unification de nos modes de gestion, dans le but de répondre aux besoins et aux attentes des parties, soit de réduire les délais de traitement et de maintenir des services de qualité.

Un nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST

L'augmentation constante du volume de contestations reçu au cours des dernières années à la Division de la santé et de la sécurité du travail et l'entrée en vigueur, en avril 2023, du nouveau processus de contestation prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* ont amené le Tribunal à réfléchir sur ses façons de traiter les dossiers et à les revoir.

Les phases d'implantation de ce nouveau processus ont débuté en janvier 2023 et s'échelonneront jusqu'en décembre 2023. Sa mise en œuvre permettra au Tribunal d'envisager une diminution importante de son inventaire de dossiers et des différents délais de fermeture. Pour obtenir davantage de précisions sur le nouveau mode de traitement des dossiers, je vous invite à consulter la section des faits saillants.

Un fort engagement du personnel et des juges administratifs du Tribunal

Dans un contexte marqué par la pénurie de main-d'œuvre qui complexifie l'embauche et la rétention du personnel, je tiens à remercier chaleureusement tous ceux et celles qui continuent à œuvrer au sein du Tribunal et qui contribuent à la formation de nouveaux collègues ainsi qu'au transfert d'expertise.

Je suis particulièrement fière de la réponse du personnel et des juges administratifs face aux défis que représentent l'implantation d'une nouvelle structure organisationnelle et la mise en place d'un nouveau mode de traitement des dossiers. Plus que jamais, ils ont démontré leur engagement envers notre organisation et je les remercie sincèrement.

Je remercie également les membres du comité de direction pour leur précieux apport et leur contribution à l'atteinte de nos objectifs.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Lucie Nadeau'.

Lucie Nadeau, présidente



Comité de direction au 31 mars 2023

De gauche à droite :

Vicky Fitzback, directrice des services juridiques

Annie Beaudin, vice-présidente de la qualité et de la cohérence

Marie-Claude Laberge, secrétaire générale et adjointe juridictionnelle

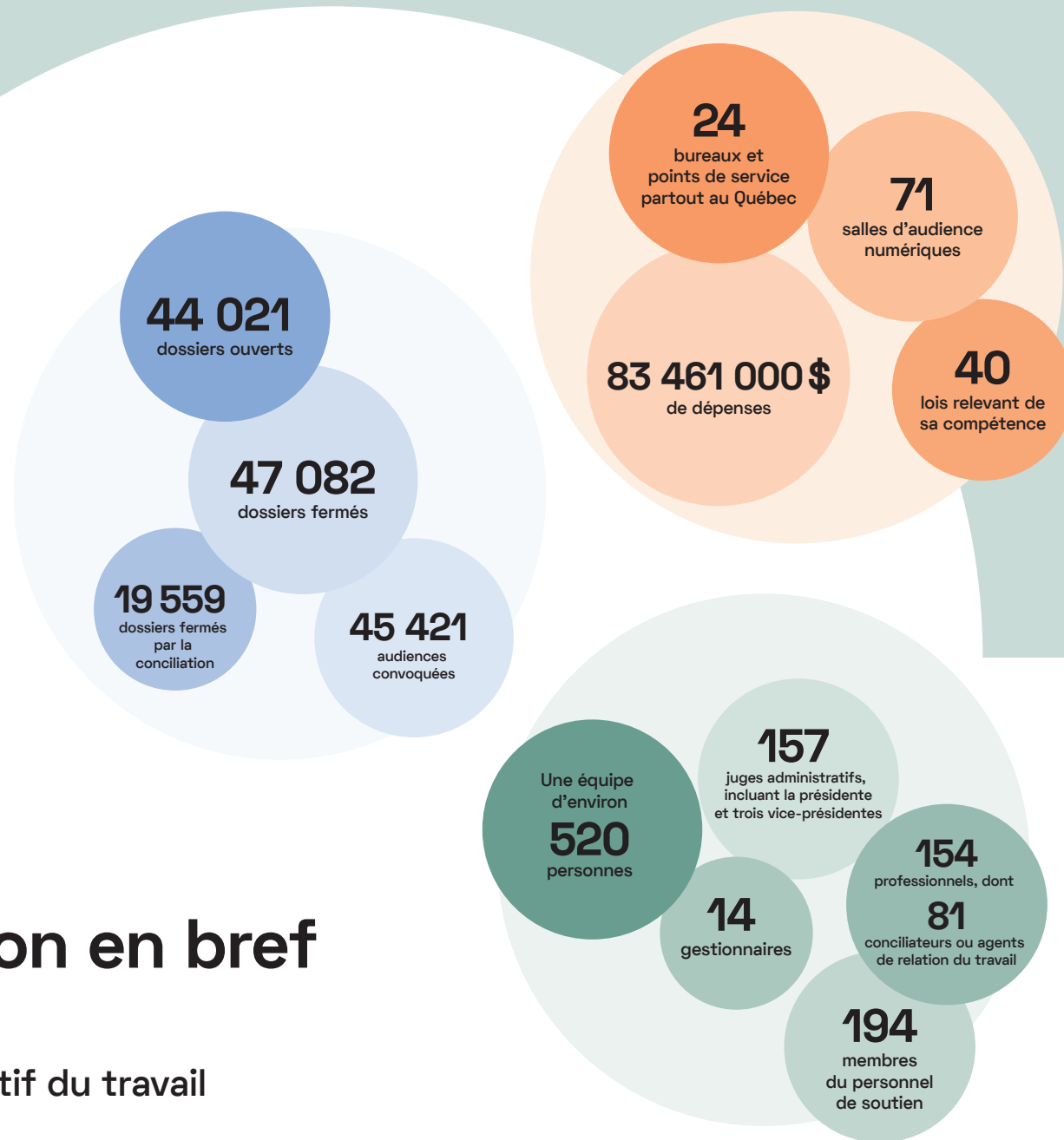
Claude Métivier, directeur général des technologies et du pilotage

Lucie Nadeau, présidente

Francine Mercure, vice-présidente des opérations de la Division de la santé et de la sécurité du travail

Guillaume Jobidon, directeur général des services administratifs

Dominique Benoît, vice-présidente des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle



L'organisation en bref

Le Tribunal administratif du travail
au 31 mars 2023

Mission, vision, valeurs

Mission ●

Le Tribunal administratif du travail est un tribunal accessible, spécialisé en droit du travail, qui rend des services de qualité avec célérité.

Vision ●

Une justice d'avenir pour le monde du travail d'aujourd'hui.

Valeurs ●

Les valeurs qui guident le Tribunal dans la réalisation de sa mission et la concrétisation de sa vision sont les suivantes : l'accès à la justice, l'impartialité et l'indépendance, le respect et la collaboration.

L'accès à la justice

Le Tribunal croit que tous les citoyens doivent être en mesure d'exercer efficacement leurs droits et de comprendre le cheminement de leurs dossiers. C'est pourquoi il met en place des moyens et offre différents outils pour faciliter leurs démarches et leur compréhension.

L'impartialité et l'indépendance

Le Tribunal est indépendant. Il agit et rend ses décisions en toute objectivité, neutralité et impartialité.

Le respect

Tous les citoyens qui s'adressent au Tribunal ont le droit d'être traités avec considération, courtoisie et diligence. Le Tribunal a droit aux mêmes égards de la part des citoyens.

La collaboration

Le Tribunal privilégie un environnement de travail qui contribue à l'entraide et au partage de l'expertise à tous les niveaux de l'organisation.

Le Tribunal en bref

Le Tribunal administratif du travail est appelé à statuer sur de nombreux recours liés au monde du travail.

Grâce à ses 24 bureaux et points de service répartis à travers le Québec, il offre des services accessibles à tous les citoyens.

Le Tribunal encourage le règlement des litiges à l'amiable en offrant le service de conciliation dans toutes ses divisions. Si les parties ne parviennent pas à un règlement ou si elles ne souhaitent pas recourir à la conciliation, elles peuvent se faire entendre en audience devant un juge administratif qui rendra une décision en fonction de la preuve et des arguments présentés.

Quatre divisions du Tribunal ●

1 ●

Division des relations du travail

Cette division a pour mandat de statuer sur un large éventail de recours liés à la protection de l'emploi, aux droits d'association et de négociation, à l'équité salariale, aux agences de placement de personnel et aux agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Elle est chargée d'assurer l'application du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), à l'exception des chapitres V.1 et IX, et d'entendre les affaires découlant de 38 lois dont la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). Selon la nature du recours, le Tribunal peut, sur demande, entendre les parties en urgence.

Protection de l'emploi

En matière de protection de l'emploi, le Tribunal statue sur les plaintes concernant les situations suivantes :

- Congédiement sans cause juste et suffisante ;
- Destitution, suspension ou réduction de traitement d'un fonctionnaire ou d'un employé municipal ;
- Mesures de représailles en raison de l'exercice d'une activité syndicale ou d'un droit prévu par différentes lois ;
- Harcèlement psychologique au travail.



Ces recours concernent principalement les employés non syndiqués des entreprises du Québec ainsi que certains cadres, dont les cadres municipaux, les stagiaires en milieu de travail et les artistes au sens de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène* (RLRQ, c. S-32.1).

Droits d'association et de négociation

Le Tribunal est responsable du régime d'accréditation syndicale prévu par le *Code du travail*. Il s'occupe aussi du régime de reconnaissance des associations de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG), visées par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* (RLRQ, c. S-4.1.1), et de la reconnaissance des associations de ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires (RTF/RI), visées par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2). Le Tribunal est également responsable de la reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs, et définit les secteurs de négociation ou les champs d'activité.

De plus, il statue sur les plaintes des salariés qui estiment que leur association n'a pas rempli son devoir de juste représentation à leur égard, de même que sur les plaintes pour non-respect des dispositions du *Code du travail* et d'autres lois lors de négociations, d'une grève ou d'un lock-out. Le Tribunal a aussi compétence pour régler les difficultés qui pourraient survenir lors du processus d'accréditation des employés de l'unité autonome de vérification instituée au sein de la Commission de la construction du Québec, en vertu de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (RLRQ, c. L-6.1).

Équité salariale

Le Tribunal statue sur toute demande relative à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001). Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures déterminées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), elle peut s'adresser au Tribunal qui, selon le cas, pourra annuler, modifier ou confirmer la décision de la CNESST.

Par ailleurs, si la CNESST estime que les mesures qu'elle a déterminées ne sont pas appliquées à sa satisfaction dans le délai imparti, ou si elle croit qu'une disposition de la Loi n'est pas respectée, elle peut faire appel au Tribunal qui rendra les ordonnances appropriées, le cas échéant.

Agences de placement et agences de recrutement

En vertu de l'article 92.8 de la *Loi sur les normes du travail* et du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* (RLRQ, c. N-1.1, r. 0.1), le Tribunal statue sur les contestations des décisions de la CNESST en matière de refus, de suspension, de révocation ou de non-renouvellement du permis d'exercice de ces agences. Le Tribunal se prononce également sur les contestations des agences ayant fait l'objet d'une mesure administrative pour ne pas avoir respecté leurs obligations.

2.

Division de la santé et de la sécurité du travail

Cette division statue sur les contestations des employeurs et des travailleurs à l'encontre d'une décision en matière de santé et de sécurité du travail, rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Les responsabilités de cette division découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (RLRQ, c. A-3.001) et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (RLRQ, c. S-2.1).

Les contestations relevant de la Division de la santé et de la sécurité du travail portent principalement sur des sujets relatifs :

- à l'indemnisation des victimes et à la réparation des conséquences découlant d'une lésion professionnelle ;
- à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- au financement du régime de santé et de sécurité du travail.

Cette division traite également les plaintes à l'encontre de mesures disciplinaires ou autres sanctions imposées à un travailleur à la suite de l'exercice d'un droit prévu par la LATMP ou la LSST.

Le Tribunal entend aussi les affaires formées en vertu du *Règlement sur le retrait préventif de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial* (RLRQ, c. R-24.0.1, r. 1). Ce règlement met en place un régime de retrait préventif pour les responsables d'un service de garde qui sont enceintes ou qui allaitent. Ces dernières, ou le ministre de la Famille, peuvent s'adresser au Tribunal pour contester une décision de la CNESST à la suite d'une révision administrative.



3.

Division des services essentiels

Cette division a pour mission de veiller au maintien des services essentiels afin d'assurer que la santé ou la sécurité de la population ne soient pas mises en danger lors de grèves légales, sans toutefois empêcher l'exercice du droit de grève. Lorsque des moyens de pression sont jugés illégaux, le Tribunal intervient pour s'assurer que le public reçoit les services auxquels il a droit.

La Division des services essentiels exerce ses pouvoirs dans les domaines suivants :

- Les services publics (eau, électricité, transports en commun, etc.) ;
- Les secteurs public et parapublic (réseau de la santé et des services sociaux, fonction publique québécoise incluant l'agence autonome Revenu Québec, les collèges, les centres de services scolaires, etc.).

Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner à un employeur et à une association accréditée de maintenir des services essentiels dans les services publics, si une grève risque de compromettre la santé ou la sécurité publique. Le Tribunal peut aussi rendre une décision pour le même motif à l'égard d'une entreprise qui ne constitue pas un service public au sens du *Code du travail*, mais dont la nature des opérations la rend assimilable à ce type de service.

De plus, le Tribunal évalue la suffisance des ententes ou des listes de services essentiels à maintenir pendant une grève.

Dans un service public (ou une entreprise assimilable) visé par une décision ordonnant le maintien des services essentiels, le Tribunal a le pouvoir de suspendre l'exercice du droit de grève lorsque les services essentiels prévus à une entente ou une liste ou effectivement rendus lors d'une grève sont insuffisants et que la santé ou la sécurité du public est mise en danger.

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, les ententes ou listes de services essentiels doivent être approuvées par le Tribunal ou réputées approuvées pour que l'association accréditée puisse exercer son droit de grève.

Dans la fonction publique, le Tribunal peut intervenir, à défaut d'entente entre les parties, pour déterminer les services essentiels à maintenir.

Le Tribunal administratif du travail est également doté de pouvoirs de redressement lui permettant :

- de faire enquête sur une grève, une action concertée, un lock-out ou un ralentissement d'activités qui contrevient à une disposition du *Code du travail* ;
- d'intervenir lorsqu'un conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou encore lorsque les services essentiels prévus à une liste ou une entente ne sont pas rendus ou s'avèrent insuffisants ;
- de rendre une ordonnance pour redresser ces situations ;
- de prévoir des mesures de réparation visant à compenser un préjudice.

Enfin, la Division des services essentiels du Tribunal doit sensibiliser les parties au maintien des services essentiels lors d'une grève et informer le public sur toute question relative au maintien de ces services.



4.

Division de la construction et de la qualification professionnelle

Cette division statue sur plusieurs recours prévus par des lois visant l'industrie de la construction. Le Tribunal est ainsi appelé à se prononcer sur les contestations de certaines décisions rendues par la Commission de la construction du Québec, la Régie du bâtiment du Québec, la Corporation des maîtres électriciens du Québec, la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec ou par Emploi-Québec.

Les recours que traite la Division de la construction et de la qualification professionnelle concernent notamment :

- la délivrance ou le renouvellement d'un certificat de compétence ;
- la délivrance, la modification, la suspension ou l'annulation d'une licence d'entrepreneur en construction ;
- l'admissibilité à l'examen de qualification d'un métier de la construction ou d'un secteur autre que celui de la construction ;
- la suspension de travaux de construction.

De plus, dans cette division, le Tribunal peut :

- déterminer si des travaux sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (RLRQ, c. R-20) ou à la *Loi sur le bâtiment* (RLRQ, c. B-1.1) ;
- statuer sur les recours concernant une licence restreinte d'entrepreneur pour l'obtention d'un contrat public ;
- rendre une décision lors de conflits de compétence entre différents métiers ou différentes occupations du secteur de la construction ;
- déterminer la convention collective applicable à des travaux de construction selon le secteur d'activité et se prononcer sur la validité d'une clause de convention collective.

Par ailleurs, le Tribunal statue sur les plaintes des salariés de l'industrie de la construction qui estiment que leur association n'a pas rempli son devoir de juste représentation à leur égard. Il s'occupe également des plaintes relatives à l'exercice de la liberté syndicale dans le secteur de la construction ou à l'exercice des droits de grève et de lock-out.

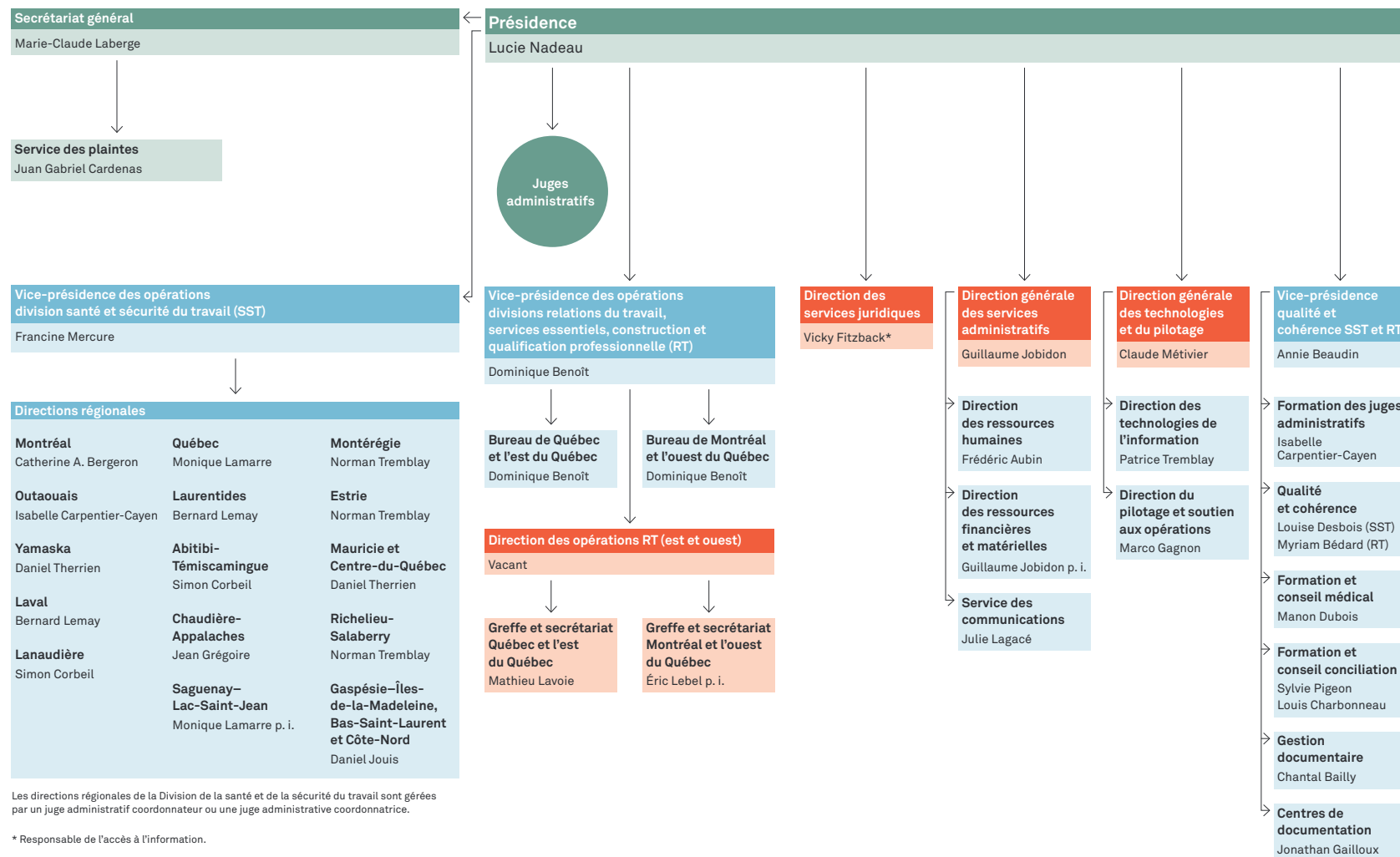


Clientèle

Les services du Tribunal s'adressent aux :

- salariés, syndiqués ou non ;
- cadres ;
- employeurs ;
- travailleurs ;
- artistes ;
- stagiaires en milieu de travail ;
- personnes responsables d'un service de garde en milieu familial qui sont enceintes ou qui allaitent ;
- associations de salariés ;
- unités de négociation du secteur des affaires sociales ;
- associations de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) ;
- associations de ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires (RTF/RI) ;
- associations d'artistes ;
- associations de producteurs ;
- intervenants de l'industrie de la construction (salariés, entrepreneurs, associations syndicales, associations patronales, organismes publics) ;
- agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ;
- personnes intéressées qui désirent l'intervention du Tribunal afin que soit assuré le maintien de services essentiels pour préserver la santé et la sécurité de la population.

Organigramme au 31 mars 2023



Faits saillants



De gauche à droite :
David Martinez (DSST – Équipe de relève) et
Noémi Lamontagne-Girard (DSST – Laval)

Nomination de huit nouveaux juges administratifs

1.

Le 25 mai 2022, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de six nouveaux juges administratifs au Tribunal administratif du travail. Au terme d'une formation initiale de huit semaines, la présidente, madame Lucie Nadeau, a procédé à leur assermentation. La cérémonie s'est déroulée le 21 juillet 2022 en présence de la responsable de la formation des juges administratifs, des vice-présidentes et des membres des familles des nouveaux juges administratifs.

Quatre d'entre eux ont été affectés à la Division de la santé et de la sécurité du travail et les deux autres aux divisions des relations du travail, des services essentiels, de la construction et de la qualification professionnelle.

Aussi, le 16 mars 2023, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de deux nouveaux juges administratifs. Leur formation initiale a commencé le 27 mars dernier et leur assermentation a eu lieu le 5 mai 2023. Ils siégeront à la Division de la santé et de la sécurité du travail.

Ces nominations ont permis de combler huit départs à la retraite survenus au cours de la dernière année.



De gauche à droite :
Geneviève Drapeau (DRT – Montréal), Antoine Berthelot (DSST – Longueuil),
Caroline Gagnon (DRT – Québec), Monia Minville (DSST – Rimouski),
Julie Falardeau (DSST – Trois-Rivières) et Karine Poulin (DSST – Salaberry-de-Valleyfield)

2.

Un mode de traitement des dossiers revu et amélioré à la DSST

Le nouveau mode de traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) constitue un changement majeur aux façons de faire du Tribunal.

Fruit du travail de l'équipe de la vice-présidente des opérations de la DSST et faisant suite aux recommandations du projet pilote tenu à la Direction régionale de l'Estrie, cette nouvelle méthode vise à résoudre deux situations. La première découle de l'augmentation constante du volume de contestations et de son incidence sur les délais de traitement. La seconde résulte des difficultés générées par les processus opérationnels actuels.

La mise en œuvre de cette refonte s'est amorcée en janvier 2023 et s'échelonnait jusqu'à la fin de l'année. L'étape charnière est prévue en juin lorsqu'une équipe de triage analysera les dossiers d'indemnisation et déterminera si le dossier est prêt à être dirigé vers le service de conciliation ou celui de l'adjudication. Advenant que le dossier ne soit pas prêt, car il est incomplet, il sera suspendu avec l'accord des parties.

En ce qui a trait aux dossiers qui touchent le financement et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ils seront dirigés automatiquement vers le service de l'adjudication.

Le Tribunal estime que cette nouvelle façon de faire comporte de nombreux avantages pour les parties. Elles pourront notamment obtenir une date d'audience plus rapidement en plus de bénéficier de l'intervention proactive et rapide d'un conciliateur unique.

Mesdames Lucie Nadeau, présidente, Francine Mercure, vice-présidente des opérations de la DSST, Gisèle Adam, adjointe spécialiste à la conciliation SST et Kathleen Gagnon, conciliatrice, ont présenté le nouveau mode de traitement des dossiers et le calendrier d'implantation à plus de 960 participants dans le cadre de 4 présentations qui ont eu lieu en janvier 2023.





3.

Le Tribunal se voit confier de nouveaux recours

Adoption du projet de loi n° 35 sur le statut professionnel de l'artiste

Entrée en vigueur le 3 juin 2022, la *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste* élargit considérablement la compétence du Tribunal, lui permettant dorénavant d'entendre des affaires en matière de :

- domination ou d'entrave dans les activités d'une association ;
- négociation de mauvaise foi dans le cadre de la conclusion d'une entente collective ;
- l'exercice de moyens de pression pendant la durée d'une entente collective ;
- mesures de représailles en raison de l'exercice d'un droit prévu à la Loi ;
- prélèvement de cotisations ;
- devoir de juste représentation de l'association d'artistes à l'égard de l'artiste qu'elle représente à l'occasion de la négociation d'une entente collective ou de son application, peu importe qu'il soit son membre ou non ;
- harcèlement psychologique et sexuel pour les artistes n'étant pas visés par une entente collective.

Des pouvoirs supplémentaires sont également attribués au Tribunal afin qu'il puisse exercer pleinement l'ensemble de ses nouvelles compétences.

Adoption du projet de loi n° 14 sur la protection des stagiaires en milieu de travail

Entrée en vigueur le 24 août 2022, la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* prévoit des normes relatives aux conditions de réalisation des stages. La mise en œuvre des droits prévus est assurée par deux recours : l'un à l'encontre d'une pratique interdite, et l'autre en cas de harcèlement psychologique.

Cette loi attribue également au Tribunal des pouvoirs de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, et de mettre en place des mesures de réparation spécifiques à la situation particulière des stagiaires.

Adoption du projet de loi n° 96 visant à renforcer le statut de la langue française au Québec

Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2022, la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* crée un nouveau recours sur lequel le Tribunal a compétence. Ce recours donne au salarié le droit à un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement lié à l'usage du français ou à la revendication d'un droit découlant de la *Charte de la langue française*.

4.

Une modernisation expliquée et diffusée

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a été sanctionnée le 6 octobre 2021 et ses dispositions législatives se sont progressivement déployées au cours du dernier exercice. Ces changements législatifs ont une incidence directe sur les activités du Tribunal, tant au plan opérationnel que juridictionnel, et ce, en raison, notamment, du nouveau processus de contestation des décisions que la Loi instaure ainsi que des nouveaux droits et obligations qu'elle confère aux parties.

Afin de répondre à ses nouvelles obligations, le Tribunal a mandaté une équipe multidisciplinaire regroupant des employés de la Vice-présidence qualité et cohérence et de la Direction des services juridiques afin de développer différents

outils. Ainsi, les juges administratifs et le personnel ont bénéficié d'une diversité d'outils et d'activités de formation : des documents énonçant les principaux changements adoptés et leur entrée en vigueur, des formations détaillant les changements, des tableaux comparatifs des libellés, etc. Il va sans dire que beaucoup d'efforts ont été consacrés au développement de ces outils et de ces activités.

Il importe aussi de souligner la contribution de l'équipe de la Direction du pilotage et soutien aux opérations pour les travaux d'arrimage technologique sous-jacents à la mise en œuvre de cette réforme en plus de collaborer à la formation du personnel.





5.

Le Tribunal entame la Ronde de négociation 2023

En septembre 2022, le comité de la Ronde de négociation 2023 a entrepris ses travaux préparatoires en vue de la Ronde de négociation 2023 dans le réseau de la santé et des services sociaux. Forts de leur expérience issue de la Ronde de négociation 2020, les membres du comité ont su en dégager les meilleures pratiques et apporter des changements au processus de traitement des demandes d'évaluation des services essentiels.

Dans ce contexte, et afin d'accélérer le traitement des demandes, le Tribunal a adopté les *Exigences du Tribunal relatives à l'évaluation des services essentiels à maintenir en cas de grève dans un établissement et à la transmission des avis de grève*. Ces dernières ont été présentées aux employeurs et aux syndicats dans le cadre de deux webinaires lors desquels les raisons motivant ces changements ont été expliquées.

Ces changements sont d'autant plus nécessaires puisque le Tribunal ne dispose plus de la mesure transitoire lui octroyant un délai supplémentaire de 30 jours pour approuver l'entente ou la liste. Il dispose donc des 90 jours prévus au *Code du travail*.

À titre informatif, la Ronde de négociation 2023 touche près de 300 000 personnes salariées regroupées au sein de plus de 340 associations accréditées réparties en quatre catégories.

6.



Le Tribunal célèbre ses conciliateurs !

Le 23 novembre 2022, le Tribunal a souligné l'apport considérable de la conciliation au fil des années dans trois matières relevant de sa compétence, à savoir les 20 ans en relations du travail, les 31 ans en santé et sécurité du travail et les 42 ans en services essentiels. Aujourd'hui, la conciliation est un outil intégré à la pratique du droit et contribue à un meilleur accès à la justice.

Comptant parmi ses effectifs 81 conciliateurs et agents de relations du travail, le Tribunal a tenu à mettre en évidence le rôle important qu'ils jouent auprès des parties et qui consiste à favoriser la communication entre elles et à les aider à conclure un règlement satisfaisant de part et d'autre.

Au cours du dernier exercice financier, le Service de la conciliation a procédé à la fermeture d'environ 42% de l'ensemble des dossiers du Tribunal. Cette importante contribution témoigne de l'engagement des conciliateurs envers les services offerts aux justiciables et envers le Tribunal et elle mérite d'être soulignée.



Nomination de juges administratifs à temps partiel

Depuis novembre dernier, le Tribunal offre aux juges administratifs la possibilité d'être nommés à temps partiel lors du renouvellement de leur mandat. Les demandes seront évaluées selon certains critères, dont les besoins du Tribunal.

Ainsi, certains d'entre eux pourront entreprendre une transition vers la retraite, tout en permettant au Tribunal de bénéficier de leur expertise.

Il s'agit d'une avenue qui permet au Tribunal de faire face au nombre croissant de recours, tout en continuant d'offrir des services de qualité dans des délais raisonnables. Cette nouveauté constitue assurément une solution bénéfique pour tous.

7.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2025

La Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail vise à consolider les opérations du Tribunal en misant sur la cohérence d'action et la performance organisationnelle.

Les enjeux

1.

Leadership juridictionnel et organisationnel

2.

Transformation numérique

3.

Planification de la relève et mobilisation des employés

4.

Gouvernance et culture organisationnelle

5.

Performance organisationnelle

Communication

Orientations stratégiques

- Faire du Tribunal un acteur clé dans le milieu juridique et le monde du travail.
- Poursuivre le développement de la prestation de services électroniques du Tribunal.
- Planifier la main-d'œuvre à long terme afin de favoriser le maintien et le transfert d'expertise.
- Développer une culture commune au sein du Tribunal.
- Être une organisation plus efficace et efficiente.

Tableau sommaire des résultats

ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel

Action A – Maintenir et développer l'expertise en matière de décision et de conciliation dans tous les champs de compétences du Tribunal

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
1.1 Améliorer les outils de recherche internes spécialisés	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes	31 mars 2024	75 %	39
1.2 Bonifier la diffusion des contenus	Réaliser un sondage, une analyse et compléter un plan d'action	31 mars 2022	Déjà réalisé	39
1.3 Diversifier l'offre de formation initiale et continue des juges administratifs, des conciliateurs et agents de relations du travail, des assesseurs et des juristes	Offrir des formations diversifiées avec une approche pratique	31 mars 2023	100 %	40
1.4 Augmenter le nombre de forums de discussion sur des sujets spécialisés pour favoriser la cohérence	Créer de nouvelles équipes de cohérence et de nouveaux forums d'échanges	31 mars 2024	100 %	41

Action B – Soutenir la participation du Tribunal à des forums, à des colloques et à des congrès (obtenir de la visibilité et s'alimenter)

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
1.5 Faire connaître la mission du Tribunal et sa jurisprudence	Participer à des comités chargés d'élaborer les contenus des activités externes, et à titre de présentateurs ou de formateurs	31 mars 2024	8 participations	42
1.6 Mettre en place une veille des activités externes portant sur les domaines d'intérêt pour le Tribunal	Mettre en place une veille des activités externes	31 mars 2022	Déjà réalisé	42
1.7 Favoriser le partage du savoir-faire des tribunaux administratifs	Participer à des regroupements de tribunaux administratifs	31 mars 2024	3 participations	43

Action C – Favoriser la participation du Tribunal au développement du droit administratif québécois et canadien

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
1.8 Améliorer l'aspect rédactionnel et la qualité des décisions ainsi que des accords	Mettre en place le <i>Guide de rédaction par questions en litige</i>	31 mars 2022	Déjà réalisé	43
1.9 Participer au développement de la doctrine et de la jurisprudence annotée	Annoter les <i>Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail</i> . Mettre à jour et diffuser les fascicules	31 mars 2023	100 %	43

Action D – Améliorer la connaissance du Tribunal par le public et les parties

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
1.10 Faire connaître le Tribunal auprès du grand public	Utiliser de nouveaux canaux de communication	31 mars 2025	50 %	44
1.11 Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal	Déployer de nouveaux moyens de communication	31 mars 2025	50 %	44

ENJEU 2 – Transformation numérique

Action A – Bonifier l'offre de services technologiques du Tribunal

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
2.1 Déployer des formulaires en ligne pour le dépôt de l'ensemble des demandes	Rendre disponible l'ensemble des formulaires en mode interactif	31 mars 2025	En cours	45

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
2.2 Réviser la pertinence de chaque donnée recueillie par le Tribunal	Éliminer toutes les données non pertinentes	31 mars 2022	Déjà réalisé	46
2.3 Réviser les règles de sécurité liées à l'accès aux données de mission	Compléter la révision des mécanismes de sécurité et de journalisation	31 mars 2022	Déjà réalisé	46

Action C – Rendre accessibles les données du Tribunal par différents moyens

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
2.4 Déployer un service de production de listes en matière d'accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 mars 2024	En cours	46
2.5 Déployer un service de recherche en ligne des décisions en matière d'accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 mars 2025	En cours	47
2.6 Déployer un service de publication interactif des statistiques opérationnelles du Tribunal	Déployer le service	31 mars 2025	En cours	47
2.7 Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un accès direct aux documents d'un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR	Réaliser l'étude	31 octobre 2024	En cours	47

ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés

Action A – Se donner des stratégies de planification de la relève aux postes clés

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
3.1 Se donner des stratégies de planification de la relève à des postes ciblés	Identifier l'ensemble des stratégies de planification	31 mars 2022	Déjà réalisé	48
3.2 Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques	Mettre en œuvre le programme	31 mars 2024	Non débuté	48

Action B – Réévaluer les postes de l'organisation et les faire évoluer

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
3.3 Optimiser l'organisation du travail	Réaliser une analyse et accompagner les équipes de travail	31 mars 2023	Réalisé	49
3.4 Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail	Réaliser une analyse	31 mars 2024	50 %	49

Action C – Structurer la formation pour l'ensemble des corps d'emploi

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
3.5 Élaborer des profils de compétences	Établir les profils pour la moitié des ressources	31 mars 2024	51 %	50
3.6 Élaborer des parcours d'intégration TAT	Élaborer des parcours pour les profils identifiés	30 septembre 2023	80 %	50

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
3.7 Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2024	Débuté	50
3.8 Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources	Diffuser un plan d'action	31 mars 2024	Non débuté	51
3.9 Évaluer la portée des actions mises en place	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2025	Non débuté	51

ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle

Action A – Créer des conditions favorables à la tenue des activités de toutes les divisions dans les bureaux du Tribunal

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
4.1 Poursuivre les travaux d'uniformisation et de modernisation des salles d'audience et de conciliation	Réaliser des travaux pour la moitié des salles d'audience et de conciliation	31 mars 2025	10 nouvelles salles	52
4.2 Réorganiser l'espace des bureaux régionaux pour permettre l'accueil des juges administratifs et des conciliateurs visiteurs	Réorganiser l'espace pour 80 % des directions régionales	31 décembre 2022	Réalisé	52
4.3 Faciliter l'accès aux différents locaux du Tribunal pour l'ensemble des employés	Uniformiser le système de contrôle d'accès pour la moitié des directions régionales	31 décembre 2023	En cours	53
4.4 Mettre en place un programme d'accueil dans les directions régionales	Offrir une formation au personnel responsable de l'accueil pour l'ensemble des directions régionales	31 mars 2024	En cours	53

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
4.5 Poursuivre l'implantation du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à notre environnement	Mettre en place un intranet unique sur une plateforme commune pour l'ensemble du Tribunal	31 mars 2024	En cours	53
4.6 Développer et mettre en place une stratégie de communication interne	Adopter un plan de communication interne	31 mars 2024	50 %	54

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
4.7 Poursuivre les travaux avec le consultant externe pour l'élaboration d'une nouvelle structure	Adopter un nouvel organigramme	31 mars 2023	Réalisé	54

Action D – Avoir recours à des équipes mixtes pour la réalisation des objectifs du Tribunal

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
4.8 Développer une approche de travail transversale dans les comités et les groupes de travail	Développer les principes directeurs et réviser, au besoin, la composition des comités et des groupes de travail	31 décembre 2022	Réalisé	55

ENJEU 5 – Performance organisationnelle

Action A – Adapter les processus de travail afin d'absorber l'augmentation du volume de dossiers

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
5.1 Réviser, optimiser et mettre en œuvre les processus de travail de la Division de la santé et de la sécurité du travail	Absorber le volume de nouveaux dossiers à la suite des modifications au régime de santé et de sécurité du travail	31 mars 2024	70 %	56
5.2 Revoir le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	Réduire le nombre de dossiers en inventaire ouverts en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	31 mars 2024	En continu	56
5.3 Déployer un environnement bureautique intégré et efficace	Déposer un rapport d'orientations à la direction pour décision	31 mars 2023	Réalisé	57

Action B – Implanter des outils de gestion de la performance fondée sur des indicateurs précurseurs

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
5.4 Mettre en place un entrepôt de données et de nouveaux indicateurs de gestion	Mettre en place un nouvel entrepôt de données et de nouveaux indicateurs de gestion	31 mars 2023	100 %	57
5.5 Soutenir le maintien et l'amélioration de SISTA	Mettre en place un processus de gestion et de gouvernance ainsi qu'un plan d'évolution de SISTA	31 décembre 2021	Déjà réalisé	57

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2022-2023	Page
5.6 Réduire les différents délais de traitement des dossiers	Réduire de 10 % le délai de mise au rôle par rapport à la valeur de départ de la cible de 265 jours	31 mars 2025	274 jours	58
	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers	Au 31 mars	95,4 %	58
	Établir une méthode de calcul des délais imputables au Tribunal pour la fermeture des dossiers	31 mars 2022	Déjà réalisé	59
	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal	Au 31 mars	296 jours	59
	Respecter le délai de traitement de 60 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 80 % des requêtes en accréditation	Au 31 mars	92,6 %	59
	Respecter le délai de traitement de 90 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 85 % des requêtes en transmission de droits et obligations	Au 31 mars	89,8 %	60
	Respecter le délai de sept jours ouvrables prévu au <i>Code du travail</i> pour 100 % des dossiers visant le traitement des avis de grève et des listes de services essentiels dans les services publics	Au 31 mars	100 %	60

ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel

Pour offrir des services de qualité dans tous ses domaines de spécialisation, le Tribunal doit maintenir et développer son expertise.

Orientation stratégique

Faire du Tribunal un acteur clé dans le milieu juridique et le monde du travail

Objectif

Augmenter le rayonnement du Tribunal

Action A – Maintenir et développer l'expertise en matière de décision et de conciliation dans tous les champs de compétences du Tribunal

Axe d'intervention 1.1	Améliorer les outils de recherche internes spécialisés		
Cible	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	40 %	75 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Une équipe se consacre à la mise à jour du TOPO-SST en plus d'ajouter du contenu sur plusieurs dispositions de la LITAT. De plus, les modifications législatives à la LATMP ont été intégrées au TOPO-SST. Aussi, le contenu du principal outil juridique de la DRT fait l'objet d'une mise à jour en continu.

Axe d'intervention 1.2	Bonifier la diffusion des contenus
Cible	Réaliser un sondage, une analyse et compléter un plan d'action
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	2021-2022
	Déjà réalisé



Axe d'intervention 1.3	Diversifier l'offre de formation initiale et continue des juges administratifs, des conciliateurs et des agents de relations du travail, des assesseurs et des juristes	
Cible	Offrir des formations diversifiées avec une approche pratique	
Échéancier	31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	60 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Les principaux formateurs internes du Tribunal ont suivi une formation sur les activités d'animation, et ce, dans le but d'améliorer les formations pour les rendre plus pratiques.

Le Tribunal a notamment revu et offert les formations suivantes.

Formation initiale des nouveaux juges administratifs

Le programme, échelonné sur six semaines, a été offert aux huit nouveaux juges administratifs. Ils ont notamment participé à des ateliers sur la gestion d'instance et sur la rédaction de décision. Un programme de mentorat offert par un juge administratif d'expérience complète la formation.

Formation continue

Dans le cadre des rencontres annuelles, tous les juges administratifs, les conciliateurs et les agents de relations du travail, les assesseurs et les juristes ont participé à une rencontre commune pour souligner la place de la conciliation et entendre une conférence portant sur l'intelligence culturelle.

Groupes de codéveloppement en gestion d'instance

Des groupes de 8 à 10 juges administratifs ont été mis en place pour discuter de la gestion d'instance selon les principes du codéveloppement. Ces groupes se sont rencontrés à 5 reprises de manière virtuelle.

Axe d'intervention 1.4	Augmenter le nombre de forums de discussion sur des sujets spécialisés pour favoriser la cohérence		
Cible	Créer de nouvelles équipes de cohérence et de nouveaux forums d'échanges		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	30 %	100 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Espace de partage en conciliation – Conciliateurs SST : un forum d'échanges a été mis en place pour partager les meilleures pratiques et les récents développements jurisprudentiels. Ce forum cherche également à favoriser la cohérence dans les stratégies d'intervention en conciliation en discutant de cas concrets et en échangeant sur les façons de traiter avec des types de clientèle.

Comité sur l'accréditation : un comité pluridisciplinaire formé de juges administratifs, d'agents de relations du travail et d'une juriste a été mis en place. Les objectifs de ce comité sont d'assurer le transfert d'expertise en matière de rapports collectifs, autant pour les juges administratifs que pour les agents de relations du travail ; de définir, en collaboration avec la vice-présidente de la qualité et de la cohérence, les besoins de formation en accréditation ; de fournir des orientations aux agents de relations du travail et aux juges administratifs dans le traitement des dossiers en matière d'accréditation dans un objectif de cohérence dans l'application du *Code du travail*.

Action B – Soutenir la participation du Tribunal à des forums, à des colloques et à des congrès (obtenir de la visibilité et s'alimenter)

Axe d'intervention 1.5	Faire connaître la mission du Tribunal et sa jurisprudence		
Cible	Participer à des comités chargés d'élaborer les contenus des activités externes, et à titre de présentateurs ou de formateurs		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	8 participations	8 participations	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Des représentants du Tribunal ont participé aux activités suivantes :

- Groupe de travail du Barreau du Québec pour l'organisation des journées de formation intitulées *Développements récents en santé et sécurité du travail* ;
- Présentation d'une conférence intitulée *Comportement vexatoire ou quérulent : Quand la soif de justice est excessive* et présentation d'une revue de jurisprudence sur les développements récents en santé et sécurité le 19 février 2023 ;
- Présentation, au Cégep Marie-Victorin, le 27 avril 2022 pour familiariser les étudiants en gestion des ressources humaines sur le processus de contestation prévu par la LATMP ;
- Présentation, le 25 novembre 2022, aux membres du Service clinique de la Clinique de médecine du travail et de l'environnement du CHUM, sur les changements apportés par la LMRSSST ;
- Présentation d'une revue de jurisprudence à différents forums : Alliance de la Fonction publique du Canada (octobre 2022), colloque SST de la FTQ (octobre 2022), et Centre patronal SST (décembre 2022).

Également, des juges administratifs sont membres de différents comités du Conseil des tribunaux administratifs canadiens, dont le conseil d'administration, et de la Conférence des Juges Administratifs du Québec, notamment pour l'organisation du colloque. De plus, une juriste a participé à la Table des conseillers juridiques des tribunaux administratifs.

Axe d'intervention 1.6	Mettre en place une veille des activités externes portant sur les domaines d'intérêt pour le Tribunal
Cible	Mettre en place une veille des activités externes
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	2021-2022
	Déjà réalisé

Axe d'intervention 1.7	Favoriser le partage du savoir-faire des tribunaux administratifs		
Cible	Participer à des regroupements de tribunaux administratifs		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	4 participations	3 participations	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Voici les activités auxquelles des représentants du Tribunal ont participé :

- La Table des conseillers juridiques des tribunaux administratifs ;
- Le Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec ;
- Le Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

Action C – Favoriser la participation du Tribunal au développement du droit administratif québécois et canadien

Axe d'intervention 1.8	Améliorer l'aspect rédactionnel et la qualité des décisions et des accords		
Cible	Mettre en place le <i>Guide de rédaction par questions en litige</i>		
Échéancier	31 mars 2022		
Résultat	2021-2022		
	Déjà réalisé		

Axe d'intervention 1.9	Participer au développement de la doctrine et de la jurisprudence annotée		
Cible	Annoter les <i>Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail</i> . Mettre à jour et diffuser les fascicules.		
Échéancier	31 mars 2023		
Résultat	2021-2022	2022-2023	
	50 %	100 %	

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le fascicule 12 du *JurisClasseur Québec* portant sur la procédure d'accréditation a été mis à jour grâce à la participation de cinq personnes du Tribunal.

Action D – Améliorer la connaissance du Tribunal par le public et les parties

Axe d'intervention 1.10	Faire connaître le Tribunal auprès du grand public			
Cible	Utiliser de nouveaux canaux de communication			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	25 %	50 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal était présent à titre d'exposant au Grand Rendez-vous de la CNESST qui a eu lieu le 2 novembre 2022 au Palais des congrès de Montréal. Cet événement a été une occasion parfaite pour nos représentants d'échanger avec les membres du grand public lors de notre première participation à ce type d'activité après le début de la pandémie de COVID-19.

Axe d'intervention 1.11	Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal			
Cible	Déployer de nouveaux moyens de communication			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	30 %	50 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Pour présenter le nouveau mode de traitement des dossiers de la Division de la santé et de la sécurité du travail et le calendrier d'implantation, le Tribunal a réalisé 4 présentations à l'aide de la plateforme Zoom en janvier 2023, lesquelles ont permis d'informer 960 personnes réparties comme suit :

- 20 membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (18 janvier) ;
- 130 avocats et gestionnaires de la CNESST (19 janvier) ;
- 470 avocats et représentants œuvrant en SST (24 janvier) ;
- 340 avocats et représentants œuvrant en SST (31 janvier).

Aussi, la version de la présentation en format PDF est disponible sur le site du Tribunal et a été téléchargée plus de 1 000 fois à la suite de ces événements.



ENJEU 2 – Transformation numérique

Pour poursuivre le développement des services en ligne, le Tribunal doit bonifier son offre de services, en rendant disponibles ses données par différents moyens et en assurant une protection optimale de celles-ci.

Orientation stratégique

Poursuivre le développement de la prestation de services électroniques du Tribunal.

Objectif

Répondre aux besoins des citoyens et augmenter l'accessibilité à la justice.

Action A – Bonifier l'offre de services technologiques du Tribunal

Axe d'intervention 2.1	Déployer des formulaires en ligne pour le dépôt de l'ensemble des demandes			
Cible	Rendre disponible l'ensemble des formulaires en mode interactif			
Échéancier	31 mars 2022, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	16 %	En cours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

L'entrée en vigueur, en avril 2023, des dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* concernant le processus de contestation ainsi que l'implantation d'un nouveau mode de traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail ont nécessité de multiples travaux au système de mission du Tribunal et aux autres outils nécessaires à la réalisation de sa mission.

Menées et réalisées par les membres de la Direction générale des technologies et du pilotage (DGTP), ces deux activités majeures ont été au cœur des réalisations de cette direction en 2022-2023. Or, leur apport a obligé la DGTP à retarder d'autres projets. En tenant compte de la complexité de cet axe et du temps nécessaire à sa réalisation, un nouvel échéancier a été fixé au 31 mars 2025.

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

Axe d'intervention 2.2	Réviser la pertinence de chaque donnée recueillie par le Tribunal
Cible	Éliminer toutes les données non pertinentes
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	Déjà réalisé

Axe d'intervention 2.3	Réviser les règles de sécurité liées à l'accès aux données de mission
Cible	Compléter la révision des mécanismes de sécurité et de journalisation
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	Déjà réalisé

Action C – Rendre accessibles les données du Tribunal par différents moyens

Axe d'intervention 2.4	Déployer un service de production de listes en matière d'accréditation et de reconnaissance		
Cible	Déployer le service		
Échéancier	31 décembre 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

En raison des explications fournies au point 2.1, un nouvel échéancier a été fixé au 31 mars 2024.

Axe d'intervention 2.5	Déployer un service de recherche en ligne des décisions en matière d'accréditation et de reconnaissance			
Cible	Déployer le service			
Échéancier	31 décembre 2022, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	En cours	En cours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

En raison des explications fournies au point 2.1, un nouvel échéancier a été fixé au 31 mars 2025.

Axe d'intervention 2.6	Déployer un service de publication interactif des statistiques opérationnelles du Tribunal			
Cible	Déployer le service			
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	En cours	En cours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

En raison des explications fournies au point 2.1, un nouvel échéancier a été fixé au 31 mars 2025.

Axe d'intervention 2.7	Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un accès direct aux documents d'un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR		
Cible	Réaliser l'étude		
Échéancier	31 octobre 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Non débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Aucune action n'a été entreprise par le Tribunal en regard de cet axe.



ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés

Pour faire face aux défis du marché de l'emploi, le Tribunal doit favoriser une meilleure adéquation entre ses objectifs stratégiques et ses besoins en main-d'œuvre.

Orientation stratégique

Planifier la main-d'œuvre à long terme afin de favoriser le maintien et le transfert d'expertise

Objectif

Avoir des ressources compétentes dans tous les postes

Action A – Se donner des stratégies de planification de la relève aux postes clés

Axe d'intervention 3.1	Se donner des stratégies de planification de la relève à des postes ciblés
Cible	Identifier l'ensemble des stratégies de planification
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	2021-2022
	Déjà réalisé

Axe d'intervention 3.2	Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques		
Cible	Mettre en œuvre le programme		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Non débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Aucune démarche n'a été entreprise en regard de cet axe.

Action B – Réévaluer les postes de l'organisation et les faire évoluer

Axe d'intervention 3.3	Optimiser l'organisation du travail	
Cible	Réaliser une analyse et accompagner les équipes de travail	
Échéancier	31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	Non débuté	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

En 2022-2023, le Tribunal a finalisé l'analyse et la réflexion relative à la structure de gouvernance qui lui permettra d'optimiser l'organisation du travail. Par la suite, il a amorcé les travaux visant à mettre en place la nouvelle structure et à consolider le Tribunal comme une entité unique, distincte et performante. Le Tribunal a notamment redéfini les rôles et les fonctions de certains postes clés dans l'organisation.

Cet exercice a permis de définir les rôles et responsabilités de la nouvelle Direction du greffe et des opérations. Soulignons l'apport en matière de gestion du changement de la Direction des ressources humaines dans la mise en place de cette nouvelle structure. Également, rappelons que, dans l'objectif que s'est donné le Tribunal de réduire les délais de traitement des dossiers de la DSST, cette dernière a procédé à la révision de son organisation du travail en mettant en place un nouveau mode de traitement des dossiers permettant de maximiser l'efficacité des équipes de travail.

Axe d'intervention 3.4	Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail		
Cible	Réaliser une analyse		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	50 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

À la suite des travaux relatifs au nouveau mode de traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail, le Tribunal a revu ses besoins en matière d'effectifs. Conséquemment, le Tribunal a créé des postes de techniciens au triage et de techniciens formateurs, et a augmenté le nombre de postes de conciliateurs, et ce, afin de faire face à l'accroissement du volume de contestations anticipé et dirigé vers la conciliation.

La nouvelle structure organisationnelle mise en place a également été réfléchi pour s'harmoniser au nouveau mode de traitement des dossiers alors que la composition des effectifs a été revue. Une période de rodage a été prévue pour procéder à des ajustements subséquents, le cas échéant.

Action C – Structurer la formation pour l'ensemble des corps d'emploi

Axe d'intervention 3.5	Élaborer des profils de compétences		
Cible	Établir les profils pour la moitié des ressources		
Échéancier	30 septembre 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	30 %	51 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a élaboré les profils des juges administratifs, des agents de secrétariat et des agents de bureau, soit 274 des 537 postes visés.

Axe d'intervention 3.6	Élaborer des parcours d'intégration Tribunal		
Cible	Élaborer des parcours pour les profils identifiés		
Échéancier	30 septembre 2023		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	60 %	80 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a déjà conçu huit des dix modules spécifiques au personnel de soutien de la DSST. De plus, il a amorcé celui du personnel de soutien de la Division des relations du travail.

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention 3.7	Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel		
Cible	Élaborer un sondage et procéder à une analyse		
Échéancier	31 mars 2023, reporté au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal œuvre avec le Secrétariat du Conseil du trésor dans le cadre de l'élaboration d'un sondage sur l'expérience employé pour l'ensemble de la fonction publique. Puisque cette démarche a été amorcée en février 2023, le Tribunal a pris la décision de repousser son échéancier du 31 mars 2024 afin d'assurer une harmonisation de ses travaux avec ceux du gouvernement. Ainsi, les employés devraient répondre à un premier sondage à l'automne 2023.



Axe d'intervention 3.8	Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources		
Cible	Diffuser un plan d'action		
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Non débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Les actions relatives à cet axe seront mises en œuvre à la suite de l'atteinte de la cible de l'axe 3.7.

Axe d'intervention 3.9	Évaluer la portée des actions mises en place			
Cible	Élaborer un sondage et procéder à une analyse			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Les actions relatives à cet axe seront mises en place à la suite de l'atteinte de la cible de l'axe 3.8.

ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle

Pour créer un sentiment d'appartenance, le Tribunal doit promouvoir une culture commune.

Orientation stratégique

Consolider la culture commune au sein du Tribunal.

Objectif

Créer un sentiment d'appartenance et faire vivre le Tribunal.

Action A – Créer des conditions favorables à la tenue des activités de toutes les divisions dans les bureaux du Tribunal

Axe d'intervention 4.1	Poursuivre les travaux d'uniformisation et de modernisation des salles d'audience et de conciliation			
Cible	Réaliser des travaux pour la moitié des salles d'audience et de conciliation			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	15 nouvelles salles	10 nouvelles salles	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Au cours du présent exercice, le Tribunal a poursuivi l'uniformisation et la modernisation des salles d'audience et de conciliation en effectuant des travaux dans dix salles situées au bureau de Joliette.

Axe d'intervention 4.2	Réorganiser l'espace des bureaux régionaux pour permettre l'accueil des juges administratifs et des conciliateurs visiteurs	
Cible	Réorganiser l'espace pour 80 % des directions régionales	
Échéancier	31 décembre 2022	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	En cours	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a réorganisé plus de 80 % de l'espace des bureaux régionaux afin de permettre l'accueil des juges administratifs et des conciliateurs visiteurs.

Axe d'intervention 4.3	Faciliter l'accès aux différents locaux du Tribunal pour l'ensemble des employés		
Cible	Uniformiser le système de contrôle d'accès pour la moitié des directions régionales		
Échéancier	31 décembre 2023		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Une analyse de faisabilité est actuellement en cours avec la Société québécoise des infrastructures (SQI).

Axe d'intervention 4.4	Mettre en place un programme d'accueil dans les directions régionales		
Cible	Offrir une formation au personnel responsable de l'accueil pour l'ensemble des directions régionales		
Échéancier	31 décembre 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Un groupe de travail a été formé afin de développer un programme d'accueil pour les membres du personnel du Tribunal œuvrant en région.

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention 4.5	Poursuivre l'implantation du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à notre environnement		
Cible	Mettre en place un intranet unique sur une plateforme commune pour l'ensemble du Tribunal		
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a poursuivi ses travaux pour la mise en place de la plateforme, entre autres, en finalisant le processus d'appel d'offres au cours de l'année 2022-2023.

Axe d'intervention 4.6	Développer et mettre en place une stratégie de communication interne		
Cible	Adopter un plan de communication interne		
Échéancier	30 juin 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	30 %	50 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Puisque le déploiement de la suite Microsoft 365 se déroulera au cours de 2023-2024, l'entrée en vigueur de la stratégie a été ajustée pour tirer pleinement profit des nouveaux outils de communication et de travail collaboratif tels que OneDrive, SharePoint, Teams et Yammer.

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

Axe d'intervention 4.7	Poursuivre les travaux avec le consultant externe pour l'élaboration d'une nouvelle structure	
Cible	Adopter un nouvel organigramme	
Échéancier	31 mars 2022, révisé au 31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	80 %	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a adopté un nouvel organigramme. Ce dernier sera mis en place au cours de la prochaine année.

Action D – Avoir recours à des équipes mixtes pour la réalisation des objectifs du Tribunal

Axe d'intervention 4.8	Développer une approche de travail transversale dans les comités et les groupes de travail		
Cible	Développer les principes directeurs et réviser, au besoin, la composition des comités et des groupes de travail		
Échéancier	31 décembre 2022		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Réalisé	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

À la suite de l'adoption du nouvel organigramme, le Tribunal a effectué la révision complète des comités et des groupes de travail. Ceux-ci seront mis en place lors de l'implantation de la nouvelle structure organisationnelle.

ENJEU 5 – Performance organisationnelle

Pour renforcer sa performance organisationnelle, le Tribunal doit mettre l'accent sur la révision de ses processus opérationnels.

Orientation stratégique

Être une organisation plus efficace et efficiente.

Objectif

Réduire les délais de traitement et maintenir la qualité des services.



Action A – Adapter les processus de travail afin d’absorber l’augmentation du volume de dossiers

Axe d'intervention 5.1	Réviser, optimiser et mettre en œuvre les processus de travail de la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST)		
Cible	Absorber le volume de nouveaux dossiers à la suite des modifications au régime de santé et de sécurité du travail		
Échéancier	30 juin 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	70 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a effectué la révision et l'optimisation des processus opérationnels au cours de l'exercice. L'échéancier d'implantation des nouveaux processus opérationnels a commencé en janvier 2023 et sera mis en œuvre à compter de juin 2023.

Axe d'intervention 5.2	Revoir le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT)		
Cible	Réduire le nombre de dossiers en inventaire ouverts en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .		
Échéancier	31 mars 2022 (analyse et recommandation)		
	31 mars 2024 (réduction du nombre de dossiers)		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	50 %	En continu	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

L'exercice amorcé par le Tribunal le 1^{er} janvier 2022, qui consistait à revoir la grille des niveaux de convocation afin de prévoir un nombre accru de places pour des plaintes en vertu de la LNT, et ce, afin de réduire l'inventaire de dossiers en attente d'une première date d'audience, s'est avéré un succès.

Le nombre de dossiers en attente est passé de 4 129, lors de l'exercice financier 2020-2021, à 2 887, pour la période 2021-2022, pour atteindre 1 610, pour l'exercice 2022-2023. Depuis la mise en place de ces mesures, la diminution du nombre de dossiers en attente d'une audience à la Division des relations du travail est de l'ordre de 61 %.

Axe d'intervention 5.3	Déployer un environnement bureautique intégré et efficace	
Cible	Déposer un rapport d'orientations à la direction pour décision	
Échéancier	31 mars 2022, révisé au 31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	En cours	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Au terme du dépôt du rapport d'orientations et de son analyse, le Tribunal a retenu la suite M365 de Microsoft et l'outil Teams.

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Tribunal poursuivra les travaux pour leur mise en place afin de se doter d'outils de collaboration efficaces, à la fine pointe de la technologie.

Action B – Implanter des outils de gestion de la performance fondée sur des indicateurs précurseurs

Axe d'intervention 5.4	Mettre en place un entrepôt de données et de nouveaux indicateurs de gestion	
Cible	Mettre en place un nouvel entrepôt de données et de nouveaux indicateurs de gestion	
Échéancier	31 décembre 2021, révisé au 31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	80 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a déployé une version complète de son nouvel entrepôt de données et de son nouveau tableau de bord de gestion qui inclut de nouveaux indicateurs.

Axe d'intervention 5.5	Soutenir le maintien et l'amélioration du système de mission SISTA	
Cible	Mettre en place un processus de gestion et de gouvernance permettant d'établir un plan d'évolution de SISTA	
Échéancier	31 décembre 2021	
Résultat	2021-2022	
	Déjà réalisé	

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention 5.6	Réduire les différents délais de traitement des dossiers			
Cible	Réduire de 10 %, au 31 mars 2025, le délai de mise au rôle par rapport à la valeur de départ de la cible de 265 jours			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	269 jours	274 jours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a enregistré une augmentation du délai moyen de mise au rôle de 1,8 % ou 5 jours par rapport à 2021-2022, et de 3,4 % ou de 9 jours par rapport à la cible de départ de 265 jours.

Cette légère augmentation s'explique, en partie, par la mise au rôle de plusieurs dossiers de longue date, ce qui a notamment eu pour effet d'augmenter temporairement les délais de mise au rôle.

Cible	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	98,6 %	95,4 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Divisions	Délibérés dans les délais	Délibérés hors-délai	Respect du délai de délibéré (% atteint)
Santé et sécurité du travail	4 449	245	94,8 %
Relations du travail	514	0	100,0 %
Services essentiels	60	0	100,0 %
Construction et qualification professionnelle	35	1	97,2 %
Ensemble des divisions	5 058	246	95,4 %

Cible	Établir une méthode de calcul des délais imputables au Tribunal pour la fermeture des dossiers
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	2021-2022
	Déjà réalisé

Cible	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	305 jours	296 jours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Tribunal a procédé à la fermeture de 47 082 dossiers. Le délai moyen de fermeture étant imputable au Tribunal a été de 296 jours, soit 69 jours de moins que la cible.

Cible	Respecter le délai de traitement de 60 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 80 % des requêtes en accréditation			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	87,2 %	92,6 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 337 dossiers sur les 364 requêtes en accréditation reçues, soit 12,6 % de plus que la cible fixée.

Cible	Respecter le délai de traitement de 90 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 85 % des requêtes en transmission de droits et obligations			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	95,8 %	89,8 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 132 dossiers sur les 147 reçus, soit 4,8 % de plus que la cible fixée.

Cible	Respecter le délai de sept jours ouvrables prévu au <i>Code du travail</i> pour 100 % des dossiers visant le traitement des avis de grève et des listes de services essentiels dans les services publics			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	100 %	100 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* pour les 80 avis de grève reçus.

Données relatives aux opérations du Tribunal

La présente section fait état des données liées aux opérations des quatre divisions du Tribunal.

Inventaire des dossiers

L'inventaire est constitué des dossiers ouverts. La majorité de ces dossiers sont en traitement, c'est-à-dire qu'une date d'audience a été fixée, qu'une audience a été tenue, que le dossier est en délibéré, qu'une conciliation est en cours ou que le dossier a été mis en suspens à la demande des parties.

TABLEAU 1

Nombre de dossiers en inventaire par année

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	43 966	-5,7 %	46 634	11,5 %	41 825
Relations du travail	6 679	-8,1 %	7 267	-15,9 %	8 637
Services essentiels	142	-29,7 %	202	-34,4 %	308
Construction et qualification professionnelle	87	19,2 %	73	-11,0 %	82
Ensemble des divisions	50 874	-6,1 %	54 176	6,5 %	50 852

TABLEAU 2

Nombre de dossiers ouverts par année

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	37 657	-12,6 %	43 068	35,6 %	31 759
Relations du travail	5 815	5,7 %	5 501	-13,0 %	6 325
Services essentiels	424	14,9 %	369	-41,7 %	633
Construction et qualification professionnelle	125	17,9 %	106	0,0 %	106
Ensemble des divisions	44 021	-10,2 %	49 044	26,3 %	38 823



TABLEAU 3

Nombre de dossiers fermés par année

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	40 139	5,4 %	38 072	29,1 %	29 490
Relations du travail	6 486	-5,0 %	6 825	20,0 %	5 687
Services essentiels	349	-39,8 %	580	50,6 %	385
Construction et qualification professionnelle	108	-9,2 %	119	29,3 %	92
Ensemble des divisions	47 082	3,3 %	45 596	27,9 %	35 654

TABLEAU 4

Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année

Types de fermeture	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%
Par décision	8 196	17,4 %	8 810	19,3 %	6 942	19,5 %
Par le service de conciliation	19 599	41,6 %	19 774	43,4 %	15 928	44,7 %
Par règlement entre les parties ou désistement	19 119	40,6 %	16 604	36,4 %	12 647	35,5 %
Par le Tribunal de façon administrative	168	0,4 %	408	0,9 %	137	0,4 %
Total	47 082		45 596		35 654	

TABLEAU 5

Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division

Types de fermeture	Nombre de dossiers par division – 2022-2023				Total
	DSST	DRT	DSE	DCQP	
Par décision	6 314	1 542	300	40	8 196
Par le service de conciliation	17 613	1 969	9	8	19 599
Par règlement entre les parties ou désistement	16 126	2 923	13	57	19 119
Par le Tribunal de façon administrative	86	52	27	3	168
Total	40 139	6 486	349	108	47 082

TABLEAU 6

Nombre total d'audiences convoquées

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre
Santé et sécurité du travail	37 470	3,4 %	36 239	8,4 %	33 436
Relations du travail	7 644	7,5 %	7 112	14,2 %	6 227
Services essentiels	111	-76,1 %	464	21,5 %	382
Construction et qualification professionnelle	196	-11,7 %	222	15,6 %	192
Ensemble des divisions	45 421	3,1 %	44 037	9,4 %	40 237

La mise au rôle des dossiers

Le délai moyen de mise au rôle correspond à la période écoulée entre l'ouverture d'un dossier et la date de la première audience offerte par le Tribunal.

TABLEAU 7

Délai moyen de mise au rôle

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	263	2,7 %	256	0,4 %	255
Relations du travail	345	-6,8 %	370	17,1 %	316
Services essentiels	18	-82,0 %	100	22,0 %	82
Construction et qualification professionnelle	106	-13,1 %	122	0,0 %	122
Ensemble des divisions	274	1,9 %	269	3,1 %	261

Délai de délibéré

L'article 45 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) prévoit que, sous réserve d'une règle particulière prévue dans une loi, le Tribunal doit rendre sa décision dans les trois mois suivant la mise en délibéré.

TABLEAU 8

Délai moyen de délibéré

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	47	8,0 %	44	11,5 %	39
Relations du travail	52	-1,7 %	53	-0,2 %	53
Services essentiels	3	-16,7 %	4	-74,3 %	14
Construction et qualification professionnelle	66	8,7 %	61	16,7 %	52

Délai de fermeture des dossiers

Le Tribunal distingue les délais de traitement qui lui sont imputables de ceux qui sont imputables aux parties.

À titre d'exemple, lorsqu'une partie demande une remise de l'audience convoquée par le Tribunal ou encore une suspension du dossier parce que des négociations sont en cours ou encore parce que le dossier est en attente d'une décision d'une autre instance, les délais entre ces événements et la réactivation du dossier (par une conciliation, une conférence préparatoire, une audience ou la levée de la suspension) ne peuvent être imputés au Tribunal, car ils sont hors de son contrôle.

TABEAU 9

Délai réel moyen de fermeture des dossiers

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	409	-1,4 %	415	0,2 %	414
Relations du travail	412	-10,4 %	460	-17,3 %	556
Services essentiels	70	-32,7 %	104	28,4 %	81
Construction et qualification professionnelle	230	-21,0 %	291	47,0 %	198
Ensemble des divisions	407	-2,6 %	418	-3,5 %	433

TABEAU 10

Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal

Divisions	2022-2023		2021-2022		2020-2021
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	289	-2,7 %	297	-0,7 %	299
Relations du travail	348	-4,9 %	366	26,2 %	290
Services essentiels	70	-29,3 %	99	22,2 %	81
Construction et qualification professionnelle	173	-3,4 %	179	32,6 %	135
Ensemble des divisions	296	-3,0 %	305	3,4 %	295

Déclaration de services aux citoyens

Le Tribunal s'engage à répondre aux plaintes relatives à la qualité de ses services dans un délai de 7 jours, et ce, de façon de confidentielle.

TABLEAU 11

Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte

2022-2023		2021-2022	
Délai moyen en jours	Taux de conformité	Délai moyen en jours	Taux de conformité
2,18	92,73 %	3,26	88,23 %

Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, le Tribunal a enregistré 52 nouvelles plaintes, dont 8 se sont avérées fondées, 6 fondées en partie, 16 non fondées et 19 ont été déclarées irrecevables. Quant aux 3 autres plaintes, elles ont été interrompues à la demande du plaignant.

Une plainte fondée requiert, lorsque possible, une intervention directe pour corriger la situation. Si elle ne peut être corrigée, des mesures sont prises afin qu'elle ne se reproduise plus.

Une plainte est en partie fondée lorsque la responsabilité de la faute est partagée entre la partie plaignante et le Tribunal, ou lorsque la position du Tribunal est en partie justifiée. Une plainte est également déclarée fondée en partie lorsqu'elle comporte plusieurs volets et que l'un de ceux-ci est déclaré fondé.

Une plainte non fondée est basée sur une incompréhension et ne nécessite aucune intervention de la part du Tribunal.

Une plainte irrecevable ne peut être traitée par le Tribunal parce qu'elle ne remplit pas les conditions d'ouverture. Par exemple, le fait d'être en désaccord avec une décision rendue par le Tribunal ne constitue pas un motif de plainte.

TABLEAU 12

Plaintes traitées en 2022-2023

Motifs	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes non fondées	Plaintes irrecevables	Plaintes en cours	Plaintes retirées	Total
Mise au rôle / État du dossier	1	3	7	3	–	–	14
Audience	–	–	–	2	–	–	2
Langue	–	–	1	–	–	–	1
Comportement du personnel	3	1	4	4	–	–	12
Conciliation	–	–	–	–	–	–	–
Décision (délai de délibéré)	–	–	–	–	–	–	–
Décision (contenu)	–	–	–	8	–	–	8
Procédures administratives	3	1	3	–	–	–	7
Lois et règlements	–	–	–	–	–	–	–
Protection des renseignements personnels	1	1	–	–	–	–	2
Autres	–	–	–	3	–	3	6
Total	8	6	15	20	0	3	52

Utilisation des ressources humaines

L'effectif autorisé au Tribunal administratif du travail pour l'exercice 2022-2023 était de 962 460 heures, soit l'équivalent de 527 postes à temps complet (35 heures).

TABLEAU 13

Répartition des postes au sein du Tribunal, par catégorie d'emploi, au 31 mars 2023

Catégories d'emploi	2022-2023	2021-2022	Variation
Membres et dirigeants	157	157	0
Personnel d'encadrement	14	14	0
Professionnels	154	152	2
Personnel technique, de bureau et ouvrier	194	196	-2
Total	519	519	0

Les membres réfèrent aux juges administratifs, alors que les dirigeants incluent la présidente et les trois vice-présidentes, lesquelles sont également juges administratives. Ensemble, ils représentent 157 postes de l'effectif régulier. Ils sont nommés par le gouvernement après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Le groupe des professionnels est composé de 81 conciliateurs et agents de relations du travail, de 16 médecins assesseurs, de 18 avocats et de 39 autres professionnels en droit, en communication, en bibliothéconomie, en gestion documentaire et en gestion des ressources humaines, financières, informationnelles et matérielles.

Le tableau 13 présente la répartition de l'effectif en poste par secteur d'activité, soit le nombre de personnes qui occupent un poste régulier ou occasionnel, à l'exception des étudiants et des stagiaires.

TABLEAU 14

Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2023

Secteurs d'activité	2022-2023	2021-2022	Variation
Administration	74	73	1
Division de la santé et de la sécurité du travail	302	305	-3
Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle	104	106	-2
Vice-présidence de la qualité et de la cohérence	32	32	0
Total	512	516	-4

Services régionalisés

Régionalisation d'emplois de l'administration publique

Les organisations de l'administration publique visées par le Plan gouvernemental de régionalisation sont tenues de développer des mécanismes de suivi, en continu, du nombre d'emplois qu'elles régionalisent, de façon à pouvoir évaluer leurs progrès et s'ajuster au fur et à mesure. Voici les résultats relatifs à l'atteinte de la cible de régionalisation du Tribunal.

TABLEAU 15
Emplois régionalisés au 31 janvier 2023

Cible des emplois à régionaliser par l'organisation au 30 septembre 2028	Total des emplois régionalisés par l'organisation du 1 ^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2023
12	10

Formation et perfectionnement du personnel

Le Tribunal favorise le développement des connaissances et des compétences de ses juges administratifs et de l'ensemble de son personnel. La formation est essentielle pour conserver l'expertise du Tribunal et maintenir la qualité des services offerts aux citoyens.

Les tableaux 15 et 16 présentent les dépenses et le nombre de jours consacrés à la formation pour l'exercice 2022-2023.

TABLEAU 16

Répartition des dépenses totales consacrées à la formation
et au développement du personnel, par secteur d'activité

Secteurs d'activité	2023	2022
Favoriser le perfectionnement des compétences	662 392 \$	574 435 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	0 \$	23 634 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	28 577 \$	27 435 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	54 874 \$	49 955 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	20 908 \$	413 \$

TABLEAU 17

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2023	2022
Proportion de la masse salariale (%)	1,43 %	1,33 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,85 jours	2,8 jours
Cadres	4	15
Fonctionnaires	415	283
Juges administratifs	784	666
Professionnels	255	459
Total	1 458	1 423
Somme allouée par personne	1 494 \$*	1 309 \$*

* Ce montant inclut le salaire des personnes formées.

TABLEAU 18

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

2022-2023	2021-2022	2020-2021
13,9 %	9,1 %	8,6 %

TABLEAU 19

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux
de départ volontaire

2022-2023	2021-2022	2020-2021
27	25	28

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

Les demandes d'accès traitées par la responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (la responsable de l'accès) peuvent viser des documents détenus par le Tribunal dans le cadre de sa fonction juridictionnelle, de même que des documents qu'il détient à des fins purement administratives.

Documents détenus par le Tribunal dans le cadre de sa fonction juridictionnelle

Les demandes visant à obtenir la copie de l'enregistrement d'une audience ou la copie d'un document contenu à un dossier relevant d'une division du Tribunal – lorsqu'elles sont formulées par une partie ou un représentant au dossier – ne sont pas traitées comme des demandes d'accès au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1). Elles ne sont donc pas comptabilisées. Seules les demandes soumises par des personnes qui ne sont pas parties à un dossier le sont.

L'accès par un tiers aux pièces contenues dans un dossier est un corollaire du caractère public des débats et relève de la fonction juridictionnelle du Tribunal. Les juges administratifs peuvent donc être appelés à se prononcer sur l'accès aux documents qui constituent un dossier détenu par le Tribunal et en cours de traitement. Ainsi, la responsable de l'accès et les juges administratifs partagent la compétence relative à l'accès à ces documents. Le même raisonnement s'applique à l'accès aux enregistrements d'audience.

Le tableau 20 présente le nombre de demandes reçues par la responsable de l'accès à l'information, entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023, concernant l'accès à des documents que le Tribunal détient dans le cadre de sa fonction juridictionnelle.

TABLEAU 20
Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle

Objets des demandes	Nombre
Dossiers ou extraits de dossiers	133
Enregistrements d'audiences	26
Total	159

La responsable de l'accès a répondu favorablement à 99 demandes de copies de dossiers ou d'extraits de dossiers, après avoir tenu compte des considérations suivantes, selon le cas :

- le demandeur ne poursuivait pas une fin illégitime ;
- les documents requis n'étaient pas visés par une ordonnance de non-divulgence, de non-diffusion ou de non-publication ;
- la communication des documents était possible bien que l'affaire les concernant fut pendante devant le Tribunal.

Également, elle a répondu partiellement à 16 demandes. Dans 11 cas, le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés. Dans deux cas, le Tribunal ne pouvait donner l'accès à l'ensemble des documents demandés puisqu'il avait rendu une ordonnance de non-divulgaration, de non-diffusion ou de non-publication de certains documents contenus au dossier. Dans un cas, le Tribunal ne pouvait donner l'ensemble des documents demandés puisque l'audience était en cours. Dans un cas, la demande d'accès visait à obtenir des renseignements personnels donc le Tribunal a refusé de donner l'accès en vertu des articles 14, 31, 37, 53, 54 et 88 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Elle a répondu par la négative à 18 demandes pour les raisons identifiées dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 21
Demandes d'accès refusées concernant des documents
de nature juridictionnelle

Motif du refus	Nombre de demandes visées
Les documents recherchés n'étaient pas entre les mains du Tribunal.	14
La demande n'était pas assez précise.	1
Il ne s'agissait pas d'une demande d'accès afin d'obtenir un document, mais une demande d'information.	1
Les documents demandés visaient le processus de conciliation, lequel est confidentiel en vertu de l'article 25 de la LITAT.	1
Doublon d'une même demande	1

La responsable de l'accès a répondu favorablement à 22 demandes d'enregistrement. Elle a répondu partiellement à une demande d'enregistrement en la transférant au juge puisque l'audience était en cours. Deux demandes d'enregistrement d'audience ont été refusées puisque le Tribunal ne détenait plus l'enregistrement conformément aux règles de conservation des enregistrements des audiences. Une demande a fait l'objet d'un désistement.

Toutes les demandes ont été traitées dans un délai moyen de 4 jours.

Documents de nature administrative détenus par le Tribunal

En ce qui a trait aux documents de nature administrative, la responsable de l'accès a reçu 7 demandes d'accès qui ont été traitées dans un délai moyen de 4 jours. Elle a répondu favorablement à 4 d'entre elles. Les documents transmis ont été diffusés sur le site Web du Tribunal. Deux demandes ont reçu une réponse partielle, car le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés. Une demande a dû être refusée puisque le Tribunal ne détenait pas l'information demandée.

Mesures d'accommodement et avis de révision

Au cours de l'exercice 2022-2023, une décision de la responsable de l'accès a fait l'objet d'une demande de révision à la Commission d'accès à l'information. Aucune demande d'accès n'a fait l'objet d'une mesure d'accommodement raisonnable.

TABEAU 22

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	1

Diffusion de l'information

Sur le site Web du Tribunal, les citoyens peuvent trouver des renseignements que le Tribunal est dans l'obligation de diffuser, conformément au *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1, r. 2).

Protection des renseignements personnels et confidentiels

Comme le prévoient les articles 22 et 25 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, les renseignements personnels obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels. Il en est ainsi pour toutes les informations recueillies lors d'une séance de conciliation.

Les renseignements personnels que le Tribunal obtient dans le cadre de sa fonction juridictionnelle ne sont pas confidentiels, sauf lorsqu'ils sont visés par une ordonnance de huis clos, de non-divulgence, de non-publication ou de non-diffusion. Ni dossier ni extrait de dossier détenu par le Tribunal dans le cadre de sa fonction juridictionnelle n'est diffusé sur le Web. Le Tribunal peut également omettre le nom des personnes concernées s'il estime qu'une décision contient des renseignements à caractère confidentiel dont la divulgation pourrait leur être préjudiciable.

Afin de protéger les renseignements confidentiels, il est de la plus haute importance que ces renseignements soient transmis au Tribunal, et non à la personne qui les requiert, et de la façon indiquée sur le formulaire intitulé *Citation à comparaître*. Seul un juge administratif peut décider si les renseignements sont pertinents au litige, et lui seul peut les rendre accessibles aux parties et aux représentants. Cette information est d'ailleurs diffusée sur le site Web du Tribunal. La responsable de l'accès à l'information a rappelé cette obligation à 32 occasions au cours du présent exercice, car des documents avaient été transmis par télécopieur ou à la personne qui les avait requis.

Les renseignements personnels concernant les employés et les membres du Tribunal sont également protégés.

Diffusion des décisions

En vertu de l'article 6 du *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1, r. 2), toutes les décisions motivées du Tribunal administratif du travail sont accessibles gratuitement sur le site Web de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) au www.soquij.qc.ca (section «Services aux citoyens»). Elles sont aussi disponibles sur le site Web CanLII au www.canlii.org.

Il est également possible de consulter les décisions du Tribunal sur le site www.soquij.qc.ca (section «Services aux professionnels») par un abonnement payant. Le Portail SOQUIJ contient tous les textes intégraux des décisions motivées ainsi que les résumés de plusieurs décisions. Les décisions les plus importantes y sont indexées, classées et documentées pour un repérage facile et rapide de l'information.

En matière d'accréditation syndicale et de reconnaissance d'une association, les décisions étaient accessibles, jusqu'au 31 décembre 2019, par le service en ligne Corail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au www.corail.gouv.qc.ca. Depuis le 1^{er} janvier 2020, ces décisions sont accessibles sur le site Web de la SOQUIJ au www.soquij.qc.ca (sections «Services aux citoyens» et «Services aux professionnels») et sur le site Web CanLII au www.canlii.org.

À la page «Décisions» du site Web du Tribunal (www.tat.gouv.qc.ca) se retrouvent :

- les décisions en matière de services essentiels, motivées et non motivées ;
- les décisions en matière d'accréditation syndicale et de reconnaissance d'une association d'artistes ou de producteurs ;
- les décisions du Tribunal ordonnant le maintien des services essentiels dans les services publics ;
- les décisions rendues par une formation de trois juges administratifs du Tribunal.

À la suite de l'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic* (L.Q. 2019, c. 20), les décisions du Tribunal administratif du travail ordonnant le maintien des services essentiels en cas de grève dans les services publics sont maintenant diffusées. À cette fin, la catégorie «Assujettissement d'un service public» a été ajoutée à titre de catégorie au moteur de recherche de la page «[Trouver une décision en matière de services essentiels](#)» du site Web du Tribunal.

Par ailleurs, le Tribunal publie tous les trois mois la mise à jour de la liste des organisations visées ou réputées visées par une ordonnance de maintien des services essentiels en cas de grève. Cette liste est disponible à la page «[Les décisions du Tribunal ordonnant le maintien des services essentiels dans les services publics](#)».

Accès à l'égalité en emploi

Pour atteindre les exigences de diversité et de rajeunissement de la fonction publique québécoise, le Tribunal a privilégié le recrutement comme mode de dotation afin de pourvoir les emplois vacants chaque fois que la situation le permettait. Dans cette activité de recrutement, il doit toutefois tenir compte des objectifs gouvernementaux ainsi que du bassin de candidats disponibles pour l'emploi.

Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, 28 % des personnes embauchées faisaient partie des groupes cibles (membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, autochtones et personnes handicapées). Ce taux représente une augmentation de 1 % par rapport à l'année financière précédente.

Les tableaux 23 à 30 dressent un portrait de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi pour l'exercice 2022-2023.

À titre indicatif, le Tribunal comptait 338 employés réguliers au 31 mars 2023.

TABLEAU 23

Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi

Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
50	35	47	19

TABLEAU 24

Embauche des membres des groupes cibles

Statut d'emploi	Total de personnes embauchées en 2022-2023	Membres des minorités visibles et ethniques	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total des groupes cibles	Taux d'embauche par statut d'emploi
Régulier	50	17	2		2	18*	36,0 %
Occasionnel	35	7				7	20,0 %
Étudiant	47	9			1	10	21,3 %
Stagiaire	19	8				8	42,1 %

* Certaines personnes embauchées sont membres de plusieurs groupes cibles.

TABLEAU 25

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Régulier	36,0 %	34,6 %	38,5 %
Occasionnel	20,0 %	21,4 %	21,1 %
Étudiant	21,3 %	34,5 %	21,4 %
Stagiaire	42,1 %	7,69 %	11,1 %

TABLEAU 26

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE*) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021
Anglophones	5	1,5 %	4	1,2 %	4	1,2 %
Autochtones	2	0,6 %	3	0,9 %	4	1,2 %
Personnes handicapées	7	2,1 %	7	2,1 %	7	2,1 %

* MVE : minorités visibles et ethniques.

TABLEAU 27

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

MVE par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021
Montréal, Laval	43	30,71 %	45	31,25 %	45	30,82 %
Outaouais, Montérégie	10	26,32 %	7	20 %	7	17,07 %
Estrie, Lanaudière, Laurentides	3	7,32 %	3	7,89 %	4	10,26 %
Capitale-Nationale	8	8,08 %	6	6 %	4	4,08 %
Autres régions	1	2,17 %	1	2,5 %	–	–

TABLEAU 28

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	1	12,50

TABLEAU 29

Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2022-2023

Embauche	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Personnel étudiant	Personnel stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	50	35	47	19	151
Nombre de femmes embauchées	45	28	42	18	133
Taux d'embauche des femmes	90 %	80 %	89,4 %	94,7 %	88,1 %

TABLEAU 30

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023

Représentativité	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	8	152	69	108	1	338
Femmes	2	99	60	96	0	257
Taux de représentativité des femmes	25 %	65 %	87 %	89 %	0 %	76 %

Gestion et contrôle des effectifs

Le tableau 31 présente la répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Le total des heures rémunérées du personnel régulier et du personnel occasionnel inclut les heures régulières et les heures supplémentaires.

Quant au total en ETC transposés, il s'agit du nombre total d'heures rémunérées converti en équivalent temps complet (ETC). Un employé à 35 heures par semaine, soit à 1 826,3 heures par année, équivaut à 1 ETC.

TABLEAU 31

Répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi

Catégories	Heures travaillées (A)	Heures supplémentaires (B)	Total des heures rémunérées (A+B)	Total en ETC transposés
Personnel d'encadrement	15 918	–	15 918	9
Juges administratifs*	280 672	–	280 672	154
Personnel professionnel	297 825	784	298 609	163
Personnel de bureau et technique	313 949	861	314 810	172
Personnel ouvrier	6 672	29	6 701	4
Total 2022-2023	915 036	1 674	916 710	502
Total 2021-2022	947 572	1 840	949 412	520

* Cette catégorie comprend également la présidente et les trois vice-présidentes.

Embauche des membres des groupes cibles

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Aucun projet n'a été soumis au Centre de services partagés du Québec relativement au PDEIPH. Par ailleurs, aucun participant au PDEIPH n'a été accueilli entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023.

TABLEAU 32

Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Diffusion dans l'intranet d'un message pour souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées (juin 2022)	Tout le personnel	527
Diffusion dans l'intranet du jeu-questionnaire de l'Office des personnes handicapées pour mieux connaître la situation des personnes handicapées (juin 2022)		
Diffusion du Bilan 2021-2022 du Plan d'action 2019-2022 à l'égard des personnes handicapées (juin 2022)		
Diffusion dans l'intranet et le site Web du Plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées (juin 2022)		
Diffusion d'un article dans l'intranet afin de promouvoir la Journée internationale des personnes handicapées (décembre 2022)	Nouveaux employés	96
Faire la promotion de la politique du Tribunal administratif du travail pour l'intégration des personnes handicapées auprès des nouveaux employés.		
Informar les candidats en inscrivant une mention d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages en recrutement : « La fonction publique du Québec applique des mesures d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des femmes (pour certaines classes d'emplois particulières), des membres des minorités visibles et ethniques, des personnes handicapées, des anglophones et des Autochtones. »	Personnes handicapées	59 affichages

Codes de déontologie

Les codes de déontologie du Tribunal administratif du travail ont pour objet d'assurer la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité du Tribunal, en privilégiant des normes de conduite élevées :

- le Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail, en vigueur depuis le 4 mai 2017 ;
- le Code de déontologie des assesseurs, des conciliateurs, des agents de relations du travail et des enquêteurs du Tribunal administratif du travail, en vigueur depuis le 8 novembre 2016.

Le manquement d'un juge administratif à un devoir ou à une règle déontologique peut faire l'objet d'une plainte au Conseil de la justice administrative (CJA). Entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023, le CJA a reçu 50 plaintes visant des juges administratifs du Tribunal, en plus de finaliser le traitement de 17 plaintes reportées de l'exercice précédent.

TABEAU 33

Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2022-2023

Total des plaintes	Plaintes déclarées irrecevables	Plaintes déclarées non fondées	Plaintes fondées	Dossiers en traitement
67	33	0	0	34 plaintes, dont 1 comité d'enquête

Par ailleurs, le manquement d'un conciliateur, d'un agent de relations du travail ou d'un assesseur à un devoir déontologique peut faire l'objet d'une plainte, laquelle sera traitée par la vice-présidente de la qualité et de la cohérence (VPQC) conformément à la *Procédure de traitement des plaintes visant les conciliateurs, agents de relations du travail et assesseurs du Tribunal administratif du travail*. Entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023, le Tribunal a reçu cinq plaintes alléguant un manquement de nature déontologique de la part des conciliateurs ou des agents de relations du travail.

TABEAU 34

Plaintes traitées par la VPQC en 2022-2023

Total des plaintes	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes rejetées	Plaintes retirées	Dossiers en cours de traitement
5	1	1	2	1	0

Divulgence d'actes répréhensibles

Afin de se conformer à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, c. D-11.1), le Tribunal administratif du travail s'est doté d'une politique s'appliquant à tous ses employés ou membres qui croient qu'un acte répréhensible a été ou est sur le point d'être commis au sein du Tribunal. Cette politique est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2017. Elle contient la procédure à suivre et un formulaire à utiliser. Une ligne téléphonique et une adresse courriel ont également été créées spécifiquement à cette fin.

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Tribunal n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles.

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Au cours de l'exercice 2022-2023, l'Office québécois de la langue française a procédé à l'analyse et à la validation du portrait de la situation linguistique du Tribunal. Il a constaté que la langue française a conservé le statut de langue officielle et commune au sein du Tribunal.

TABLEAU 35

Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire ?	Oui.
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle ? • Moins de cinquante • Cinquante ou plus	Cinquante ou plus
Avez-vous un comité permanent ?	Oui, il est composé de six personnes.
Combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	Aucune.
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ?	Non.

TABLEAU 36

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ?	Oui. La Politique linguistique du Tribunal administratif du travail a été adoptée le 2 février 2018.
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?	Non.

TABLEAU 37

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?	La politique linguistique est accessible aux membres du personnel sur le site intranet du Tribunal. Elle est également diffusée sur son site Web, à la page « Publications et documents ». Conformément à sa politique, le Tribunal veille à la qualité de la langue française dans ses activités. Tous les mois, l'équipe <i>Le français dans ma cour!</i> diffuse deux capsules linguistiques dans les actualités de l'intranet. De plus, elle répond en continu aux questions de nature linguistique que lui adressent les employés et les juges administratifs.
--	--

L'utilisation des ressources informationnelles

Conformément à l'article 12.8 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*, le Tribunal a entrepris, en 2022-2023, l'élaboration d'un plan de transformation numérique 2023-2027 visant à transformer la façon dont certains services sont offerts aux citoyens et à moderniser ses outils technologiques au bénéfice des employés et des membres. Ce plan établit notamment une feuille de route où se reflètent différents projets et différentes initiatives. Par ailleurs, la présente section expose les activités et les projets réalisés au cours de la période 2022-2023 et démontre leurs répercussions sur la performance organisationnelle.

Contribution des ressources informationnelles au Plan stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail

En 2022-2023, la Direction générale des technologies et du pilotage (DGTP) a contribué, par le biais de la réalisation de certaines activités en ressources informationnelles, au soutien de la mise en œuvre du Plan stratégique 2021-2025.

Enjeu 1: Leadership juridictionnel et organisationnel

Orientation : Faire du Tribunal un acteur clé dans le milieu juridique et le monde du travail

En novembre 2022, le directeur des technologies de l'information a présenté l'infrastructure des salles d'audience numériques au colloque Workers' Compensation Appel Tribunal (WCAT) contribuant ainsi au rayonnement et au leadership du Tribunal.

Enjeu 2: Transformation numérique

Orientation : Poursuivre le développement de la prestation électronique de services

Le Tribunal a entrepris la réalisation de son plan de transformation numérique et y a intégré les différents axes d'intervention prévus à son plan stratégique.

Enjeu 4: Gouvernance et culture organisationnelle

Orientation : Consolider la culture commune au sein du TAT

En 2022-2023, le Tribunal a ajouté 4 salles d'audience numériques et 50 salles d'audience hybrides. Il a également modernisé les équipements de 3 salles hybrides. Ces travaux ont permis de porter à 71 le nombre de salles d'audience numériques, dont 53 sont hybrides et permettent la tenue d'audiences en présentiel et en virtuel simultanément.

Aussi, au cours de l'année, un dossier d'opportunité et d'affaires pour l'implantation d'un portail intranet unique supporté par des technologies modernes a été réalisé et a permis à la présidence d'autoriser la réalisation de ce projet pour lequel un appel d'offres a été publié en fin d'année.

Enjeu 5: Performance organisationnelle

Orientation : Être une organisation plus efficace et efficiente

L'entrée en vigueur de certains articles de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* le 6 avril 2023 a nécessité un soutien important en matière de ressources informationnelles afin d'adapter le système de mission du Tribunal et d'ajouter de nouveaux liens de communications avec la CNESST.

Également, l'année 2022-2023 a permis de finaliser la mise en production d'un nouvel entrepôt de données et d'un nouveau tableau de bord de gestion permettant notamment de mieux apprécier et évaluer la performance de l'organisation en fonction de nouveaux indicateurs précurseurs.

La dernière année a aussi permis de réaliser les travaux préparatoires à l'implantation d'un nouvel environnement bureautique intégré et efficace qui sera déployé au cours de la prochaine année et qui devrait avoir des répercussions positives sur l'efficacité organisationnelle.

Autres réalisations

À l'automne 2022, le Tribunal a exécuté les travaux du mandat intitulé « Positionnement technologique du TAT par rapport à la stratégie de la transformation numérique ». Ce mandat, comportant 6 volets, a notamment permis d'établir un positionnement technologique stratégique et d'établir une vision en matière de technologie de l'information.

D'autres interventions d'intérêt ont été réalisées en cours d'année, dont les suivantes :

- La mise en place d'un nouvel outil de réception et de transfert de fichiers volumineux ;
- L'implantation de la solution Microsoft Active Directory (AD) afin de permettre l'intégration prochaine de la solution M365 et Microsoft Teams ;
- La réalisation de tests d'intrusion et de campagnes d'hameçonnage afin d'évaluer la posture de sécurité du Tribunal ;
- La réalisation de tests de relève des systèmes ;
- La préparation d'un audit en matière de sécurité de l'information ;
- La tenue de séances de formation en matière de sécurité de l'information et la mise en place régulière de *Matinées techno* permettant de diffuser différents contenus en matière de ressources informationnelles et de sécurité.

Sur le plan financier, pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, un montant de 5 235,0 k\$ a été consacré aux technologies de l'information, comme l'indique le tableau 38 ci-dessous.

TABEAU 38

Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles

Exercice financier 2022-2023	Dépenses et investissements prévus (k\$)	Dépenses et investissements réels (k\$)
Activités d'encadrement	534,8	599,9
Activités de continuité	5 352,9	4 635,1
Projets	255,0	0,0
Total	6 142,7	5 235,0

Utilisation des ressources financières

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2022-2023 (k\$)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 (k\$)	Écart (k\$)	Variation (%)	Dépenses réelles 2021-2022 (k\$)
Rémunération	68 494	66 071	(2 423)	-3,5 %	61 876
Fonctionnement	20 011	17 390	(2 621)	-13,1 %	17 056
Total	88 505	83 461	(5 044)	-5,7 %	78 932

La dépense de rémunération a été moindre que prévu majoritairement à cause d'une baisse des banques des différents congés accumulés.

La dépense de fonctionnement a été moindre que prévu majoritairement en lien avec certaines économies sur différents contrats de services professionnels.

Financement des services publics

La Politique de financement des services publics adoptée par le gouvernement du Québec prévoit que le Tribunal doit évaluer systématiquement les coûts de tous les services pour lesquels une tarification est exigée des utilisateurs.

Tous les services relatifs à la mission du Tribunal sont offerts gratuitement. Toutefois, les parties qui désirent obtenir l'enregistrement d'une audience peuvent se procurer un céderom à frais minimes. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, la vente de ces biens représente 11 488,35 \$, permettant ainsi l'autofinancement du service.

Renseignements relatifs aux contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	2	77 000 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	19	1 126 200 \$
Total des contrats de service	21	1 203 200 \$

Développement durable

En raison de l'exercice de révision générale de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020, le Tribunal a prolongé son Plan d'action de développement durable 2021-2022 en y ajoutant un addenda. Les pages suivantes dressent le bilan des réalisations du Tribunal en matière de développement durable pour l'exercice financier 2022-2023.

Activités réalisées du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 1
RENFORCER LA GOUVERNANCE EN DÉVELOPPEMENT DURABLE
DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.1
RENFORCER LES PRATIQUES DE GESTION ÉCORESPONSABLES
DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 1

Appliquer des mesures de gestion écoresponsables dans les opérations courantes du Tribunal.

ACTION 1 : RÉDUIRE L'UTILISATION DU PAPIER, DU CARTON ET DE L'ENCRE.

Indicateurs :

- Nombre de caisses de papier à photocopieur commandées ;
- Nombre de cartouches d'encre commandées ;
- Nombre de boîtes de chemises en carton achetées.

Cible : Diminuer notre consommation de papier, d'encre et de chemises en carton de 2,5% pour la période.

Résultats de l'année

Caisses de papier

Le Tribunal a commandé 4 403 caisses de papier durant l'année financière 2022-2023, comparativement aux 4 497 commandées en 2021-2022, ce qui représente une diminution de 2,09 % par rapport à 2021-2022 (cible non atteinte).

	2022-2023	Variation	2021-2022
Nombre de caisses de papier commandées	4 403	-2,09 %	4 497

Chemises de carton

Le Tribunal a commandé 35 boîtes de chemises de carton durant l'année financière 2022-2023, soit une augmentation de 40 % par rapport à l'année financière précédente (cible non atteinte).

	2022-2023	Variation	2021-2022
Nombre de boîtes de chemises de carton commandées	35	40 %	25

Cartouches d'encre

Le Tribunal a commandé 35 cartouches d'encre, comparativement aux 52 achetées lors de l'année financière précédente, soit une diminution de 32,69 % (cible atteinte).

	2022-2023	Variation	2021-2022
Nombre de cartouches d'encre commandées	35	-32,69 %	52

Nombre de salles d'audience disposant de la technologie numérique

	2022-2023	Variation	2021-2022
Salles d'audience équipées de moniteurs permettant la tenue d'audiences numériques	71	14,5 %	62

Dossiers de contestation électroniques

En 2022-2023, 43 378 dossiers de contestation ont été envoyés aux parties par courriel comparativement à 49 761 en 2021-2022, soit une diminution d'environ de 12,8 %.

	2022-2023	Variation	2021-2022
Nombre de dossiers de contestation transmis par courriel	43 378	-12,8 %	49 761

Sensibilisation auprès des membres du personnel du Tribunal

Au cours de l'exercice 2022-2023, des actions visant à favoriser l'utilisation des outils en ligne ont été posées, soit :

- l'envoi de courriels à l'ensemble des nouveaux employés pour présenter le centre de documentation, les services proposés et les outils de rédaction en ligne mis à leur disposition par le Tribunal ;
- des formations individuelles pour présenter les services en ligne offerts par le Tribunal aux nouveaux assesseurs.

DOMAINE D'INTERVENTION 1 – ACTIVITÉS COURANTES DE GESTION ADMINISTRATIVE RÉSULTAT VISÉ 1

ACTION 2 : METTRE EN PLACE DES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES EN MATIÈRE DE GESTION INTÉGRÉE DES DOCUMENTS.

- Indicateurs :**
- Nombre de dossiers électroniques créés durant l'année (PDF, courriels, fichiers Microsoft Office, etc.) ;
 - Nombre de boîtes de dossiers physiques entreposées ;
 - Superficie de l'espace occupé par des classeurs ;
 - Nombre d'employés formés à l'utilisation du logiciel SyGED.

- Cibles :**
1. D'ici la fin de la période, diminuer de 20 % l'entreposage des dossiers physiques ;
 2. Diminuer de 20 % les espaces d'entreposage.

Résultats de l'année

Boîtes de dossiers physiques entreposées

Le nombre de boîtes de dossiers physiques entreposées est passé de 3 367 à 3 734, ce qui représente une augmentation de 10,90 % par rapport à l'année financière 2021-2022 (cible 1 non atteinte).

	2022-2023	Variation	2021-2022
Nombre de boîtes de dossiers physiques entreposées	3 734	10,90 %	3 367

Espaces d'entreposage

La superficie des espaces d'entreposage est passée de 1 111 à 1 232 mètres linéaires, ce qui représente une augmentation de 10,89 % par rapport à l'exercice 2021-2022 (cible 2 non atteinte).

	2022-2023	Variation	2021-2022
Superficie en mètres linéaires	1 232	10,89 %	1 111

Dossiers électroniques créés

817 dossiers électroniques (PDF, courriels, fichiers Microsoft Office, etc.) regroupant 6931 fichiers divers, ont été créés durant l'exercice 2022-2023, ce qui représente une diminution de 6,41 % comparativement à l'exercice 2021-2022.

Logiciel SyGED

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, huit utilisateurs ont été formés à l'utilisation du logiciel SyGED. L'abonnement à 11 titres de périodiques en format papier a été substitué pour leur version numérique.

DOMAINE D'INTERVENTION 1 – ACTIVITÉS COURANTES DE GESTION ADMINISTRATIVE RÉSULTAT VISÉ 1

ACTION 3 : ADOPTER DES RÈGLES ET DES PRATIQUES FAVORISANT LA RÉDUCTION ET LE RÉEMPLOI DES FOURNITURES DE BUREAU, DES ÉQUIPEMENTS, DU MOBILIER ET DES BIENS EXCÉDENTAIRES.

Indicateurs :

- Quantité de fournitures de bureau (cartouches d'encre), d'équipements et de mobilier remis à neuf ayant été achetée ;
- Nombre d'unités de mobilier achetées composées de matériel recyclé ou recyclable.

Cible : Tous les aménagements de bureaux devront être réalisés, dans la mesure du possible, avec des biens excédentaires, de l'ameublement remis à neuf, recyclé ou composé de matières recyclables.

Résultats de l'année

Le Tribunal a disposé de plusieurs articles de mobilier de bureau par l'entremise du babillard du Centre d'acquisitions gouvernementales qui est accessible aux autres ministères et organismes. Certains articles ont pris le chemin des écocentres en dernier recours.

En 2022-2023, 11 unités de mobilier composées de matériel recyclé ou recyclable ont été achetées.

Aussi, le Tribunal a privilégié de nouveau l'achat de cartouches d'encre recyclées ainsi que de papier recyclé, de même que les recharges pour les stylos et les dévidoirs de films correcteurs.

Au total, le Tribunal a acheté 34 cartouches d'encre recyclées et recyclables. Le Tribunal a également procédé à l'achat de verres à café compostables de même que d'ustensiles, d'assiettes et de verres recyclables (cible atteinte).

DOMAINE D'INTERVENTION 1 – ACTIVITÉS COURANTES DE GESTION ADMINISTRATIVE RÉSULTAT VISÉ 1

ACTION 4 : GÉRER DE MANIÈRE EFFICIENTE L'OCCUPATION DES LOCAUX (AMÉNAGEMENT, CONSOMMATION D'ÉNERGIE PAR LES APPAREILS, CONSOMMATION D'EAU PAR LES OCCUPANTS).

Indicateurs :

- Nombre de salles équipées de détecteurs de mouvements durant l'année financière ;
- Nombre d'économiseurs d'eau installés durant l'année financière.

Cible : 100 % des réaménagements majeurs de nos bureaux.

Résultats de l'année

Aucun détecteur de mouvements ni aucun économiseur d'eau n'ont été installés (cible non atteinte).

**DOMAINE D'INTERVENTION 1 – ACTIVITÉS COURANTES
DE GESTION ADMINISTRATIVE
RÉSULTAT VISÉ 1**

OBJECTIF DU TRIBUNAL 2

Mettre en place des mesures afin de réduire l'émission des gaz à effet de serre (GES) et la réduction des déplacements professionnels des employés du Tribunal.

ACTION 5 : RÉDUIRE LA CONSOMMATION DE CARBURANT DES CAMIONNETTES ET L'ÉMISSION DES GES.

Indicateur : Comparatif de la consommation de carburant des nouvelles et des anciennes camionnettes (litres/100 km).

Cible : Maintenir une consommation annuelle inférieure à 10 litres/100 km.

Résultats de l'année

Pour l'année financière 2022-2023, la consommation moyenne des deux camionnettes a été de 8 litres/100 km comparativement à 9,4 litres/100 km en 2021-2022 (cible atteinte).

L'entretien mécanique est effectué régulièrement. De plus, au cours du présent exercice, le Tribunal a remplacé ses deux camionnettes à essence par deux camionnettes hybrides (cible atteinte).

**DOMAINE D'INTERVENTION 2 – TRANSPORT ET DÉPLACEMENTS DES EMPLOYÉS
RÉSULTAT VISÉ 2**

OBJECTIF DU TRIBUNAL 3

Réaliser les projets de construction et de rénovation de manière écoresponsable.

ACTION 6 : RÉALISER DE MANIÈRE ÉCORESPONSABLE LES TRAVAUX DE RÉAMÉNAGEMENT MAJEURS DES BUREAUX DU TRIBUNAL.

Indicateur : Nombre de travaux majeurs réalisés durant l'année financière.

Cible : 100 % des travaux doivent être réalisés de manière écoresponsable.

Résultats de l'année

Le Tribunal a procédé à la rénovation et au réaménagement des salles d'audience ou de conciliation ainsi que des aires publiques de son bureau de Joliette. L'annexe III (C3) du bail regroupant l'ensemble des exigences du Tribunal en matière d'aménagement a été fournie à la Société québécoise des infrastructures (SQI) lors d'aménagement ou de déménagement (cible atteinte).

**DOMAINE D'INTERVENTION 3 – BÂTIMENTS ET INFRASTRUCTURES
RÉSULTAT VISÉ 5**

OBJECTIF DU TRIBUNAL 4

Appliquer des mesures de gestion écoresponsables pour les technologies de l'information et des communications.

ACTION 7 : METTRE EN PLACE DES MESURES AFIN D'AMÉLIORER LA GESTION ÉCORESPONSABLE DU PARC INFORMATIQUE.

Indicateurs :

- Nombre d'ordinateurs achetés durant l'année financière ;
- Nombre de serveurs achetés durant l'année financière ;
- Nombre de virtualisations de serveurs physiques effectuées durant l'année financière.

Cibles :

- Augmenter la durée de vie utile du parc informatique du Tribunal ;
- Réduire le nombre de serveurs physiques utilisés par le Tribunal.

Résultats de l'année

Durant l'exercice financier 2022-2023, le Tribunal a acheté 110 ordinateurs portables avec une prolongation de garantie. Le Tribunal procède au remplacement des ordinateurs à partir de la cinquième année d'utilisation (cible 1 atteinte).

De plus, le Tribunal a acquis cinq nouveaux serveurs, dont trois serveurs pour prolonger la vie utile de serveurs virtuels et deux qui sont réservés à la solution d'authentification Microsoft Active Directory. Aucune virtualisation n'a été effectuée au cours de l'exercice 2022-2023 (cible 2 non atteinte).

**DOMAINE D'INTERVENTION 4 – TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION
ET DES COMMUNICATIONS
RÉSULTAT VISÉ 6**

OBJECTIF DU TRIBUNAL 5

Réaliser les activités de communication et organiser les événements de façon écoresponsable.

ACTION 8 : PRODUIRE DES PUBLICATIONS ÉCORESPONSABLES.

- Indicateurs :**
- Favoriser, dans la mesure du possible, l'utilisation du papier 100 % recyclé et l'impression des publications chez un imprimeur certifié¹ ;
 - Éliminer les vernis sélectifs et les laminages dans les concepts visuels des publications.

Cible : 100 % des publications réalisées à l'externe.

Résultats de l'année

Pour l'année financière 2022-2023, le Tribunal a produit la brochure «Tribunal administratif du travail – Mettons le point final», laquelle a été imprimée chez Numérix, une entreprise certifiée FSC. La publication a été produite avec du papier 100 % recyclé et sans vernis sélectif ni laminage.

DOMAINE D'INTERVENTION 5 – COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES ET ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS RÉSULTAT VISÉ 7

Action 9 : ORGANISER LES RÉUNIONS, LES RENCONTRES DES COMITÉS ET LES ÉVÉNEMENTS MAJEURS DE FAÇON ÉCORESPONSABLE.

Indicateur : Nombre de réunions, de rencontres de comités et d'événements majeurs organisés de façon écoresponsable durant l'année financière.

Cible : Organiser de façon écoresponsable toutes les réunions ou rencontres de comités comportant six personnes et plus.

Résultats de l'année

Toutes les rencontres de 6 personnes et plus, soit un peu plus de 370 rencontres, ont été organisées de façon écoresponsable. Seulement 70 rencontres ont eu lieu en personne (cible atteinte).

DOMAINE D'INTERVENTION 5 – COMMUNICATIONS GOUVERNEMENTALES ET ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS RÉSULTAT VISÉ 7

¹- Le FSC (*Forest Stewardship Council*) est un label assurant que la production d'un produit à base de bois a suivi le cahier des charges d'une gestion durable des forêts.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 6

Appliquer des mesures afin d'intégrer l'écoresponsabilité environnementale lors de l'octroi de contrats par le Tribunal.

ACTION 10: FAVORISER L'OCTROI DE CONTRATS À DES SOUMISSIONNAIRES ÉCORESPONSABLES.

Indicateur : Nombre de contrats qui respectent les termes des *Lignes internes de conduite concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction du Tribunal administratif du travail*.

Cible : 100 % des contrats.

Résultats de l'année

Le Tribunal a acheté des mobiliers d'une compagnie écoresponsable. Aussi, les contrats ont respecté les *Lignes internes de conduite concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction du Tribunal* (cible atteinte).

DOMAINE D'INTERVENTION 6 – MARCHÉS PUBLICS RÉSULTAT VISÉ 9

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.2

RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES PUBLICS.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 7

Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par le Tribunal.

ACTION 11: INTÉGRER LA PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE LORS DE L'ÉLABORATION DES ACTIVITÉS STRUCTURANTES DU TRIBUNAL (PLAN STRATÉGIQUE, PLANS D'ACTION, POLITIQUES, DIRECTIVES, ETC.).

Indicateur : Nombre d'activités structurantes dans lesquelles les principes de développement durable ont été pris en compte.

Cible : Revoir toutes les activités structurantes d'ici la fin de la période.

Résultats de l'année

Le Tribunal a revu quatre activités structurantes durant l'exercice 2022-2023, dont trois d'entre elles tenaient compte des principes de développement durable (cible atteinte).

RÉSULTAT VISÉ 10

OBJECTIF DU TRIBUNAL 8

Promouvoir les arts sous toutes ses formes en soutenant les artistes québécois.

Action 12: **PROMOUVOIR LA CULTURE QUÉBÉCOISE LORS DE LA TENUE DE CERTAINES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR LE TRIBUNAL.**

Indicateur: Nombre d'activités organisées durant l'année financière.

Cible: Au moins une activité annuelle où une œuvre artistique québécoise sera remise.

Résultats de l'année

Pour souligner le temps des fêtes, la présidente a envoyé 665 cartes de Noël faites de papier ensemencé. La carte a été réalisée par une entreprise du Québec. Lorsque le papier ensemencé est planté dans le sol, il produit un bouquet de fleurs sauvages et ne laisse aucun déchet (cible atteinte).

RÉSULTAT VISÉ OBJECTIF 2 (A21C) NOTAMMENT PAR LA VALORISATION DU RÔLE DES ARTISTES ET DES CRÉATEURS COMME PORTEURS DU RENOUVELLEMENT DE L'IDENTITÉ QUÉBÉCOISE.

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 4

FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE ET RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SOCIALES ET ÉCONOMIQUES.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4.3

APPUYER ET PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DE MESURES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ ET LES MILIEUX DÉFAVORISÉS.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 9

Accroître l'implication du personnel dans la communauté.

ACTION 13: **PERMETTRE, SUR LES LIEUX DU TRAVAIL, LA TENUE D'ACTIVITÉS DONT LES BÉNÉFICES IRONT À LA COMMUNAUTÉ.**

Indicateurs:

- Nombre d'activités organisées durant l'année financière;
- Nombre d'employés ayant participé à au moins une activité durant l'année financière.

Cible: Susciter la participation d'un minimum de 55 % du personnel dans au moins une activité.

Résultats de l'année

Au cours de l'année 2022-2023, 85 employés ont participé à deux activités récurrentes au profit de la communauté (cible non atteinte).

Bénévolat

Dans le cadre du concours annuel *S'impliquer, c'est payant pour la communauté!* et de la Semaine de l'action bénévole, un montant de 500 \$ a été remis à un organisme de bienfaisance dans lequel un membre du personnel du Tribunal s'implique à titre de bénévole, soit le programme jeunesse du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Campagne d'Entraide

Les employés du Tribunal ont contribué à la Campagne d'Entraide 2022. Leur générosité a permis d'amasser 39 506 \$.

RÉSULTAT VISÉ 40

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 5

AMÉLIORER PAR LA PRÉVENTION LA SANTÉ DE LA POPULATION.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 5.1

FAVORISER L'ADOPTION DE SAINES HABITUDES DE VIE.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 10

Promouvoir la santé de notre personnel.

ACTION 14: FAIRE LA PROMOTION DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS CONCRÈTES VISANT À PROMOUVOIR LA SANTÉ DU PERSONNEL.

Indicateur: Nombre d'employés qui ont profité des programmes ou des activités durant l'année financière.

Cible: Augmenter de 10 % la participation de notre personnel.

Résultats de l'année

148 employés ont bénéficié des avantages du programme *Bouger, c'est payant!* comparativement à 89 pour l'année précédente. Il s'agit d'une augmentation de 66 % de la participation au programme. Le Tribunal rembourse les frais d'abonnement ou d'inscription à une activité physique périodique visant à améliorer la santé, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant de 100 \$ par personne.

Le Tribunal n'est pas en mesure de connaître le nombre d'employés qui profitent des ententes corporatives qu'il a conclues avec les centres de conditionnement physique. Toutefois, ces ententes sont toujours en vigueur.

RÉSULTAT VISÉ 42

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 5.2

AGIR POUR QUE LES MILIEUX DE VIE SOIENT PLUS SAINS ET SÉCURITAIRES.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 11

Promouvoir la sécurité à l'intérieur du Tribunal.

ACTION 15: METTRE EN PLACE DES MESURES ET ORGANISER DES ACTIVITÉS CONCRÈTES VISANT À PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL ET DES CITOYENS.

Indicateurs :

- Nombre de mesures mises en place ;
- Nombre d'activités organisées.

Cible : Un total de trois mesures ou activités par année.

Résultats de l'année

Le Comité sur la sécurité du personnel et des locaux a tenu une réunion au cours de l'exercice 2022-2023. Un des membres du comité a assisté à trois présentations externes portant sur des thèmes liés aux mesures d'urgence et sur la nouvelle approche en mode hybride. Les listes sur les situations d'urgence ont également été mises à jour. Deux constats de non-conformité ont été transmis à la Société québécoise des infrastructures (SQI) à cause de défaillances dans le système d'ouverture automatique de deux portes d'accès (cible atteinte).

RÉSULTATS VISÉS 43 ET 44

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 6

ASSURER L'AMÉNAGEMENT DURABLE DU TERRITOIRE ET SOUTENIR LE DYNAMISME DES COLLECTIVITÉS.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6.3

SOUTENIR LA PARTICIPATION PUBLIQUE DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 12

Faire connaître la diversité des emplois que l'on retrouve au Tribunal tout en favorisant le développement des compétences des étudiants.

ACTION 16: FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ DU PERSONNEL ÉTUDIANT DANS LE CADRE D'UN STAGE OU D'UN EMPLOI.

Indicateurs :

- Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un emploi durant l'année financière ;
- Nombre d'étudiants ayant participé à un stage durant l'année financière.

Cible : Maintenir annuellement l'embauche d'étudiants et de stagiaires afin d'accroître leur intérêt à joindre les rangs de la fonction publique à la fin de leurs études.

Résultats de l'année

Durant l'année 2022-2023, le Tribunal a embauché 32 étudiants et a accueilli 20 stagiaires.

RÉSULTAT VISÉ 5

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2023

Rapport de la direction

Les états financiers du Tribunal administratif du travail (Tribunal) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix des méthodes comptables appropriées qui respectent les normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

Le Tribunal reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers du Tribunal conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Lucie Nadeau, présidente

Québec, le 27 juin 2023

Rapport de l'auditeur indépendant



À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers du Tribunal administratif du travail (le «Tribunal»), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2023, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Tribunal au 31 mars 2023, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section «Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers» du présent rapport. Je suis indépendante du Tribunal conformément aux règles de

déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent des informations contenues dans le rapport annuel, mais ne comprennent pas les états financiers et mon rapport de l'auditeur sur ces états.

Mon opinion sur les états financiers ne s'étend pas aux autres informations et je n'exprime aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

En ce qui concerne mon audit des états financiers, ma responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que j'ai acquise au cours de l'audit, ou encore si les autres informations semblent autrement comporter une anomalie significative. J'ai obtenu le rapport annuel avant la date du présent rapport. Si, à la lumière des travaux que j'ai effectués, je conclus à la présence d'une anomalie significative dans les autres informations, je suis tenue de signaler ce fait dans le présent rapport. Je n'ai rien à signaler à cet égard.

Responsabilités de la direction à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité du Tribunal à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider le Tribunal ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs

et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne du Tribunal ;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière ;

- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité du Tribunal à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener le Tribunal à cesser son exploitation ;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique à la direction notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

 CPA AUDITEUR

Daniel Martel, CPA auditeur
Directeur principal d'audit

Québec, le 27 juin 2023

REVENUS

Contributions

Commission des normes, de l'équité, de la santé
et de la sécurité du travail (note 4)

2023 Budget	2023 Réel	2022 Réel
81 324 000 \$	74 838 976 \$	71 846 806 \$

Ministère du Travail

5 531 000	5 531 000	5 403 056
-----------	-----------	-----------

Commission de la construction du Québec

984 300	984 300	984 300
---------	---------	---------

Régie du bâtiment du Québec

33 700	33 700	33 700
--------	--------	--------

Corporation des maîtres électriciens du Québec

33 700	33 700	33 700
--------	--------	--------

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec

33 700	33 700	33 700
--------	--------	--------

Intérêts sur placements de portefeuille

349 000	653 781	345 494
---------	---------	---------

Intérêts

41 000	507 497	35 927
--------	---------	--------

Ventes de biens et services

175 000	159 211	177 287
---------	---------	---------

Autres

	685 514	37 848
--	---------	--------

88 505 400	83 461 379	78 931 818
------------	------------	------------

CHARGES

Traitements et avantages sociaux

68 493 700	66 071 357	61 876 376
------------	------------	------------

Loyers

9 064 000	8 778 845	9 136 879
-----------	-----------	-----------

Services professionnels

5 611 700	4 194 637	4 721 197
-----------	-----------	-----------

Transport et communication

1 964 200	1 454 670	1 050 768
-----------	-----------	-----------

Fournitures

842 800	716 992	640 857
---------	---------	---------

Intérêts sur la dette à long terme

246 000	266 741	59 134
---------	---------	--------

Amortissement des immobilisations corporelles (note 10)

2 283 000	1 974 225	1 443 154
-----------	-----------	-----------

Autres

	3 912	3 453
--	-------	-------

88 505 400	83 461 379	78 931 818
------------	------------	------------

EXCÉDENT DE L'EXERCICE

—	—	—
---	---	---

EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE

11 487 591	11 487 591	11 487 591
------------	------------	------------

EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE

11 487 591 \$	11 487 591 \$	11 487 591 \$
---------------	---------------	---------------

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ACTIFS FINANCIERS

Encaisse	
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu (note 5)	
Placements de portefeuille (note 6)	
Créances à recevoir	
Intérêts courus à recevoir	

2023	2022
2 556 371 \$	18 207 782 \$
13 628 221	16 140 984
27 888 074	11 620 795
131 095	96 594
325 346	100 073
44 529 107	46 166 228

PASSIFS

Créditeurs et charges à payer (note 7)	
Provision pour vacances (note 8)	
Provision pour congés de maladie (note 8)	
Provision pour allocations de transition (note 8)	
Dette à long terme (note 9)	

11 885 718	11 946 990
8 280 860	8 603 470
5 370 831	6 747 356
11 131 971	11 385 779
9 509 297	2 109 500
46 178 677	40 793 095

(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS

(1 649 570)	5 373 133
-------------	-----------

ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles (note 10)	
Charges payées d'avance	

12 363 162	5 337 684
773 999	776 774
13 137 161	6 114 458

EXCÉDENT CUMULÉ

11 487 591 \$	11 487 591 \$
---------------	---------------

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL



Lucie Nadeau, présidente



Guillaume Jobidon, directeur général
des services administratifs

Excédent de l'exercice

Acquisitions d'immobilisations corporelles

Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles

Amortissement des immobilisations corporelles

Acquisition de charges payées d'avance

Utilisation de charges payées d'avance

(Diminution) augmentation des actifs financiers nets

Actifs financiers nets au début de l'exercice

(Dette nette) actifs financiers nets à la fin de l'exercice

2023 Budget	2023 Réel	2022 Réel
– \$	– \$	– \$
(4 435 000)	(9 004 661)	(1 254 587)
	4 958	685
2 283 000	1 974 225	1 443 154
(2 152 000)	(7 025 478)	189 252
	(460 728)	(515 185)
	463 503	502 606
	2 775	(12 579)
(2 152 000)	(7 022 703)	176 673
5 373 133	5 373 133	5 196 460
3 221 133 \$	(1 649 570) \$	5 373 133 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

Excédent de l'exercice

Éléments sans incidence sur la trésorerie :

Amortissement des immobilisations corporelles

Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles

Provision pour vacances

Provision pour congés de maladie

Provision pour allocations de transition

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 12)

Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement

ACTIVITÉS DE PLACEMENT

Acquisitions de placements de portefeuille et flux de trésorerie liés aux activités de placement

ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS

Acquisitions d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations

ACTIVITÉS DE FINANCEMENT

Nouvelle dette à long terme

Remboursement de la dette à long terme

Flux de trésorerie liés aux activités de financement

(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE

TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE (note 12)

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Intérêts reçus

Intérêts versés

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

	2023	2022
	– \$	– \$
	1 974 225	1 443 154
	4 958	685
	5 914 075	5 902 236
	1 195 044	1 305 505
	1 050 193	254 588
	10 138 495	8 906 168
	(10 132 279)	(2 061 023)
	6 216	6 845 145
	(16 267 279)	(261 269)
	(9 302 908)	(893 544)
	8 158 402	194 255
	(758 605)	(352 362)
	7 399 797	(158 107)
	(18 164 174)	5 532 225
	34 348 766	28 816 541
	16 184 592 \$	34 348 766 \$
	936 005 \$	374 160 \$
	251 564 \$	59 134 \$

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

Le Tribunal administratif du travail (Tribunal), personne morale au sens du code civil, est constitué en vertu de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (RLRQ, c. T-15.1) (Loi), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Le Tribunal a pour fonction de statuer sur les affaires formées en vertu des dispositions visées aux articles 5 à 8 de la Loi. Le Tribunal est aussi chargé d'assurer l'application diligente et efficace du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) et d'exercer les autres fonctions que ce code et toute autre loi lui attribuent.

Les activités du Tribunal sont financées à même le Fonds du Tribunal administratif du travail (Fonds) affecté à cette fin. Les sommes portées au crédit du Fonds sont prévues à l'article 98 de la Loi et les sommes qui sont portées au débit du Fonds sont celles requises aux fins des activités du Tribunal. En vertu de cette même loi, la comptabilité du Fonds n'a pas à être tenue distinctement des livres et comptes du Tribunal.

En vertu de l'article 985 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, c. I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C. 1985, 5^e suppl.), le Tribunal n'est pas assujéti aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, le Tribunal utilise le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source dans l'application de méthodes comptables doit être cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers du Tribunal, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige le recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers.

Les principaux éléments pour lesquels la direction a établi des estimations et formulé des hypothèses sont la durée de vie des immobilisations corporelles ainsi que les provisions pour congés de maladie et pour allocations de transition établies sur une base actuarielle. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ou libellé en devises.

Instruments financiers

L'encaisse, l'avance au fonds général du fonds consolidé du revenu, les placements de portefeuille, les créances à recevoir et les intérêts courus à recevoir sont classés dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Les créiteurs et charges à payer (sauf ceux relatifs aux avantages sociaux), la provision pour vacances et la dette à long terme sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement.

Opérations interentités

Les opérations interentités sont des opérations conclues entre entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint.

Les actifs reçus sans contrepartie d'une entité incluse au périmètre comptable du gouvernement du Québec sont constatés à leur valeur comptable. Quant aux services reçus à titre gratuit, ils ne sont pas comptabilisés. Les autres opérations interentités ont été réalisées à la valeur d'échange, c'est-à-dire au montant convenu pour la contrepartie donnée en échange de l'élément transféré ou du service fourni.

Revenus

Les contributions, autres que celles reçues du ministère du Travail, sont constatées à titre de revenus lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que leur réception est raisonnablement assurée.

Les contributions reçues du ministère du Travail sont des paiements de transferts et elles sont constatées dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que le Tribunal a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en contributions reportées lorsque les stipulations imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Si un passif est créé, la comptabilisation à titre de revenus a lieu au fur et à mesure que les conditions relatives au passif sont rencontrées.

Les autres revenus sont composés de revenus d'intérêts comptabilisés selon la méthode de comptabilité d'exercice et de revenus de sources diverses lesquels sont constatés au moment où le bien est livré ou le service est rendu, le montant est déterminé ou déterminable et lorsque le recouvrement est raisonnablement assuré.

Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice, c'est-à-dire dans l'exercice au cours duquel ont lieu les opérations ou les faits leur donnant lieu.

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique du Tribunal consiste à présenter dans la trésorerie et équivalents de trésorerie l'encaisse, l'avance au fonds général du fonds consolidé du revenu et les placements rachetables ou facilement convertibles à court terme en un montant connu de trésorerie dont la valeur ne risque pas de changer de façon significative.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

PASSIFS

Avantages sociaux futurs

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux étant donné que le Tribunal ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les journées de vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Provision pour allocations de transition

Les obligations à long terme découlant des allocations de transition accumulées par les membres sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les membres, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation d'un mois de salaire au moment du départ, par année de service continu, sans toutefois excéder douze mois.

ACTIFS NON FINANCIERS

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et amorties sur leur durée de vie utile prévue, selon la méthode de l'amortissement linéaire et les durées suivantes :

Mobilier et équipement de bureau	3 à 5 ans
Équipements informatiques	3 à 10 ans
Améliorations locatives	5 à 15 ans
Développements informatiques	3 à 10 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité du Tribunal de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

3. MODIFICATIONS COMPTABLES

Adoption d'une nouvelle norme comptable

SP 3280, *Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations*

Le 1^{er} avril 2022, le Tribunal a adopté le chapitre SP 3280, *Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations* qui traite de la comptabilisation, de l'évaluation et de la présentation des obligations juridiques liées à la mise hors service d'immobilisations corporelles, qui font ou non encore l'objet d'un usage productif, ainsi que des informations à fournir à leur sujet.

Les principaux éléments de ce chapitre sont les suivants :

- Un passif au titre d'une obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation (OMHS) peut découler soit de l'acquisition, de la construction, du développement ou de la mise en valeur d'une immobilisation corporelle, soit de l'utilisation ultérieure d'une immobilisation corporelle ;
- Le coût de mise hors service d'une immobilisation corporelle contrôlée par le Tribunal s'ajoute à la valeur comptable de l'immobilisation corporelle (ou de la composante) en cause et est passée en charges de manière logique et systématique ;
- Le coût de mise hors service d'une immobilisation ne faisant plus l'objet d'un usage productif est passé en charges ;
- Les évaluations ultérieures du passif au titre d'une OMHS peuvent entraîner, soit une variation de la valeur comptable de l'immobilisation corporelle (ou de la composante) en cause, soit une charge, selon la nature de la réévaluation et selon que l'immobilisation fait encore ou non l'objet d'un usage productif ;
- L'évaluation d'un passif au titre d'une OMHS doit déboucher sur la meilleure estimation du montant requis pour mettre hors service l'immobilisation corporelle (ou la composante) en cause à la date de clôture.

L'adoption de cette norme n'a eu aucune incidence sur les résultats ni sur la situation financière du Tribunal.

4. CONTRIBUTIONS DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

	2023	2022
Contributions reçues de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	81 324 000 \$	77 587 200 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	(6 485 024)	(5 740 394)
	<u>74 838 976 \$</u>	<u>71 846 806 \$</u>

5. AVANCE AU FONDS GÉNÉRAL DU FONDS CONSOLIDÉ DU REVENU

L'avance porte intérêt au taux de 4,50 % (0,44 % au 31 mars 2022) et n'a aucune modalité d'encaissement.

6. PLACEMENTS DE PORTEFEUILLE

Les placements de portefeuille sont constitués de 4 dépôts à terme échéant de septembre 2023 à mars 2024 portant intérêt de 2,30 % à 5,15 % (un dépôt à terme à 2,30 % au 31 mars 2022).

7. CRÉDITEURS ET CHARGES À PAYER

	2023	2022
Créditeurs et charges à payer	877 011 \$	1 254 688 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	6 485 024	5 740 394
Traitements	3 062 472	3 277 903
Avantages sociaux	1 461 211	1 674 005
	<u>11 885 718 \$</u>	<u>11 946 990 \$</u>

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

La plupart des membres du personnel du Tribunal participent au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS). Ces régimes interemployeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1^{er} janvier 2023, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé de 10,04 % à 9,69 % de la masse salariale admissible et le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est passé de 12,29 % à 12,67 % de la masse salariale admissible.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE qui devait être versé par l'employeur pour l'année civile 2022. Ainsi, le Tribunal a estimé un montant de compensation à 6 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2022. Le versement de cette compensation a pris fin le 31 décembre 2022.

Les cotisations du Tribunal, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS jusqu'au 31 décembre 2022, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 5 885 367 \$ (2022 : 5 466 304 \$). Les obligations du Tribunal envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2023	2022
Solde au début	8 603 470 \$	8 203 958 \$
Charge de l'exercice	5 914 075	5 902 236
Prestations versées au cours de l'exercice	(6 236 685)	(5 502 724)
Solde à la fin	<u>8 280 860 \$</u>	<u>8 603 470 \$</u>

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Provision pour congés de maladie

	2023	2022
Solde au début	6 747 356 \$	7 244 222 \$
Charge de l'exercice	1 195 044	1 305 505
Prestations versées au cours de l'exercice	(2 571 569)	(1 802 371)
Solde à la fin	5 370 831 \$	6 747 356 \$

Le Tribunal dispose d'un programme d'accumulation de congés de maladie qui donne lieu à des obligations dont il assume les coûts en totalité.

Les fonctionnaires et les professionnels peuvent accumuler les journées non utilisées de congés de maladie auxquels ils ont droit jusqu'à un maximum de 20 jours. Au 30 septembre, toute journée excédant ce maximum est payable à 100 % avant la fin de l'année civile. Il n'y a aucune possibilité d'utiliser ces journées dans un contexte de départ en préretraite.

Les obligations de ce programme augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'entité, jusqu'à concurrence de 20 jours. La valeur de ces obligations est établie à l'aide d'une méthode qui répartit les coûts du programme sur la durée moyenne de la carrière active des employés. Le programme ne fait l'objet d'aucune capitalisation.

Pour les professionnels, des dispositions transitoires sont en vigueur jusqu'au 31 mars 2024. Ces dispositions transitoires prévoient notamment les modalités d'utilisation des journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient 20 jours au 31 mars 2019. À l'échéance de la période transitoire, les journées de congé de maladie qui seront toujours inutilisées seront payées à 70 %.

Pour les fonctionnaires, les mêmes dispositions transitoires étaient applicables depuis le 1^{er} avril 2017. La période transitoire est venue à échéance le 31 mars 2022. Ainsi, les journées de congé de maladie toujours inutilisées de la banque constituée le 1^{er} avril 2017 ont été payées à 70 % au cours de l'exercice.

Le programme d'accumulation des congés de maladie a fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes :

	2023	2022
Taux de croissance de la rémunération	3,05 % à 3,70 %	3,00 % à 3,65 %
Taux d'actualisation	3,56 % à 4,64 %	2,53 % à 3,42 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	7,83 années	7,43 années

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Provision pour allocations de transition

Les allocations de transition sont payables aux membres autres qu'un membre en congé sans solde total de la fonction publique, dont le mandat n'est pas renouvelé ou qui ne sollicite pas un renouvellement de son mandat.

	2023	2022
Solde au début	11 385 779 \$	12 021 365 \$
Charge de l'exercice	1 050 193	254 588
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 304 001)	(890 174)
Solde à la fin	11 131 971 \$	11 385 779 \$

La provision pour allocations de transition a fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes :

	2023	2022
Taux de croissance de la rémunération	2,50 %	2,50 %
Taux d'actualisation	3,52 % à 4,64 %	2,15 % à 3,42 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des membres actifs	10,8 années	10,4 années

9. DETTE À LONG TERME

Emprunts de la Société québécoise des infrastructures, taux fixes de 1,95 % à 4,60 %, remboursables par versements mensuels totalisant 89 431 \$ (31 mars 2022 : 32 960 \$) incluant capital et intérêts, échéant de septembre 2023 à juin 2037 (31 mars 2022 : septembre 2023 à octobre 2035).

	2023	2022
	9 509 297 \$	2 109 500 \$

Les montants des versements en capital à effectuer au cours des prochains exercices se détaillent comme suit :

2024	816 133 \$
2025	713 084
2026	668 733
2027	650 502
2028	669 818
2029 et subséquents	5 991 027
	9 509 297 \$

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2023					2022
	Mobilier et équipement de bureau	Équipements informatiques	Améliorations locatives	Développements informatiques	Total	Total
Coût des immobilisations						
Solde au début	2 876 813 \$	3 679 501 \$	13 235 388 \$	10 881 286 \$	30 672 988 \$	29 739 429 \$
Acquisitions	175 499	670 760	8 158 402	–	9 004 661	1 254 587
Radiations	(114 352)	(166 196)	(1 613 833)	–	(1 894 381)	(321 028)
Solde à la fin	2 937 960	4 184 065	19 779 957	10 881 286	37 783 268	30 672 988
Amortissement cumulé						
Solde au début	2 099 077	3 014 069	12 215 970	8 006 188	25 335 304	24 212 493
Amortissement de l'exercice	196 320	405 757	770 184	601 964	1 974 225	1 443 154
Radiations	(111 191)	(164 399)	(1 613 833)	–	(1 889 423)	(320 343)
Solde à la fin	2 184 206	3 255 427	11 372 321	8 608 152	25 420 106	25 335 304
Valeur comptable nette au 31 mars 2023	753 754 \$	928 638 \$	8 407 636 \$	2 273 134 \$	12 363 162 \$	
Valeur comptable nette au 31 mars 2022	777 736 \$	665 432 \$	1 019 418 \$	2 875 098 \$		5 337 684 \$

Au 31 mars 2023, des équipements informatiques au coût de 77 532 \$ (31 mars 2022 : mobilier et équipement de bureau au coût de 284 550 \$) n'ont pas été amortis parce qu'ils n'avaient pas encore été mis en service.

11. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Le Tribunal s'est engagé à verser des sommes en vertu de différentes ententes de services informatiques ou de location d'équipements. Le montant total des obligations contractuelles est de 338 319 \$ (252 995 \$ en 2022). Voici le détail des versements :

	2024	2025	2026	2027	2028 et +
Non apparentés	121 383 \$	27 251 \$	7 330 \$	809 \$	– \$
Apparentés	10 899	22 452	23 125	23 819	101 251
Total	132 282 \$	49 703 \$	30 455 \$	24 628 \$	101 251 \$

12. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement

	2023	2022
Créances à recevoir	(34 501) \$	2 412 \$
Intérêts courus à recevoir	(225 273)	(7 261)
Créditeurs et charges à payer	236 975	6 151 674
Provision pour vacances	(6 236 685)	(5 502 724)
Provision pour congés de maladie	(2 571 569)	(1 802 371)
Provision pour allocations de transition	(1 304 001)	(890 174)
Charges payées d'avance	2 775	(12 579)
	<u>(10 132 279) \$</u>	<u>(2 061 023) \$</u>

En date du 31 mars 2023, le poste «Créditeurs et charges à payer» inclut des acquisitions d'immobilisations corporelles de 93 984 \$ (31 mars 2022 : 392 231 \$).

La trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin se composent de :

	2023	2022
Encaisse	2 556 371 \$	18 207 782 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu	13 628 221	16 140 984
	<u>16 184 592 \$</u>	<u>34 348 766 \$</u>

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

Le Tribunal est apparenté avec toutes les entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint. Il est également apparenté à ses principaux dirigeants, leurs proches parents, ainsi qu'avec les entités pour lesquelles une ou plusieurs de ces personnes ont le pouvoir d'orienter les décisions financières et administratives de ces entités. Les principaux dirigeants sont composés du comité de direction du Tribunal.

Aucune transaction n'a été conclue entre le Tribunal et ses principaux dirigeants, leurs proches parents et les entités pour lesquelles ces personnes ont le pouvoir d'orienter les politiques financières et administratives.

Le Tribunal n'a conclu aucune opération importante avec des apparentés à une valeur différente de celle qui aurait été établie si les parties n'avaient pas été apparentées.

14. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui lui assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. Le risque associé aux créances à recevoir est réduit au Tribunal, puisque les montants sont à recevoir d'entités gouvernementales.

De plus, le risque de crédit associé à la trésorerie et équivalents de trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant que les excédents de trésorerie sont investis dans des placements très liquides, auprès d'institutions financières réputées et auprès du gouvernement.

Le risque de crédit associé aux placements de portefeuille et aux intérêts courus à recevoir est réduit au minimum puisque ces actifs financiers sont investis auprès d'institutions financières réputées. Les placements de portefeuille sont investis dans des dépôts à terme. La direction juge que le risque de perte est négligeable.

La valeur comptable des actifs financiers représente l'exposition maximale du Tribunal au risque de crédit. Les créances à recevoir sont considérées en souffrance après 30 jours. Puisque la majorité des créances à recevoir n'est pas en souffrance et qu'il n'y a pas de provision pour mauvaises créances, le risque de crédit est réduit au minimum.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que le Tribunal ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le Tribunal considère qu'il détient suffisamment de trésorerie et d'équivalents de trésorerie afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme.

Les flux de trésorerie contractuels relativement aux passifs financiers se détaillent comme suit au 31 mars 2023 :

	Moins de 1 an	1 an à 4 ans	4 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
Créditeurs et charges à payer (sauf ceux relatifs aux avantages sociaux)	10 424 507 \$	– \$	– \$	– \$	10 424 507 \$
Provision pour vacances	8 280 860	–	–	–	8 280 860
Dette à long terme (capital et intérêt)	1 086 168	1 856 429	1 717 334	6 794 148	11 454 079
	19 791 535 \$	1 856 429 \$	1 717 334 \$	6 794 148 \$	30 159 446 \$

14. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. Le Tribunal est seulement exposé au risque de taux d'intérêt.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Le Tribunal est exposé au risque de taux d'intérêt en raison de ses placements de portefeuille et de sa dette à long terme, qui portent intérêt à taux fixe. Toutefois, le risque est minime puisqu'une variation de taux d'intérêt ne ferait pas varier les flux de trésorerie et que le Tribunal a l'intention de les détenir jusqu'à leur échéance.

Le Tribunal est également exposé au risque de taux d'intérêt en raison de son avance au fonds général du fonds consolidé du revenu qui porte intérêt au taux d'intérêt du marché, la fluctuation du taux d'intérêt du marché ayant une incidence sur les revenus d'intérêts que le Tribunal tire de cette avance. Si les taux d'intérêt pour l'exercice clos le 31 mars 2023 avaient été inférieurs ou supérieurs de 50 points de base, toutes les autres variables étant demeurées constantes, les revenus d'intérêts pour la même période auraient été supérieurs ou inférieurs de 68 141 \$ (2022 : 80 705 \$) respectivement.

15. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres divulgués à des fins de comparaison dans les états financiers ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation des états financiers de l'exercice courant.

Annexes

Lois relevant de la compétence du Tribunal

Le Tribunal statue principalement sur les recours exercés en vertu :

1. du *Code du travail*, à l'exception du chapitre IX;
2. de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art. 359, 359.1, 450, 451 ;
3. de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 37.3, 193 ;
4. de la *Loi sur les normes du travail*, art. 86.1, 92.8, 121.5, 123.4, 123.9, 123.12, 126 ;
5. de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, art. 7.7 al. 1, 21, 27 al. 3, 58.1, 61.4 al. 1, 65 al. 1, 74 al. 2, 75 al. 2, 80.1 al. 1, 80.2 al. 1, 80.3, 93 al. 2 et 3, 105, 123 al. 1 paragr. 8.7.

Il statue également sur certains recours prévus dans les lois suivantes :

6. *Loi sur le bâtiment*, art. 11.1, 164.1 ;
7. *Charte de la langue française*, art. 47.2, 47.4, 137.1 al. 3 ;
8. *Loi sur les cités et villes*, art. 72 al. 2 ;
9. *Code municipal du Québec*, art. 267.0.2 al. 2, 678.0.2.6 al. 3 ;
10. *Loi sur la Commission municipale*, art. 48 (g) al. 4 ;
11. *Loi sur les décrets de convention collective*, art. 30.1 al. 1 ;
12. *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, art. 88.1 al. 2, 356 al. 1 ;
13. *Loi sur les élections scolaires visant certains membres des conseils d'administration des centres de services scolaires anglophones*, art. 205 ;
14. *Loi électorale*, art. 144 al. 2, 255 al. 1 ;
15. *Loi sur l'équité salariale*, art. 104 à 107, 109 al. 2, 110, 111 al. 3, 112, 121 ;
16. *Loi sur la fête nationale*, art. 17.1 ;
17. *Loi sur la fiscalité municipale*, art. 20, 200 al. 2 ;
18. *Loi sur la fonction publique*, art. 65 al. 2, 66 al. 4, 67 al. 3 ;
19. *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, art. 41.1 ;
20. *Loi sur les mécaniciens de machines fixes*, art. 9.3 ;
21. *Loi sur l'organisation territoriale municipale*, art. 176.1, 176.6, 176.7 et 176.11 ;
22. *Loi sur la sécurité civile*, art. 129 al. 2 ;
23. *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, art. 11.1, 11.2, 12, 20, 22, 24.2, 26, 26.1, 30, 32, 34, 37, 37.1, 38 à 40, 42, 42.5, 45, 56, 57, 58, 59.1, 63.1 à 63.3 ;
24. *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, art. 10, 17, 23 al. 2, 32, 76, 82 al. 2 ;

25. *Loi sur la sécurité incendie*, art. 154 al. 2 ;
26. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal*, art. 73 al. 2 ;
27. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Québec*, art. 64 al. 2 ;
28. *Loi sur les sociétés de transport en commun*, art. 73 al. 2 ;
29. *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les municipalités régionales de comté*, art. 57 al. 6 ;
30. *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*, art. 43 al. 3 ;
31. *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, art. 19 ;
32. *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, art. 9, 10, 23, 26, 29, 31, 53, 54, 127 ;
33. *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, art. 7, 8, 21, 24, 27, 29, 55, 104 ;
34. *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*, art. 50 ;
35. *Loi concernant la lutte contre la corruption*, art. 72 ;
36. *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier et d'autres dispositions législatives*, art. 75 ;
37. *Loi sur les cours municipales*, art. 61 ;
38. *Loi sur l'Autorité régionale de transport métropolitain*, art. 122 ;
39. *Loi sur le Réseau de transport métropolitain*, art. 86 ;
40. *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, art. 23, 28.

Bureaux du Tribunal administratif du travail

Chicoutimi

227, rue Racine Est, bureau 4.01
Chicoutimi (Québec) G7H 7B4
Téléphone : 418 698-3703
Sans frais : 1 877 263-2357
Télécopieur : 418 698-3695

Drummondville

Édifice Sainte-Croix
50, rue Dunkin, bureau 400
Drummondville (Québec) J2B 8B1
Téléphone : 819 475-8513
Sans frais : 1 877 221-3746
Télécopieur : 819 475-8490

Gaspé

96, montée de Sandy Beach, bureau 2.01
Gaspé (Québec) G4X 2W4
Téléphone : 418 360-8057
Sans frais : 1 877 256-2357
Télécopieur : 418 360-8033

Gatineau

170, rue de l'Hôtel-de-Ville, bureau 4.200
Gatineau (Québec) J8Y 4C2
Téléphone : 819 772-3342
Sans frais : 1 800 676-2281
Télécopieur : 819 772-3474

Joliette

530, rue Notre-Dame
Joliette (Québec) J6E 3H7
Téléphone : 450 757-7956
Sans frais : 1 800 803-0186
Télécopieur : 450 757-7980

Laval

2800, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 211
Laval (Québec) H7T 2S9
Téléphone : 450 680-6244
Sans frais : 1 877 216-3994
Télécopieur : 450 680-6261

Lévis

Les Galeries Chagnon
1200, boulevard Alphonse-Desjardins, bureau 250
Lévis (Québec) G6V 6Y8
Téléphone : 418 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : 418 835-4443

Longueuil

150, place Charles-Le Moyne, bureau 14001
Longueuil (Québec) J4K 0A8
Téléphone : 450 928-5047
Sans frais : 1 800 396-0780
Télécopieur : 450 928-7979

Montréal

Division de la santé et de la sécurité du travail
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-6778

Montréal

Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-3112

Québec

Division de la santé et de la sécurité du travail
900, place D'Youville, bureau 700
Québec (Québec) G1R 3P7
Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443

Québec

Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle
900, boulevard René-Lévesque Est, 5^e étage
Québec (Québec) G1R 6C9
Téléphone : 418 643-3208
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : 418 643-8946

Rimouski

2, rue Saint-Germain Est, bureau 510
Rimouski (Québec) G5L 8T7
Téléphone : 418 727-4276
Sans frais : 1 877 262-2357
Télécopieur : 418 727-4274

Rouyn-Noranda

1, rue du Terminus Est, 1^{er} étage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B5
Téléphone : 819 763-3330
Sans frais : 1 877 295-2357
Télécopieur : 819 763-3258

Saint-Hyacinthe

3225, avenue Cusson, bureau 3095
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0H7
Téléphone : 450 778-5670
Sans frais : 1 877 261-2357
Télécopieur : 450 778-5691

Saint-Jean-sur-Richelieu

315, rue MacDonald, bureau 204
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3
Téléphone : 450 349-6252
Sans frais : 1 800 597-8049
Télécopieur : 450 349-6137

Saint-Jérôme

500, boulevard des Laurentides, bureau 249
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2
Téléphone : 450 569-7600
Sans frais : 1 800 803-9019
Télécopieur : 450 569-7626

Salaberry-de-Valleyfield

83, rue Sainte-Cécile
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 1L9
Téléphone : 450 370-6866
Sans frais : 1 800 597-6715
Télécopieur : 450 370-6864

Sept-Îles

Carrefour Régnauld
128, rue Régnauld, bureau 203
Sept-Îles (Québec) G4R 5T9
Téléphone : 418 964-8615
Sans frais : 1 877 888-2357
Télécopieur : 418 964-8621

Sherbrooke

3330, rue King Ouest, bureau 2000
Sherbrooke (Québec) J1L 1C9
Téléphone : 819 820-3080
Sans frais : 1 877 666-6164
Télécopieur : 819 820-3009

Trois-Rivières

100, rue Laviolette, bureau 306
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9
Téléphone : 819 371-6058
Sans frais : 1 877 259-2357
Télécopieur : 819 371-4930

Siège social Québec

900, place D'Youville, bureau 700

Québec (Québec) G1R 3P7

Téléphone : 418 644-7777

Sans frais : 1 800 463-1591

Télécopieur : 418 644-6443

www.tat.gouv.qc.ca

***Tribunal
administratif
du travail***

Québec

