



TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL ●

Mettons
le point
final.

Rapport annuel de gestion 2023-2024

Photos de la page couverture et des pages 10, 12, 16, 27, 43 et 83 : Sylvie Trépanier
Révision linguistique : Mélissa Guay

ISBN : 978-2-550-98337-8
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

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 2023 au 31 mars 2024.

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 2023-2024.

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 2024.

Veillez 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 2024	12
L'organisation en bref.....	13
Le Tribunal administratif du travail au 31 mars 2024.....	13
Mission, vision, valeurs	14
Le Tribunal en bref	15
Clientèle	20
Organigramme au 31 mars 2024	21
Faits saillants	22
Mise en place du nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST.....	22
La Ronde de négociations 2023	23
Nouveau service en ligne pour obtenir des listes d'accréditation et de reconnaissance	24
Implantation de Microsoft 365	25
Mise en place de la nouvelle structure de gouvernance	26
Nomination de treize nouveaux juges administratifs	27
PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2025	28
Orientations stratégiques.....	29
Tableau sommaire des résultats.....	30
ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel	30
ENJEU 2 – Transformation numérique	32
ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés	33
ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle	34
ENJEU 5 – Performance organisationnelle	36

Table des matières

Données relatives aux opérations du Tribunal.....	58
Déclaration de services aux citoyens	63
Utilisation des ressources humaines	64
Formation et perfectionnement du personnel	64
Services régionalisés	66
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES.....	70
Accès à l'information et protection des renseignements personnels.....	71
Accès à l'égalité en emploi.....	75
Gestion des effectifs	78
Codes de déontologie	80
Divulgation d'actes répréhensibles.....	81
Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration	81
Développement durable	83
Annexes	86
Lois relevant de la compétence du Tribunal	87
Bureaux du Tribunal administratif du travail.....	89
ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2024	91
Rapport de la direction.....	92
Rapport de l'auditeur indépendant	93

Liste des tableaux

TABLEAU 1	Nombre de dossiers en inventaire par année.....	58
TABLEAU 2	Nombre de dossiers ouverts par année	59
TABLEAU 3	Nombre de dossiers fermés par année.....	59
TABLEAU 4	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année.....	59
TABLEAU 5	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division	60
TABLEAU 6	Nombre total d'audiences convoquées.....	60
TABLEAU 7	Délai moyen de mise au rôle.....	60
TABLEAU 8	Délai moyen de délibéré.....	61
TABLEAU 9	Délai réel moyen de fermeture des dossiers.....	61
TABLEAU 10	Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal	62
TABLEAU 11	Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte	63
TABLEAU 12	Plaintes traitées en 2023-2024.....	63
TABLEAU 13	Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2024	64
TABLEAU 14	Proportion de la masse salariale investie en formation	65
	Nombre moyen de jours de formation par personne.....	65
	Somme allouée par personne.....	65
TABLEAU 15	Taux de départ volontaire du personnel régulier.....	65
TABLEAU 16	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	65

TABLEAU 17	Emplois régionalisés au 31 janvier 2024.....	66
TABLEAU 18	Dépenses et évolution par secteur d'activité.....	67
TABLEAU 19	Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle.....	71
TABLEAU 20	Demandes d'accès refusées concernant des documents de nature juridictionnelle.....	72
TABLEAU 21	Mesures d'accommodement et avis de révision.....	73
TABLEAU 22	Effectif régulier au 31 mars 2024.....	75
TABLEAU 23	Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi.....	75
TABLEAU 24	Embauche des membres des groupes cibles.....	75
TABLEAU 25	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi.....	76
TABLEAU 26	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier.....	76
TABLEAU 27	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel.....	76
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 2024.....	77

TABLEAU 29	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2023-2024.....	77
TABLEAU 30	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024.....	77
TABLEAU 31	Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.).....	78
TABLEAU 32	Répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi.....	79
TABLEAU 33	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.....	79
TABLEAU 34	Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2023-2024.....	80
TABLEAU 35	Plaintes traitées par la VPQC en 2023-2024.....	80
TABLEAU 36	Émissaire et comité permanent.....	81
TABLEAU 37	Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration.....	82
TABLEAU 38	Politique linguistique de l'État (PLE).....	82
TABLEAU 39	Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028.....	83

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
DGO	Direction du greffe et des opérations
DGTP	Direction générale des technologies et du pilotage
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
VPQC	Vice-présidence de la qualité et de la cohérence

Déclaration de fiabilité des données

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

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 du Tribunal administratif du travail ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2024.

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

La présidente,



Lucie Nadeau



Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2023-2024 du Tribunal administratif du travail*. Il fait état des réalisations du Tribunal au regard de la troisième année de la mise en œuvre de la Planification stratégique 2021-2025 et des résultats atteints au 31 mars 2024. Il présente également une reddition de compte relative aux différentes exigences législatives et gouvernementales auxquelles le Tribunal doit se conformer. À sa lecture, vous constaterez que l'année 2023-2024 a été, pour le Tribunal, celle de beaux accomplissements.

Tournée de la direction : une expérience enrichissante

À l'automne 2023, j'ai effectué une tournée en compagnie de quelques membres de la direction. Nous sommes allés à la rencontre de l'ensemble du personnel dans plusieurs de nos bureaux régionaux pour présenter les projets et les changements en cours, mais surtout, pour échanger avec eux et écouter leurs commentaires. Cet exercice a été fort constructif et il a permis de favoriser la cohésion dans notre organisation.

Le nouveau mode de traitement des dossiers est implanté à la DSST

Le traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) s'effectue à présent selon un nouveau mode qui favorise la tenue d'une conciliation avant qu'une date d'audience ne soit fixée par le Tribunal. Cette démarche mènera à une diminution significative de l'inventaire des dossiers et des différents délais de fermeture. Dans cette perspective, l'expérience acquise au cours de cette année nous permettra d'apporter les ajustements nécessaires pour atteindre nos objectifs de performance et d'efficacité. Pour obtenir davantage de détails sur le nouveau mode de traitement des dossiers, je vous invite à consulter la section des faits saillants.

Violence à caractère sexuel dans le cadre du travail

À la suite du dépôt du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens d'agir* et, conséquemment, du projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, le Tribunal a concentré ses efforts sur les recommandations qui le concernent spécifiquement. C'est dans ce contexte que le Tribunal a mis sur pied une équipe de cohérence dans le but d'assurer le traitement adéquat des dossiers comportant des allégations de violence à caractère sexuel et de développer une expertise dans ces matières. Cette équipe spécialisée est composée de juges administratifs et de conciliateurs, à qui sont assignés ces dossiers, ainsi que de juristes. La mise en place de cette équipe atteindra l'objectif d'assurer un traitement adapté aux particularités de ces affaires.

Par ailleurs, le Tribunal reconnaît l'importance de former les juges administratifs, les assesseurs et les conciliateurs sur le sujet. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Tribunal a été actif en offrant une formation sur la violence à caractère sexuel, en plus de prévoir d'autres formations en la matière durant le prochain exercice.

Une transformation numérique au diapason du monde du travail

Le Tribunal poursuit ses travaux de modernisation numérique dans le but d'offrir des outils à la fine pointe de la technologie à ses équipes et de bonifier les services en ligne accessibles aux citoyens. En effet, à l'automne dernier, le Tribunal a implanté Microsoft 365 sur tous les postes de travail, permettant ainsi d'optimiser les processus de collaboration et de communication entre les membres du personnel. Le Tribunal a aussi poursuivi la refonte de son site intranet dont le déploiement est en cours. Cette année sera donc l'occasion de perfectionner la maîtrise de ces nouveaux outils, et ce, afin de maximiser leur potentiel.

Partager l'expertise au sein de notre organisation

Après l'implantation de la nouvelle structure organisationnelle, le Tribunal continue ses efforts pour consolider sa culture commune et harmoniser ses pratiques, dans l'optique de répondre de manière optimale aux besoins et aux attentes des justiciables. Dans cet ordre d'idées, l'un de nos principaux objectifs sera de poursuivre l'intégration, la formation et le transfert d'expertise pour les nombreux nouveaux juges administratifs, conciliateurs, gestionnaires et membres du personnel.

Sans vous, rien n'est possible

Dans un monde du travail qui évolue rapidement, je tiens à remercier l'ensemble du personnel et les juges administratifs du Tribunal pour leur effort collectif dans la réalisation de nos nombreux projets. Grâce à leur dévouement et leur engagement envers notre organisation, je suis persuadée qu'ensemble, nous relèverons les défis de l'année à venir.



Lucie Nadeau, présidente

Comité de direction au 31 mars 2024



Lucie Nadeau, présidente

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

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

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



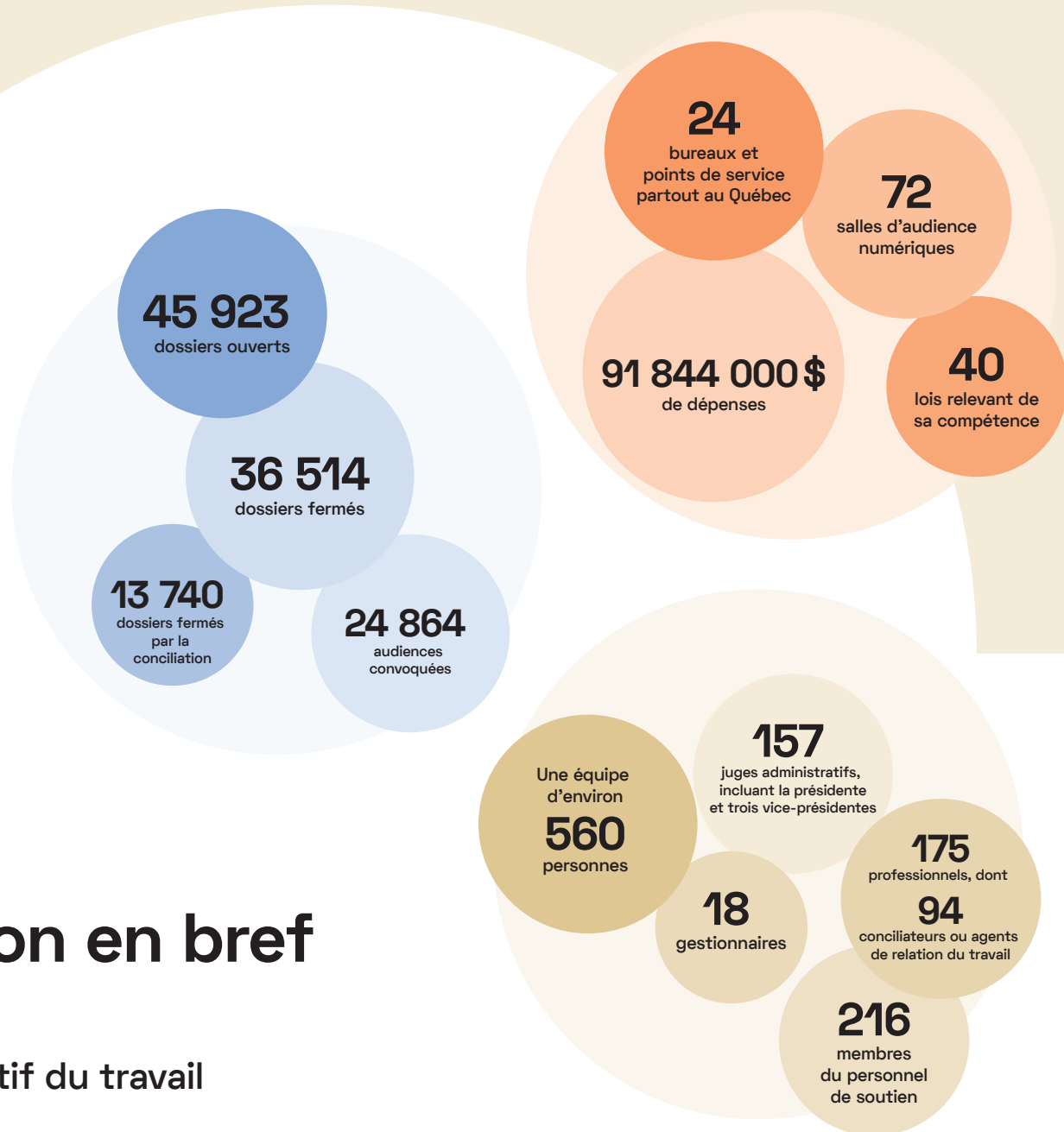
Vicky Fitzback, directrice des services juridiques

Guillaume Jobidon, directeur général des services administratifs

Marie-Claude Laberge, secrétaire générale et adjointe juridictionnelle

Claude Métivier, directeur général des technologies et du pilotage

Jean Veilleux, directeur du greffe et des opérations



L'organisation en bref

Le Tribunal administratif du travail
au 31 mars 2024

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 d'une quarantaine de 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 et violence à caractère sexuel 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.

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 qu'elle soit physique, psychologique ou qu'elle résulte de la violence à caractère sexuel ;
- 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.

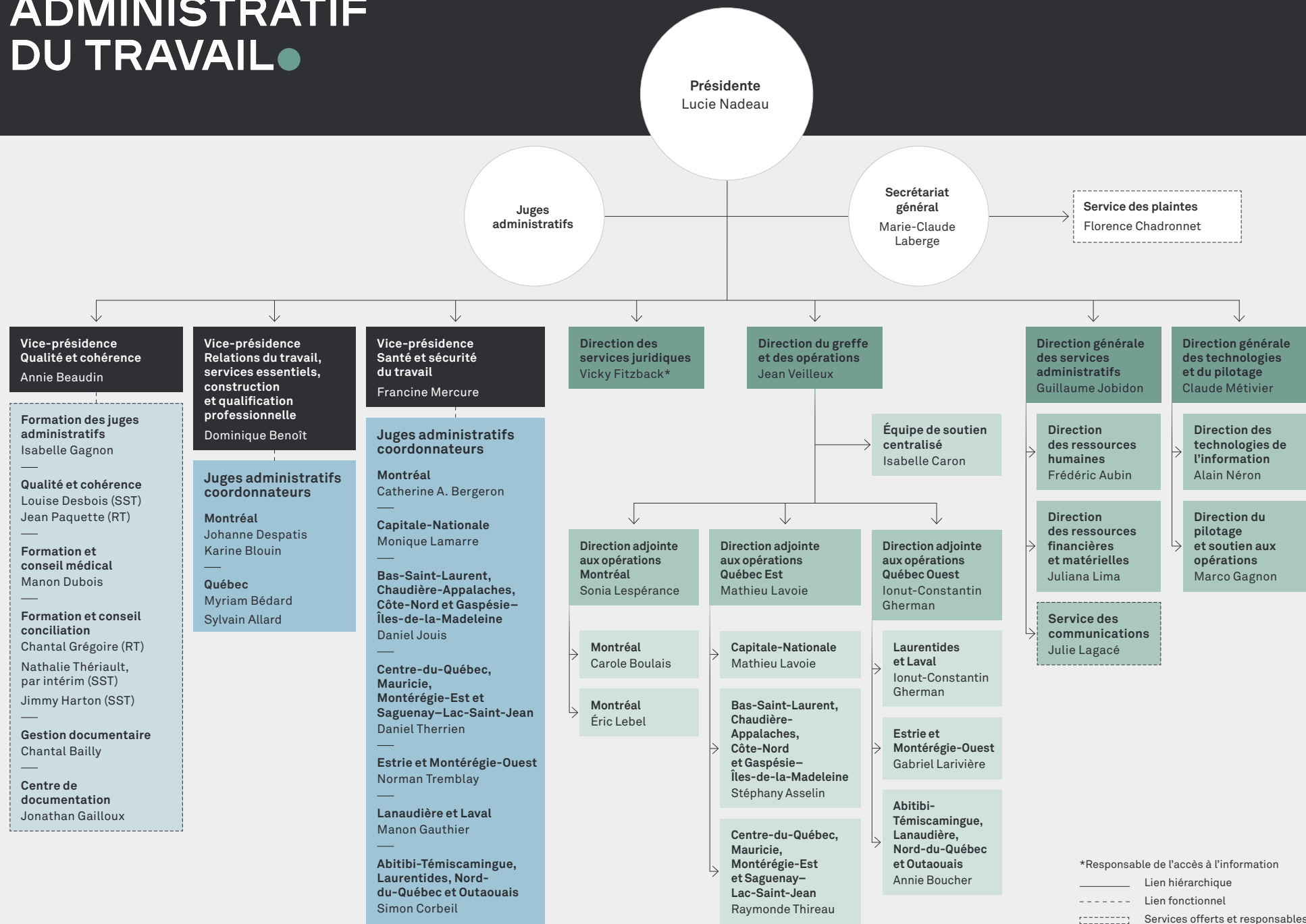


Clientèle

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL



*Responsable de l'accès à l'information
 ———— Lien hiérarchique
 - - - - - Lien fonctionnel
 [] Services offerts et responsables

Faits saillants

1 • Mise en place du nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST



Le nouveau mode de traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) a été mis en place en juin 2023. L'implantation a été effectuée en quatre phases d'intégration, dont la dernière s'est terminée en janvier 2024.

Rappelons que ce processus amélioré commence par une analyse du dossier dès sa réception au Tribunal. Cette étape permet de cibler les dossiers d'indemnisation qui sont complets, et d'offrir aux parties les services de la conciliation. Conséquemment, le Tribunal mettra au rôle les dossiers pour lesquels la conciliation a échoué, et ceux dont les parties auront refusé les services de la conciliation. Ce nouveau mode assure une meilleure efficacité dans le traitement des dossiers, en plus d'offrir aux justiciables une intervention proactive d'un conciliateur unique et une date d'audience plus rapprochée.

Une période de transition et d'adaptation est toutefois nécessaire pour ajuster les méthodes de travail et développer pleinement les outils technologiques, ce qui a eu pour effet d'engendrer une augmentation temporaire du délai de fermeture des dossiers. Cette augmentation devrait se résorber au cours du prochain exercice financier.

2.

La Ronde de négociations 2023

À l'automne dernier s'est déroulée la Ronde de négociations 2023 pour le renouvellement des conventions collectives dans le réseau de la santé et des services sociaux visant près de 300 000 employés syndiqués regroupés dans près de 331 unités de négociation.

Dans le cadre de cet important exercice, le Tribunal a mis sur pied une équipe multidisciplinaire et interrégionale composée de 5 juges administratifs et de 8 conciliateurs, à laquelle s'est greffée une équipe de soutien afin de mener cette opération.

Le Tribunal a évalué la suffisance des services essentiels prévus à plus de 300 ententes conclues entre les parties ou à la liste établie par l'association accréditée, en veillant au maintien des services dont l'interruption pourrait avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité de la population.

Par ailleurs, le Tribunal a reçu plusieurs avis de grève et lorsque celles-ci se sont tenues, des demandes de redressement ont été déposées autant par les parties syndicales

que par les parties patronales. Celles-ci ont requis l'intervention urgente du Tribunal afin de régler des problèmes de non-respect des listes de services essentiels à maintenir en cas de grève. Le Tribunal a d'ailleurs diffusé sur son site Web des instructions pour accompagner les parties dans le dépôt d'une demande d'intervention urgente.

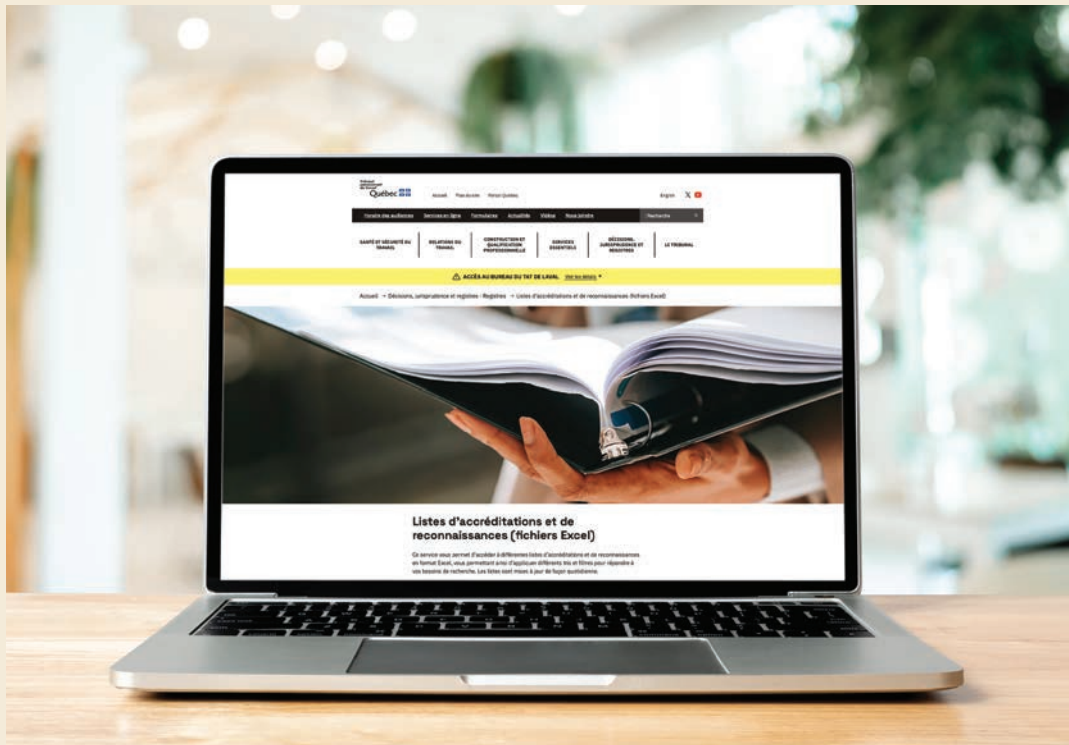
Quelques requêtes pour modifier les listes de services essentiels ont également été déposées, dans lesquelles les parties demandaient au Tribunal d'ajouter des exceptions locales omises ou des catégories de services oubliées. Ces demandes ont fait l'objet de nouvelles décisions.

La réalisation de cet exercice est le fruit de la collaboration entre le comité de la Ronde de négociations 2023 et toutes les parties impliquées.



3.

Nouveau service en ligne pour obtenir des listes d'accréditation et de reconnaissance



Le Tribunal a développé et a rendu disponible sur son site Web un service de consultation de listes d'accréditation et de reconnaissance pour la clientèle.

Ce service permet d'accéder à différentes listes d'accréditation et de reconnaissance en format Excel, tout en donnant la possibilité aux utilisateurs d'appliquer plusieurs tris et filtres pour répondre à leurs besoins de recherche. Les listes sont mises à jour de façon quotidienne. Il s'agit d'un service d'une grande utilité pour les acteurs du milieu des relations du travail puisque le Tribunal est le seul détenteur de ces informations.

Cette initiative s'inscrit dans une volonté de rendre accessibles les données du Tribunal par divers moyens. Conformément à son Plan de transformation numérique 2023-2027, le Tribunal poursuit le développement de son offre de services électroniques afin d'être une organisation plus efficace et efficiente.

4.

Implantation de Microsoft 365

À l'automne 2023, le Tribunal a implanté Microsoft 365 sur les postes de travail de tous les employés et juges administratifs. En plus d'offrir les versions les plus récentes de Word, Excel et PowerPoint, Microsoft 365 donne accès à un ensemble de services en ligne tels que Teams et Outlook.

Ces outils efficaces et à la fine pointe de la technologie et de la sécurité contribuent à maintenir une productivité optimale et une agilité d'exécution au sein de l'organisation. Ils permettent également d'avoir accès rapidement aux nouvelles fonctionnalités rendues disponibles par Microsoft et à un plus grand bassin de personnes avec les connaissances des outils, facilitant par conséquent le recrutement et le maintien de l'expertise technique.

Ainsi, ce virage numérique, qui s'inscrit dans le Plan de transformation numérique 2023-2027 du Tribunal, a pour effet d'optimiser les processus de travail et de communication et de renforcer la collaboration entre les membres du personnel.



5.

Mise en place de la nouvelle structure de gouvernance

Fruit de plusieurs années de travail et de réflexion, la nouvelle structure organisationnelle du Tribunal a été implantée en 2023.

Cette structure, qui a pour objectif de consolider une culture unique au Tribunal et de maintenir des services de qualité, s'articule autour de la création de la Direction du greffe et des opérations (DGO). La DGO, sous la responsabilité de Jean Veilleux, collabore étroitement avec les vice-présidentes DRT et DSST, mesdames Dominique Benoît et Francine Mercure, entraînant aussi l'évolution du rôle et des responsabilités des juges administratifs coordonnateurs.

La révision des modes de gestion implique également la création de nouveaux postes de cadres intermédiaires. Ces derniers ont été recrutés et formés au cours de l'année.

Les travaux en vue de la réalisation de la dernière étape de cette réorganisation, soit la mise sur pied d'un guichet de renseignement unique, sont en cours et devraient être finalisés en 2024.



6.

Nomination de treize nouveaux juges administratifs

En novembre 2023, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de treize nouveaux juges administratifs au Tribunal administratif du travail. Au terme d'une formation initiale de dix semaines, la présidente, madame Lucie Nadeau, a procédé à leur assermentation. La cérémonie s'est déroulée le 1^{er} février 2024 en présence de la responsable de la formation des juges administratifs, des vice-présidentes et des membres des familles des nouveaux juges administratifs.

Onze 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.

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



Rangée du haut, de gauche à droite : Karim Benelfellah (DSST – Montréal), Kevin Horth (DSST – Trois-Rivières), Martin Couillard (DSST – Longueuil), Jessica Laforest (DRT – Montréal) et Éric Lemay (DSST – Joliette).

Rangée du bas, de gauche à droite : Gabriel Miron (DSST – Montréal), Anne-Marie Béchard (DSST – Drummondville), Marie-Eve Vanden Abeele (DSST – Saint-Jérôme), Virginie Maloney (DSST – Saint-Hyacinthe), France Legault (DRT – Montréal), Eve-Stéphanie Sauvé (DSST – Montréal), Emmanuelle de Champlain (DSST – Longueuil) et Louis-Charles Dufour-Grégoire (DSST – Joliette).

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.

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 2023-2024	Page
1.1 Améliorer les outils de recherche internes spécialisés	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes	31 mars 2024	100 %	38
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	Déjà réalisé	39
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	Déjà réalisé	39

**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 2023-2024	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	9 participations	40
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	41
1.7 Favoriser le partage du savoir-faire des tribunaux administratifs	Participer à des regroupements de tribunaux administratifs	31 mars 2024	3 participations	41

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	41
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	Déjà réalisé	42

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
1.10 Faire connaître le Tribunal auprès du grand public	Utiliser de nouveaux canaux de communication	31 mars 2025	75 %	42
1.11 Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal	Déployer de nouveaux moyens de communication	31 mars 2025	75 %	42

ENJEU 2 – Transformation numérique

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	43

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
2.2 Réviser la pertinence de chaque donnée recueillie par le Tribunal	Éliminer toutes les données non pertinentes	31 mars 2022	Déjà réalisé	43
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	44

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
2.4 Déployer un service de production de listes en matière d’accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 mars 2024	100 %	44
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	44
2.6 Déployer un service de publication interactif des statistiques opérationnelles du Tribunal	Déployer le service	31 mars 2025	En cours	45
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 clicSÉQR	Réaliser l’étude	31 mars 2026	Non débuté	45

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 2023-2024	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	46
3.2 Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques	Mettre en œuvre le programme	31 mars 2025	En cours	46

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
3.3 Optimiser l'organisation du travail	Réaliser une analyse et accompagner les équipes de travail	31 mars 2023	Déjà réalisé	47
3.4 Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail	Réaliser une analyse	31 mars 2024	100%	47

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
3.5 Élaborer des profils de compétences	Établir les profils pour la moitié des ressources	31 mars 2024	100%	48
3.6 Élaborer des parcours d'intégration TAT	Élaborer des parcours pour les profils identifiés	30 septembre 2023	80%	48

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	Page
3.7 Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2024	80 %	49
3.8 Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources	Diffuser un plan d'action	31 mars 2025	Non débuté	49
3.9 Évaluer la portée des actions mises en place	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2025	Non débuté	49

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 2023-2024	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	Aucuns travaux réalisés	50
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	50
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	51
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	100 %	51

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	30 juin 2024	En cours	51
4.6 Développer et mettre en place une stratégie de communication interne	Adopter un plan de communication interne	31 mars 2025	En cours	52

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	52

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	52

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 2023-2024	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	100%	53
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	100%	54
5.3 Déployer un environnement bureautique intégré et efficace	Déposer un rapport d’orientations à la direction pour décision	31 mars 2023	Réalisé	54

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	Réalisé	55
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	55

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2023-2024	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	248 jours	55
	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers	Au 31 mars	98,6 %	56
	Établir une méthode de calcul des délais imputables au Tribunal pour la fermeture des dossiers	31 mars 2022	Déjà réalisé	56
	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal	Au 31 mars	307 jours	56
	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	81,9 %	57
	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	85,03 %	57
	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 %	57

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%	100%

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Les équipes de la Vice-présidence de la qualité et de la cohérence (VPQC) veillent à la mise à jour en continu des outils de recherche internes et ont développé un outil portant sur des sujets touchant toutes les divisions du Tribunal.



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 60 %	2022-2023 Déjà réalisé	

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 30 %	2022-2023 100 %	2023-2024 Déjà réalisé

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	9 participations

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

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* ;
- Mise à jour du jurisclasseur – Santé et sécurité du travail – Fascicule 18, à l’automne 2023 ;
- Présentation d’une conférence intitulée *Le programme Pour une maternité sans danger*, le 19 février 2024, organisée par le Barreau du Québec ;
- Présentation d’une revue de jurisprudence sur les développements récents en santé et sécurité, le 19 février 2024, organisée par le Barreau du Québec ;
- Présentations à l’UQAM, à la session d’automne 2023, pour former les étudiants en droit et au certificat en santé et sécurité du travail (SST) sur le processus de contestation prévu par la LATMP ;
- Présentation d’une revue de jurisprudence à différents forums : colloque SST de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (octobre 2023) et Centre patronal SST (décembre 2023) ;
- Mise à jour du Guide *Comment se préparer devant le Tribunal administratif du travail*, en collaboration avec la Fondation du Barreau.

Des juges administratifs sont également 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	3 participations

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

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 %	Déjà réalisé

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 %	75 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal était présent à titre d'exposant au Salon VISEZ DROIT qui a eu lieu du 17 au 19 avril 2023, au Complexe Desjardins de Montréal. Il était également exposant au Grand Rendez-vous de la CNESST qui a eu lieu le 3 mai 2023, au Centre des congrès de Québec, et le 2 novembre 2023, au Palais des congrès de Montréal.

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 %	75 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

En 2023-2024 a eu lieu la mise en ligne du nouveau visuel du site Web du Tribunal. Celui-ci reprend l'image de marque et se veut plus dynamique.



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	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le rapport d'analyse réalisé en 2021-2022 a été actualisé en vue de la publication d'un appel d'offres.

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	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Ce service a été déployé en janvier 2024 et donne accès à plus de sept différentes listes d'accréditation et de reconnaissance mises à jour quotidiennement.

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	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a procédé à l'analyse des besoins afin de livrer ce nouveau service au cours de la prochaine année financière.

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	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a procédé à l'identification des différentes données opérationnelles qui seront disponibles sur son site Web.

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, révisé au 31 mars 2026 en raison du développement de la nouvelle solution du Service québécois d'identité numérique (SQIN)			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	Non débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

La réalisation de cette étude a été intégrée au Plan de transformation numérique 2023-2027 du Tribunal et visera la nouvelle solution du SQIN.



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	Réaliser une analyse et effectuer un plan d'action			
Échéancier	31 mars 2024, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a identifié près de 10 postes stratégiques. De ce nombre, le Tribunal évalue que la relève est assurée pour la moitié de ces postes. Quant aux autres, le Tribunal évaluera, dans les prochaines années, s'ils nécessitent un plan de relève en cas de perte d'expertise en cartographiant notamment les connaissances nécessaires pour effectuer ces fonctions.

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	Déjà réalisé	
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 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

À la suite de l'implantation du nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST et de l'optimisation du processus et suivant une période de rodage, l'analyse servant à s'assurer que l'organisation du travail, la constitution des équipes et l'évaluation des postes étaient adéquates, a été complétée et les ajustements apportés.

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 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a élaboré des profils de compétences pour ses principaux corps d'emploi, soit près de 280 des 560 postes du Tribunal.

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 %	80 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

- Finalisation du parcours de formation en DSST, à l'exception des modules touchant la mise au rôle et les préposés aux renseignements ;
- Développement de formations visant à intégrer les nouvelles fonctions de techniciens au triage ;
- Développement de parcours d'intégration pour les stagiaires, les étudiants et les nouveaux juristes de l'équipe de la VPQC.

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, révisé au 31 mars 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Débuté	80 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le sondage est élaboré et sera lancé en juin 2024. Le Tribunal a pris la décision de repousser de quelques mois son sondage afin de s'arrimer au sondage sur l'expérience employé du Secrétariat du Conseil du trésor mené en février 2024.

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 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	Non débuté	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Cette étape doit être subséquente aux résultats du sondage de mobilisation.

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

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le sondage sera récurrent annuellement à compter de 2025.



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	Aucuns travaux réalisés	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal n'a réalisé aucuns travaux d'uniformisation et de modernisation des salles d'audience et de conciliation en 2023-2024.

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

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, révisé au 31 mars 2025		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	En cours	En cours

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

L'analyse de faisabilité effectuée par la Société québécoise des infrastructures (SQI) a été complétée et le rapport a été transmis au Tribunal. Les différentes options proposées sont actuellement à l'étude et une recommandation sera faite au comité de direction.

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	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Un programme de formation a été développé et offert à tous les membres du personnel qui accueillent la clientèle. Un aide-mémoire a également été développé pour les supporter dans leurs fonctions.

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 30 juin 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	En cours	En cours	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a poursuivi ses travaux pour la mise en place du nouvel intranet, lequel sera mis en ligne en juin 2024.

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 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	30 %	50 %	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le déploiement de Microsoft 365 et la mise en ligne de l'intranet sur une nouvelle plateforme technologique amènent de nouveaux questionnements à l'égard de la stratégie de communication interne. L'entrée en vigueur de la stratégie a donc été réajustée.

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	

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
	Non débuté	Réalisé



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 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a terminé l'implantation du nouveau processus de travail de la DSST. Pour plus de détails, vous pouvez consulter la section des faits saillants.

Axe d'intervention 5.2 Revoir le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT)

Cible Réduire le nombre de dossiers en inventaire ouverts en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

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	100 %

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le nombre de dossiers en attente de convocation a diminué de 26,2 %, il est passé de 1 610 lors de l'exercice 2022-2023 à 1 275 en 2023-2024.

	2023-2024	2022-2023	2022-2021	2021-2020
Inventaire	1 275	1 610	2 887	4 129

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

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 %	Réalisé	

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	248 jours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a enregistré une diminution du délai moyen de mise au rôle de 9,5 % ou 26 jours par rapport à 2022-2023, et de 6,4 % ou de 17 jours par rapport à la cible de départ de 265 jours.

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 %	98,6 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Divisions	Délibérés dans les délais	Délibérés hors délai	Respect du délai de délibéré (% atteint)
Santé et sécurité du travail	3 469	56	98,4 %
Relations du travail	482	4	99,2 %
Services essentiels	356	0	100 %
Construction et qualification professionnelle	41	0	100 %
Ensemble des divisions	4 348	60	98,6 %

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	307 jours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Tribunal a procédé à la fermeture de 36 514 dossiers. Le délai moyen de fermeture étant imputable au Tribunal a été de 307 jours, soit 58 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 %	81,9 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 321 dossiers sur les 392 requêtes en accréditation reçues, soit 1,9 % 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 %	85,03 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

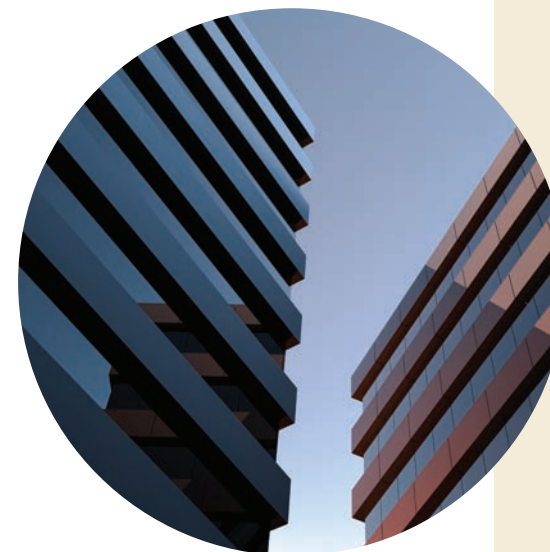
Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 125 dossiers sur les 147 reçus, soit 0,03 % de plus que la cible fixée.

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 %	100 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* pour les 82 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.

Les différents écarts de données à la Division de la santé et de la sécurité du travail entre l'exercice 2022-2023 et l'exercice 2023-2024 s'expliquent par l'implantation du nouveau mode de traitement des dossiers d'indemnisation, lequel nécessite une période de transition afin de permettre l'analyse, selon le nouveau processus, de tous les dossiers en inventaire. Cette situation engendre un ralentissement de la mise au rôle des dossiers qui sont prêts à être entendus et des délais de traitement. La situation devrait se résorber au cours du prochain exercice financier. Quant aux différents écarts de données à la Division des services essentiels, ils découlent des recours déposés dans le cadre du renouvellement des conventions collectives dans le réseau de la santé et des services sociaux (Ronde de négociation 2023).

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	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	53 213	21,03 %	43 966	-5,70 %	46 634
Relations du travail	6 969	4,34 %	6 679	-8,10 %	7 267
Services essentiels	384	170,42 %	142	-29,70 %	202
Construction et qualification professionnelle	60	-31,03 %	87	19,20 %	73
Ensemble des divisions	60 626	19,17 %	50 874	-6,10 %	54 176

TABLEAU 2

Nombre de dossiers ouverts par année

Divisions	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	38 388	1,94 %	37 657	-12,60 %	43 068
Relations du travail	6 938	19,31 %	5 815	5,70 %	5 501
Services essentiels	509	20,05 %	424	14,90 %	369
Construction et qualification professionnelle	88	-29,60 %	125	17,90 %	106
Ensemble des divisions	45 923	4,32 %	44 021	-10,20 %	49 044

TABLEAU 3

Nombre de dossiers fermés par année

Divisions	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers
Santé et sécurité du travail	29 074	-27,57 %	40 139	5,40 %	38 072
Relations du travail	6 747	4,02 %	6 486	-5,00 %	6 825
Services essentiels	578	65,62 %	349	-39,80 %	580
Construction et qualification professionnelle	115	6,48 %	108	-9,20 %	119
Ensemble des divisions	36 514	-22,45 %	47 082	3,30 %	45 596

TABLEAU 4

Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année

Types de fermeture	2023-2024		2022-2023		2021-2022	
	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%
Par décision	6 962	19,07 %	8 196	17,40 %	8 810	19,30 %
Par le service de conciliation	13 740	37,63 %	19 599	41,60 %	19 774	43,40 %
Par règlement entre les parties ou désistement	15 206	41,64 %	19 119	40,60 %	16 604	36,40 %
Par le Tribunal de façon administrative	606	1,66 %	168	0,40 %	408	0,90 %
Total	36 514		47 082		45 596	

TABLEAU 5

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

Types de fermeture	Nombre de dossiers – 2023-2024				Total
	DSST	DRT	DSE	DCQP	
Par décision	4 656	1 717	548	41	6 962
Par le service de conciliation	11 942	1 773	9	16	13 740
Par règlement entre les parties ou désistement	11 937	3 208	5	56	15 206
Par le Tribunal de façon administrative	539	49	16	2	606
Total	29 074	6 747	578	115	36 514

TABLEAU 6

Nombre total d'audiences convoquées

Divisions	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre
Santé et sécurité du travail	16 683	-55,48 %	37 470	3,40 %	36 239
Relations du travail	7 797	2,00 %	7 644	7,50 %	7 112
Services essentiels	235	111,71 %	111	-76,10 %	464
Construction et qualification professionnelle	149	-23,98 %	196	-11,70 %	222
Ensemble des divisions	24 864	-45,26 %	45 421	3,10 %	44 037

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	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	263	0,00 %	263	2,70 %	256
Relations du travail	234	-32,17 %	345	-6,80 %	370
Services essentiels	32	77,78 %	18	-82,00 %	100
Construction et qualification professionnelle	102	-3,77 %	106	-13,10 %	122
Ensemble des divisions	248	-9,49 %	274	1,90 %	269

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	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	47	0,00 %	47	8,00 %	44
Relations du travail	57	9,62 %	52	-1,70 %	53
Services essentiels	34	1033,33 %	3	-16,70 %	4
Construction et qualification professionnelle	46	-30,30 %	66	8,70 %	61

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.

TABLEAU 9

Délai réel moyen de fermeture des dossiers

Divisions	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	451	10,27 %	409	-1,40 %	415
Relations du travail	358	-13,11 %	412	-10,40 %	460
Services essentiels	79	12,86 %	70	-32,70 %	104
Construction et qualification professionnelle	286	24,35 %	230	-21,00 %	291
Ensemble des divisions	427	4,91 %	407	-2,60 %	418

TABLEAU 10

Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal

Divisions	2023-2024		2022-2023		2021-2022
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	319	10,38 %	289	-2,70 %	297
Relations du travail	279	-19,83 %	348	-4,90 %	366
Services essentiels	79	12,86 %	70	-29,30 %	99
Construction et qualification professionnelle	166	-4,05 %	173	-3,40 %	179
Ensemble des divisions	307	3,72 %	296	-3,00 %	305

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

2023-2024		2022-2023	
Délai moyen en jours	Taux de conformité	Délai moyen en jours	Taux de conformité
3,9	87,80 %	2,18	92,73 %

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, le Tribunal a enregistré 44 nouvelles plaintes, dont 2 se sont avérées fondées en partie, 19 non fondées et 20 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 2023-2024

Motifs	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes non fondées	Plaintes irrecevables	Plaintes en cours	Plaintes retirées	Total
Mise au rôle / État du dossier	–	–	9	–	–	–	9
Audience	–	–	1	–	–	–	1
Langue	–	–	–	–	–	–	–
Comportement du personnel	–	1	2	–	–	–	3
Conciliation	–	–	1	–	–	–	1
Décision (délai de délibéré)	–	–	–	1	–	–	1
Décision (contenu)	–	–	–	10	–	–	10
Procédures administratives	–	–	5	1	–	2	8
Lois et règlements	–	–	–	–	–	–	–
Protection des renseignements personnels	–	1	–	–	–	–	1
Autres	–	–	1	8	–	1	10
Total	–	2	19	20	–	3	44

Utilisation des ressources humaines

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. En 2023-2024, l'implantation du nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST et la mise en place de la nouvelle structure de gouvernance ont généré l'ajout de 55 postes.

TABLEAU 13

Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2024

Secteurs d'activité	2023-2024	2022-2023	Variation
Administration	80	74	+6
Division de la santé et de la sécurité du travail	174	302	-128
Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle	68	104	-36
Vice-présidence de la qualité et de la cohérence	30	32	-2
Direction du greffe et des opérations	207	–	+207
Total	559	512	+47

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.

TABLEAU 14

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2023-2024	2022-2023
Proportion de la masse salariale (%)	1,51 %	1,43 %

Nombre moyen de jours de formation par personne

	2023-2024	2022-2023
Cadre	11	4
Professionnel	139	415
Juges administratives ou administratifs	528	784
Personnel professionnel	509	255
Total¹	1 187	1 458

¹ Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

Somme allouée par personne

	2023-2024	2022-2023
Somme allouée par personne ¹	1 127 \$	1 494 \$

¹ Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel.

TABLEAU 15

Taux de départ volontaire du personnel régulier

2023-2024	2022-2023	2021-2022
9,9 %	13,9 %	9,1 %

TABLEAU 16

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

2023-2024	2022-2023	2021-2022
30	27	25

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 17

Emplois régionalisés au 31 janvier 2024

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 2024
12	29

Utilisation des ressources financières

TABLEAU 18
Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2023-2024 (k\$)	Dépenses prévues au 31 mars 2024 (k\$)	Écart (k\$)	Variation (%)	Dépenses réelles 2022-2023 (k\$)
Rémunération	76 482	74 019	(2 463)	-3,2 %	66 071
Fonctionnement	21 486	17 825	(3 661)	-17,0 %	17 390
Total	97 968	91 844	(6 124)	-6,3 %	83 461

La dépense de rémunération a été moindre que prévu majoritairement à cause de l'embauche d'effectifs qui s'est réalisé moins rapidement que prévu.

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

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 support informatique à frais minimes. Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, la vente de ces biens représente 10 892 \$, permettant ainsi l'autofinancement du service.

De plus, le Tribunal loue ses salles d'audience et de réunion aux ministères et organismes, aux tribunaux administratifs et à d'autres clientèles. Pour l'exercice financier 2023-2024, les revenus découlant de cette activité s'élèvent à 4 756 \$.

Utilisation des ressources informationnelles

Contribution des ressources informationnelles

La Direction générale des technologies et du pilotage (DGTP) a contribué à la réalisation de nombreuses actions de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail* et du *Plan de transformation numérique 2023-2027*, lesquelles ont eu des répercussions positives sur la performance organisationnelle du Tribunal.

Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail

Enjeu 2: Transformation numérique

Orientation: Poursuivre le développement de la prestation électronique de services

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 adopté, le 15 mai 2023, son Plan de transformation numérique 2023-2027 visant à transformer la façon dont certains services sont offerts aux citoyens et à moderniser ses outils au bénéfice de l'ensemble de ses membres. Ce plan établit notamment une feuille de route où se reflètent différents projets et différentes initiatives.

Plan de transformation numérique 2023-2027

Initiative 1.1 – Mettre en place Microsoft 365 et la plateforme collaborative Microsoft Teams

En décembre 2023, la DGTP a finalisé la mise en place de l'environnement Microsoft 365 en mode infonuagique et de la plateforme collaborative Microsoft Teams afin de doter le Tribunal d'outils de collaboration efficaces, à la fine pointe de la technologie et offrant une agilité et une souplesse. Pour plus de détails sur le sujet, nous vous invitons à consulter la section des faits saillants.

Initiative 1.2 – Mettre en place un site intranet intégré et moderne

Le Tribunal a poursuivi les travaux de mise en place d'un nouvel intranet moderne et fonctionnel regroupant l'ensemble des informations des trois sites actuels, et ce, afin d'en faciliter le repérage, la mise à jour, le partage et l'accessibilité pour l'ensemble des membres du personnel. Cette initiative est semblable à l'action 1 du premier axe de l'enjeu 4 de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail*.

Initiative 1.3 – Soutenir la transformation de la gouvernance et les nouveaux modes de traitement des dossiers

La DGTP a mis à contribution son expertise afin de développer les outils technologiques nécessaires à la mise en place du nouveau mode de traitement des dossiers à la DSST. Elle a vu également à répondre aux besoins ponctuels faisant suite à l'implantation de ce nouveau processus, de même qu'à ceux découlant de la nouvelle structure de gouvernance, et ce, en procédant notamment à des améliorations au système de mission du Tribunal et au Tableau de bord de gestion. Cette initiative est connexe à l'action 1 du second axe de l'enjeu 4, et à l'action 1 du premier axe de l'enjeu 5 de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail*.

Initiative 1.4 – Achever le déploiement des salles d'audience numériques

Le Tribunal a effectué le déploiement des salles numériques. Il en compte dorénavant 72 dans l'ensemble de ses bureaux. Toutefois, étant donné que les deux bureaux de Québec seront regroupés dans un avenir rapproché, cette initiative se prolongera jusqu'à la concrétisation de ce projet.

Initiative 2.4 – Participer au développement de la plateforme gouvernementale de règlement des différends en ligne (PGRDL)

Le Tribunal a maintenu sa participation au développement de la plateforme gouvernementale en apportant son expertise et son expérience en matière conciliation. Il évaluera la possibilité d'utiliser cet outil lorsque les travaux menés par le ministère de la Cybersécurité et du Numérique seront terminés.

Initiative 3.1 – Déployer un service de production de listes en matière d'accréditation et de reconnaissance

Le Tribunal a rendu disponible un service de consultation et de production de listes d'accréditation et de reconnaissance en libre-service pour sa clientèle, réduisant ainsi le nombre de demandes d'information par courriel. Pour plus de détails sur ce service, nous vous invitons à consulter la section des faits saillants. Cette initiative est semblable à l'action 1 de l'enjeu 2 de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail*.

Autre réalisation: audit en matière de sécurité de l'information

En conformité avec la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*, le Tribunal a réalisé un audit complet en matière de sécurité de l'information et a procédé au suivi des recommandations de l'auditeur quant à la mise en place de différents plans et aux corrections des autres déficiences constatées.

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 19 présente le nombre de demandes reçues par la responsable de l'accès à l'information, entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024, concernant l'accès à des documents que le Tribunal détient dans le cadre de sa fonction juridictionnelle.

TABLEAU 19

Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle

Objets des demandes	Nombre
Dossiers ou extraits de dossiers	128
Enregistrements d'audiences	25
Total	153

La responsable de l'accès a répondu favorablement à 95 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 10 demandes. Dans 3 cas, le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés. Dans 3 cas, le Tribunal ne pouvait donner l'accès à l'ensemble des documents demandés puisqu'il avait rendu une ordonnance de non-divulgateion, de non-diffusion ou de non-publication de certains documents contenus au dossier. Dans 3 cas, le Tribunal ne pouvait donner l'ensemble des documents demandés puisque l'audience était en cours. Dans 1 cas, les documents demandés visaient le processus de conciliation, lequel est confidentiel en vertu de l'article 25 de la LITAT.

Elle a répondu par la négative à 19 demandes pour les raisons identifiées dans le tableau ci-dessous.

Au 31 mars 2024, 4 demandes étaient en cours de traitement.

TABLEAU 20
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	12
Les documents recherchés n'étaient plus détenus par le Tribunal conformément aux règles de conservation	4
Les demandes relevaient d'un autre organisme	2
La demande n'était pas assez précise	1

La responsable de l'accès a répondu favorablement à 23 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 6 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 15 demandes d'accès qui ont été traitées dans un délai moyen de 15 jours. Elle a répondu favorablement à 7 d'entre elles. Les documents transmis ont été diffusés sur le site Web du Tribunal. Six demandes ont reçu une réponse partielle car le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés ou qu'une partie de ceux-ci étaient visés par une restriction de communication conformément aux articles 14, 29.1, 31, 32, 37 et 40 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Une demande a dû être refusée puisque le Tribunal ne détenait pas l'information demandée.

Au 31 mars 2024, 1 demande était en cours de traitement.

Mesures d'accommodement et avis de révision

Au cours de l'exercice 2023-2024, aucune décision de la responsable de l'accès n'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.

TABLEAU 21

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	0

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-divulgaration, 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 26 occasions au cours du présent exercice.

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.

Les tableaux 22 à 31 dressent un portrait de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi pour l'exercice 2023-2024.

TABLEAU 22
Effectif régulier au 31 mars 2024

Nombre de personnes occupant un poste régulier
394

TABLEAU 23
Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi

Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
66	24	35	7

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

TABLEAU 24
Embauche des membres des groupes cibles

Statut d'emploi	Total de personnes embauchées en 2023-2024	Membres des minorités visibles et ethniques	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total des groupes cibles	Taux d'embauche par statut d'emploi
Régulier	66	23	–	–	1	24*	36,4 %
Occasionnel	24	2	–	–	–	2	8,3 %
Étudiant	35	5	–	–	2	7	20,0 %
Stagiaire	7	2	–	–	–	2	28,6 %

* 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	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Régulier	36,4 %	36,0 %	34,6 %
Occasionnel	8,3 %	20,0 %	21,4 %
Étudiant	20,0 %	21,3 %	34,5 %
Stagiaire	28,6 %	42,1 %	7,69 %

TABLEAU 26

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE*) au sein de l'effectif régulier

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024	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
Anglophones	5	1,3 %	5	1,5 %	4	1,2 %
Autochtones	1	0,3 %	2	0,6 %	3	0,9 %
Personnes handicapées	7	1,8 %	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

MVE par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024	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
Montréal, Laval	51	33,55 %	43	30,71 %	45	31,25 %
Outaouais, Montérégie	12	25,0 %	10	26,32 %	7	20,0 %
Estrie, Lanaudière, Laurentides	3	6,12 %	3	7,32 %	3	7,89 %
Capitale-Nationale	9	8,26 %	8	8,08 %	6	6,0 %
Autres régions	2	3,57 %	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 2024

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	3	15,0

Femmes

TABLEAU 29

Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2023-2024

Embauche	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Personnel étudiant	Personnel stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	66	24	35	7	132
Nombre de femmes embauchées	55	18	32	5	110
Taux d'embauche des femmes	83,3 %	75 %	91,4 %	71,4 %	83,3 %

TABLEAU 30

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024

Représentativité	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	20	164	79	131	0	394
Femmes	8	118	70	115	0	311
Taux de représentativité des femmes	40 %	72 %	89 %	88 %	0 %	79 %

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles¹

TABLEAU 31

Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Informar les candidats en inscrivant une mention d'accès à l'égalité en emploi dans tous les affichages	Tous les candidats membres d'un groupe cible	85 affichages en affectation 75 affichages en mutation 78 offres d'emploi en recrutement
Transmettre un communiqué aux gestionnaires pour les informer du nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) 2023-2028	Tous les groupes cibles	50
Transmettre un communiqué aux gestionnaires pour les informer de l'initiative « DuoEmploi »	Personnes handicapées	50
Transmettre des communiqués aux gestionnaires pour leur présenter des outils pour favoriser l'embauche, la diversité et l'inclusion	Tous les groupes cibles	50

¹ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

Gestion des effectifs

L'effectif autorisé au Tribunal administratif du travail pour l'exercice 2023-2024 était de 1 069 691 heures, soit l'équivalent de 585,7 postes à temps complet (35 heures).

Le tableau 32 présente la répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. 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 32

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	30 842	–	30 842	17
Juges administratifs*	272 307	–	272 307	149
Personnel professionnel	324 154	1 459	325 613	178
Personnel de bureau et technique	360 794	675	361 469	198
Personnel ouvrier	2 999	10	3 009	2
Total 2023-2024	991 096	2 144	993 240	544
Total 2022-2023	915 036	1 674	916 710	502

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

Renseignements relatifs aux contrats de service

TABLEAU 33

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	2	59 000 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	19	1 729 074 \$
Total des contrats de service	21	1 788 074 \$

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 2023 et le 31 mars 2024, le CJA a reçu 36 plaintes visant des juges administratifs du Tribunal, en plus de finaliser le traitement de 32 plaintes reportées de l'exercice précédent.

TABLEAU 34
Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2023-2024

Total des plaintes	Plaintes déclarées irrecevables	Plaintes déclarées non fondées	Plaintes fondées	Dossiers en traitement
68	47	2	0	19

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 2023 et le 31 mars 2024, le Tribunal a reçu deux plaintes alléguant un manquement de nature déontologique de la part des conciliateurs ou des agents de relations du travail.

TABLEAU 35
Plaintes traitées par la VPQC en 2023-2024

Total des plaintes	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes rejetées	Plaintes retirées	Dossiers en cours de traitement
2	0	1	1	0	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 2023-2024, le Tribunal n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles.

Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

TABLEAU 36
Émissaire et comité permanent

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ¹ ?	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent ?	Oui
Si oui, 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 l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État ?	Oui, dans le cadre de rencontres de travail
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	

¹À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

TABLEAU 37

Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française ?	Non. Cependant, la Directive du Tribunal est en cours d'évaluation par le ministère de la Langue française.
Si vous avez une directive particulière : <ul style="list-style-type: none"> Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française : Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ? 	
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration et le Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche ?</i>	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, de cas, de circonstances ou de fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions :	
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la Directive du ministre de la Langue française relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ?	100 %

TABLEAU 38

Politique linguistique de l'État (PLE)

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État ?	Oui
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	Information disponible sur le site Web du Tribunal
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable.	
Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français : <ul style="list-style-type: none"> est exigé est souhaitable 	4 postes sont exigés Aucun poste

Développement durable

Cette section fait état des actions prévues ou réalisées par le Tribunal relativement au Plan d'action de développement durable (PADD) pour contribuer à la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD) 2023-2028.

TABLEAU 39

Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultat 2023-2024
5.1.1	Action 1 : Évaluer la durabilité des interventions stratégiques	Proportion annuelle des interventions structurantes du Tribunal ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	50 %	Le Tribunal n'a réalisé aucune intervention stratégique au cours de l'exercice. Non atteinte
5.4.1	Action 2 : Augmenter la part des acquisitions responsables	Proportion des acquisitions du Tribunal publiées sur le SEAO intégrant au moins une composante responsable (selon le nombre de contrats)	20 %	Le Tribunal n'a pas augmenté sa part d'acquisitions responsables au cours de l'exercice. Non atteinte
5.7.1	Action 3 : Favoriser la réduction, le réemploi et le recyclage de certains biens	Maintenir l'envoi des unités de mobilier en surplus au Centre d'acquisitions gouvernementales	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des appareils informatiques désuets à Uni-Recycle à des fins de valorisation	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des cartouches d'encre à la Fondation Mira	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des instruments d'écriture désuets chez Bureau en gros à des fins de recyclage	100 %	100 % Atteinte
		Nombre de nouvelles mesures mises en place favorisant la réduction à la source, le réemploi et le recyclage de certains biens	1	1 Atteinte
		Nombre annuel d'activités de sensibilisation et de formation offertes aux employés	2	3 Atteinte
5.8.2	Action 4 : Promouvoir l'adoption de comportements favorables à la mobilité durable	Nombre annuel d'activités ou de mesures de promotion, de sensibilisation et de formation offertes aux employés	2	3 Atteinte



Synthèse des activités

5.7.1

Au cours de l'exercice, le Tribunal a maintenu les cibles suivantes :

- L'envoi des unités de mobilier en surplus au Centre d'acquisitions gouvernementales ;
- L'envoi des appareils informatiques désuets à Uni-Recycle à des fins de valorisation ;
- L'envoi des cartouches d'encre à la Fondation Mira ;
- L'envoi des instruments d'écriture désuets chez Bureau en gros à des fins de recyclage.

Également, il a mis en place une nouvelle mesure et a offert trois activités favorisant la réduction à la source, le réemploi et le recyclage de certains biens :

- Création d'un programme de recyclage de piles, dans tous les bureaux du Tribunal ;
- Diffusion d'une manchette sur l'intranet du Tribunal ayant pour objet de présenter le nouveau programme de recyclage de piles et de sensibiliser les employés à y participer ;
- Diffusion d'une manchette sur l'intranet du Tribunal ayant pour objet la réduction à la source et le réemploi, dans le contexte des achats du temps des fêtes ;
- Diffusion d'une manchette sur l'intranet du Tribunal ayant pour objet le réemploi et le recyclage, dans le contexte du ménage de printemps.

Cette cible est donc considérée comme atteinte.

5.8.2

Au cours de l'exercice, le Tribunal a mis en place trois mesures de promotion et de sensibilisation visant à promouvoir l'adoption de comportements favorables à la mobilité durable :

- Dans le courriel d'invitation à l'assemblée annuelle d'octobre 2023, ajout d'une mention encourageant les participants à favoriser le covoiturage ou le transport actif ou collectif pour se rendre à l'événement ;
- Diffusion du Défi sans auto solo 2023 sur l'intranet du Tribunal ;
- Diffusion du sondage sur la mobilité durable du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs sur l'intranet du Tribunal.

Cette cible est donc considérée comme atteinte.

Recommandations de la commissaire au développement durable

Le Tribunal n'a pas reçu de recommandation de la part de la commissaire au développement durable au cours de l'exercice.

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. 30.1, 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

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

Saguenay

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

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2024

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 3 juillet 2024

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 2024, 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 2024, 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 de gestion, 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 de gestion 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 3 juillet 2024

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2024

	2024	2024	2023
	<u>Budget</u>	<u>Réel</u>	<u>Réel</u>
REVENUS			
Contributions			
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (note 4)	90 542 100 \$	82 198 474 \$	74 838 976 \$
Ministère du Travail	5 800 700	5 800 700	5 531 000
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	320 000	1 224 384	653 781
Intérêts	180 000	1 020 170	507 497
Ventes de biens et services	39 700	16 706	159 211
Autres		498 492	685 514
	<u>97 967 900</u>	<u>91 844 326</u>	<u>83 461 379</u>
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	76 481 900	74 019 257	66 071 357
Loyers	9 265 400	9 026 036	8 778 845
Services professionnels	6 532 300	4 528 272	4 194 637
Transport et communication	2 103 800	1 644 417	1 454 670
Fournitures	1 004 500	552 199	716 992
Intérêts sur la dette à long terme	308 000	270 035	266 741
Amortissement des immobilisations corporelles (note 10)	2 272 000	1 800 211	1 974 225
Autres		3 899	3 912
	<u>97 967 900</u>	<u>91 844 326</u>	<u>83 461 379</u>
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-	-	-
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	<u>11 487 591</u>	<u>11 487 591</u>	<u>11 487 591</u>
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 MARS 2024

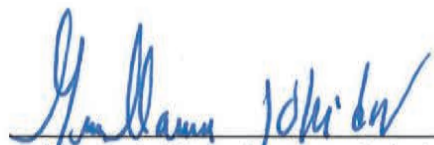
	<u>2024</u>	<u>2023</u>
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	2 535 113 \$	2 556 371 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu (note 5)	18 707 701	13 628 221
Placements de portefeuille (note 6)	29 000 000	27 888 074
Créances à recevoir	21 725	131 095
Intérêts courus à recevoir	<u>655 035</u>	<u>325 346</u>
	<u>50 919 574</u>	<u>44 529 107</u>
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer (note 7)	18 761 371	11 885 718
Provision pour vacances (note 8)	8 656 381	8 280 860
Provision pour congés de maladie (note 8)	4 757 143	5 370 831
Provision pour allocations de transition (note 8)	11 071 455	11 131 971
Dette à long terme (note 9)	<u>8 693 165</u>	<u>9 509 297</u>
	<u>51 939 515</u>	<u>46 178 677</u>
DETTE NETTE	<u>(1 019 941)</u>	<u>(1 649 570)</u>
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 10)	11 686 183	12 363 162
Charges payées d'avance	<u>821 349</u>	<u>773 999</u>
	<u>12 507 532</u>	<u>13 137 161</u>
EXCÉDENT CUMULÉ	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2024

	2024 <u>Budget</u>	2024 <u>Réel</u>	2023 <u>Réel</u>
Excédent de l'exercice	- \$	- \$	- \$
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(3 525 000)	(1 123 256)	(9 004 661)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles		24 750	-
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles		(24 750)	-
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles		24	4 958
Amortissement des immobilisations corporelles	<u>2 272 000</u>	<u>1 800 211</u>	<u>1 974 225</u>
	<u>(1 253 000)</u>	<u>676 979</u>	<u>(7 025 478)</u>
Acquisition de charges payées d'avance		(541 386)	(460 728)
Utilisation de charges payées d'avance		<u>494 036</u>	<u>463 503</u>
		<u>(47 350)</u>	<u>2 775</u>
Augmentation (diminution) des actifs financiers nets	(1 253 000)	629 629	(7 022 703)
(Dette nette) actifs financiers nets au début de l'exercice	<u>(1 649 570)</u>	<u>(1 649 570)</u>	<u>5 373 133</u>
Dette nette à la fin de l'exercice	<u>(2 902 570) \$</u>	<u>(1 019 941) \$</u>	<u>(1 649 570) \$</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2024**

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent de l'exercice	- \$	- \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 800 211	1 974 225
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles	24	4 958
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	(24 750)	-
Provision pour vacances	6 699 181	5 914 075
Provision pour congés de maladie	1 671 576	1 195 044
Provision pour allocations de transition	1 221 006	1 050 193
	<u>11 367 248</u>	<u>10 138 495</u>
Variation des actifs et des passifs liés au fonctionnement (note 12)	<u>(3 543 890)</u>	<u>(10 132 279)</u>
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	<u>7 823 358</u>	<u>6 216</u>
ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Acquisitions de placements de portefeuille	(32 000 000)	(16 267 279)
Produits de disposition de placements de portefeuille	30 888 074	-
Flux de trésorerie liés aux activités de placement	<u>(1 111 926)</u>	<u>(16 267 279)</u>
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(861 828)	(9 302 908)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	24 750	-
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	<u>(837 078)</u>	<u>(9 302 908)</u>
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouvelle dette à long terme	-	8 158 402
Remboursement de la dette à long terme	(816 132)	(758 605)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	<u>(816 132)</u>	<u>7 399 797</u>
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	5 058 222	(18 164 174)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	<u>16 184 592</u>	<u>34 348 766</u>
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE (note 12)	<u>21 242 814 \$</u>	<u>16 184 592 \$</u>
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES		
Intérêts reçus	<u>1 914 865 \$</u>	<u>936 005 \$</u>
Intérêts versés	<u>285 212 \$</u>	<u>251 564 \$</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2024

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 assujetti 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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2024****2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)****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.

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.

RevenusTransferts

Les contributions du ministère du Travail sont des paiements de transfert et sont comptabilisés à titre de revenus lorsqu'ils sont autorisés par le cédant et que tous les critères d'admissibilité sont atteints, sauf s'ils sont assortis de stipulations qui créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Si un passif est créé, la comptabilisation à titre de revenu a lieu au fur et à mesure que les stipulations relatives à ce passif sont rencontrées.

Contributions

Les contributions, autres que celles reçues du ministère du Travail, qui ne représentent pas d'obligations de prestation sont comptabilisées lorsque le Tribunal a le pouvoir de les revendiquer ou de les prélever en vertu d'un événement passé.

Revenus financiers

Les revenus d'intérêts sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**NOTES COMPLÉMENTAIRES****31 MARS 2024****2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)****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.

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2024

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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. MODIFICATION COMPTABLE

Adoption d'une nouvelle norme comptable

SP 3400, Revenus

Le 1^{er} avril 2023, le Tribunal a adopté le chapitre SP 3400, « Revenus ». Cette norme fournit des indications pour la comptabilisation, l'évaluation et la présentation des revenus qui ne sont pas traités par une autre norme comptable. Elle vient également faire la distinction entre les revenus provenant d'opérations avec obligations de prestation et les revenus provenant d'opérations qui ne comprennent pas d'obligations de prestation.

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

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Contributions reçues de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	90 542 100 \$	81 324 000 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	<u>(8 343 626)</u>	<u>(6 485 024)</u>
	<u>82 198 474 \$</u>	<u>74 838 976 \$</u>

5. AVANCE AU FONDS GÉNÉRAL DU FONDS CONSOLIDÉ DU REVENU

L'avance porte intérêt au taux de 5,00 % (4,50 % au 31 mars 2023) et n'a aucune modalité d'encaissement.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 31 MARS 2024

6. PLACEMENTS DE PORTEFEUILLE

Les placements de portefeuille sont constitués de deux dépôts à terme échéant de décembre 2024 à février 2025 portant intérêt de 5,40 % à 5,80% (quatre dépôts à terme de 2,30 % à 5,15% au 31 mars 2023).

7. CRÉDITEURS ET CHARGES À PAYER

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Créditeurs et charges à payer	1 084 659 \$	877 011 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	8 343 626	6 485 024
Traitements	9 129 515	3 062 472
Avantages sociaux	203 571	1 461 211
	<u>18 761 371 \$</u>	<u>11 885 718 \$</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 2024, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé de 9,69 % à 9,39 % de la masse salariale admissible et le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 12,67 % de la masse salariale admissible.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés.

Les cotisations du Tribunal imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 4 616 171 \$ (2023 : 5 885 367 \$). Les obligations du Tribunal envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Solde au début	8 280 860 \$	8 603 470 \$
Charge de l'exercice	6 699 181	5 914 075
Prestations versées au cours de l'exercice	<u>(6 323 660)</u>	<u>(6 236 685)</u>
Solde à la fin	<u>8 656 381 \$</u>	<u>8 280 860 \$</u>

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 31 MARS 2024

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Provision pour congés de maladie

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Solde au début	5 370 831 \$	6 747 356 \$
Charge de l'exercice	1 671 576	1 195 044
Prestations versées au cours de l'exercice	<u>(2 285 264)</u>	<u>(2 571 569)</u>
Solde à la fin ⁽¹⁾	<u>4 757 143 \$</u>	<u>5 370 831 \$</u>

(1) Le solde à la fin comprend un montant de 800 248 \$ qui sera versé au cours du prochain exercice.

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 étaient en vigueur jusqu'au 31 mars 2024 pour des journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient 20 jours au 31 mars 2019. La période transitoire est venue à échéance le 31 mars 2024. Ainsi, les journées de congé de maladie toujours inutilisées de la banque constituée le 1^{er} avril 2019 seront payables à 70 % au cours du prochain 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 :

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Taux de croissance de la rémunération	3,05 % à 3,70 %	3,05 % à 3,70 %
Taux d'actualisation	4,05 % à 4,52 %	3,56 % à 4,64 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	9,18 années	7,83 années

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 31 MARS 2024

8. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Solde au début	11 131 971 \$	11 385 779 \$
Charge de l'exercice	1 221 006	1 050 193
Prestations versées au cours de l'exercice	<u>(1 281 522)</u>	<u>(1 304 001)</u>
Solde à la fin	<u>11 071 455 \$</u>	<u>11 131 971 \$</u>

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 :

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Taux de croissance de la rémunération	2,50 %	2,50 %
Taux d'actualisation	3,97 % à 4,93 %	3,52 % à 4,64 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des membres actifs	12,1 années	10,8 années

9. DETTE À LONG TERME

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Emprunts de la Société québécoise des infrastructures, taux fixes de 1,95 % à 4,60 %, remboursables par versements mensuels totalisant 86 251 \$ (31 mars 2023 : 89 431 \$) incluant capital et intérêts, échéant d'avril 2024 à juin 2037 (31 mars 2023 : septembre 2023 à juin 2037).	<u>8 693 165 \$</u>	<u>9 509 297 \$</u>

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

2025	713 084
2026	668 733
2027	650 502
2028	669 818
2029	659 843
2030 et subséquents	<u>5 331 185</u>
	<u>8 693 165 \$</u>

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2024

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2024				2023	
	Mobilier et équipement de bureau	Équipements informatiques	Améliorations locatives	Développe- ments informatiques	Total	Total
Coût des immobilisations						
Solde au début	2 937 960 \$	4 184 065 \$	19 779 957 \$	10 881 286 \$	37 783 268 \$	30 672 988 \$
Acquisitions	39 383	830 248	-	253 625	1 123 256	9 004 661
Dispositions et radiations	(55 846)	(80 564)	-	-	(136 410)	(1 894 381)
Solde à la fin	2 921 497	4 933 749	19 779 957	11 134 911	38 770 114	37 783 268
Amortissement cumulé						
Solde au début	2 184 206	3 255 427	11 372 321	8 608 152	25 420 106	25 335 304
Amortissement de l'exercice	211 001	534 232	730 416	324 562	1 800 211	1 974 225
Dispositions et radiations	(55 846)	(80 540)	-	-	(136 386)	(1 889 423)
Solde à la fin	2 339 361	3 709 119	12 102 737	8 932 714	27 083 931	25 420 106
Valeur comptable nette au 31 mars 2024	582 136 \$	1 224 630 \$	7 677 220 \$	2 202 197 \$	11 686 183 \$	
Valeur comptable nette au 31 mars 2023	753 754 \$	928 638 \$	8 407 636 \$	2 273 134 \$		12 363 162 \$

Au 31 mars 2024, des développements informatiques au coût de 253 625 \$ (31 mars 2023 : équipements informatiques au coût de 77 532 \$) 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 1 177 990 \$ (338 319 \$ en 2023). Voici le détail des versements :

	2025	2026	2027	2028	2029 et +
Non apparentés	229 760 \$	592 994 \$	119 456 \$	44 666 \$	31 365 \$
Apparentés	22 452	23 125	23 819	24 534	65 819
Total	252 212 \$	616 119 \$	143 275 \$	69 200 \$	97 184 \$

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 31 MARS 2024

12. FLUX DE TRÉSORERIE

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement		
Créances à recevoir	109 370 \$	(34 501) \$
Intérêts courus à recevoir	(329 689)	(225 273)
Créditeurs et charges à payer	6 614 225	236 975
Provision pour vacances	(6 323 660)	(6 236 685)
Provision pour congés de maladie	(2 285 264)	(2 571 569)
Provision pour allocations de transition	(1 281 522)	(1 304 001)
Charges payées d'avance	(47 350)	2 775
	<u>(3 543 890) \$</u>	<u>(10 132 279) \$</u>

En date du 31 mars 2024, le poste « Crédeurs et charges à payer » inclut des acquisitions d'immobilisations corporelles de 355 412 \$ (31 mars 2023 : 93 984 \$).

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

	<u>2024</u>	<u>2023</u>
Encaisse	2 535 113 \$	2 556 371 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu	18 707 701	13 628 221
	<u>21 242 814 \$</u>	<u>16 184 592 \$</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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2024

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 2024 :

	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)	18 557 800 \$	- \$	- \$	- \$	18 557 800 \$
Provision pour vacances	8 656 381	-	-	-	8 656 381
Dettes à long terme (capital et intérêt)	960 416	1 754 680	1 687 606	5 984 713	10 387 415
	28 174 597 \$	1 754 680 \$	1 687 606 \$	5 984 713 \$	37 601 596 \$

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2024

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 2024 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 93 539 \$ (2023 : 68 141 \$) respectivement.

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 