



TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Mettons
le point
final.

Rapport annuel de gestion 2021-2022

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 2021 au 31 mars 2022.

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 2021-2022.

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 2022.

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

La présidente,



Lucie Nadeau

Table des matières

Liste des tableaux.....	6
Liste des acronymes	8
Déclaration de fiabilité des données	9
Message de la présidente	10
Comité de direction au 31 mars 2022	12
L'organisation en bref.....	13
Le Tribunal administratif du travail au 31 mars 2022.....	13
Mission, vision, valeurs	14
Le Tribunal	15
Clientèle	20
Organigramme au 31 mars 2022.....	21
Faits saillants	22
Nomination de neuf nouveaux juges administratifs	22
Aménagement des bureaux de Montréal	23
Projet pilote d'optimisation des processus opérationnels de la DSST.....	24
Ajouts de nouveaux pouvoirs à la <i>Loi instituant le Tribunal administratif du travail</i>	25
Nouvelle planification stratégique du Tribunal	26
Mise en place du <i>Cadre de référence pour l'utilisation des médias sociaux par les juges administratif(-ive)s du Tribunal administratif du travail</i>	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	61
Déclaration de services aux citoyens.....	67
Utilisation des ressources humaines.....	68
Services régionalisés.....	69
Formation et perfectionnement du personnel	70
Taux de fidélisation.....	71
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	72
Accès à l'information et protection des renseignements personnels.....	73
Diffusion des décisions	76
Accès à l'égalité en emploi	77
Gestion et contrôle des effectifs	79
Embauche des membres des groupes cibles	80
Codes de déontologie	80
Divulgateion d'actes répréhensibles.....	81
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	81
L'utilisation des ressources informationnelles	82
Sécurité de l'information	83
Financement des services publics.....	86
Renseignements relatifs aux contrats de service	86
Développement durable	87
ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2022	99
Rapport de la direction.....	100
Rapport de l'auditeur indépendant	101
Annexes	117
Lois relevant de la compétence du Tribunal	118
Bureaux du Tribunal administratif du travail.....	120

Liste des tableaux

TABLEAU 1	Inventaire des dossiers	61
TABLEAU 2	Nombre de dossiers en attente d'une première date d'audience offerte par le Tribunal	62
TABLEAU 3	Nombre de dossiers ouverts par année	62
TABLEAU 4	Nombre de dossiers fermés par année	62
TABLEAU 5	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture	63
TABLEAU 6	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division	63
TABLEAU 7	Délai moyen de mise au rôle	64
TABLEAU 8	Nombre de dossiers convoqués	64
TABLEAU 9	Nombre total d'audiences convoquées.....	65
TABLEAU 10	Délai moyen de délibéré	65
TABLEAU 11	Délai réel moyen de fermeture des dossiers.....	66
TABLEAU 12	Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal	66
TABLEAU 13	Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte	67
TABLEAU 14	Plaintes traitées en 2021-2022.....	67
TABLEAU 15	Répartition des postes au sein du Tribunal, par catégorie d'emploi, au 31 mars 2022	68
TABLEAU 16	Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2022	68
TABLEAU 17	Postes affectés au service direct aux citoyens	69

TABLEAU 18	Emplois régionalisés au 31 janvier 2022.....	70
TABLEAU 19	Répartition des dépenses totales consacrées à la formation et au développement du personnel, par secteur d'activité	70
TABLEAU 20	Dépenses de formation	71
TABLEAU 21	Jours de formation par catégorie d'emploi	71
TABLEAU 22	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	71
TABLEAU 23	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	71
TABLEAU 24	Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle	73
TABLEAU 25	Demandes d'accès refusées concernant des documents de nature juridictionnelle	74
TABLEAU 26	Mesures d'accommodement et avis de révision ..	75
TABLEAU 27	Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi.....	77
TABLEAU 28	Embauche des membres des groupes cibles	77
TABLEAU 29	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	77
TABLEAU 30	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE*) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	78

TABLEAU 31	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	78
TABLEAU 32	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2021-2022	78
TABLEAU 33	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	79
TABLEAU 34	Répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi.....	79
TABLEAU 35	Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	80
TABLEAU 36	Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2021-2022.....	81
TABLEAU 37	Comité permanent et mandataire	81
TABLEAU 38	Statut de la politique linguistique institutionnelle..	82
TABLEAU 39	Implantation de la politique linguistique institutionnelle	82
TABLEAU 40	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles.....	83
TABLEAU 41	Contrats de service de plus de 25 000 \$	86

Liste des acronymes

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CQP	Division de la construction et de la qualification professionnelle
DRT	Division des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle
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
RT	Division des relations du travail
SE	Division des services essentiels
SISTA	Système intégré de services des tribunaux administratifs
SST	Santé et sécurité du travail

Déclaration de fiabilité des données

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

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

Ce rapport dresse le bilan des opérations du Tribunal pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Il présente des données exactes et fiables quant aux résultats atteints.

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

La présidente,



Lucie Nadeau



Message de la présidente

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

L'exercice financier 2021-2022 a été marqué par de nombreuses réalisations importantes et les résultats sont au rendez-vous. Que ce soit le lancement de la nouvelle planification stratégique, le traitement par le Tribunal d'un nombre record de contestations qu'il a reçues ou encore le regroupement de ses bureaux au centre-ville de Montréal. La contribution exceptionnelle de notre personnel est la pierre d'assise de notre réussite.

Une planification stratégique au diapason du monde du travail

Fruit de plusieurs mois de travail, cette planification projette le Tribunal vers ce qu'il aspire à être en 2025 : un tribunal spécialisé démontrant toute l'agilité nécessaire pour relever les défis auxquels il fait face. Ils seront de taille au cours des prochaines années. Pensons aux retombées des dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* concernant les décisions qui pourront faire l'objet d'une contestation directement au Tribunal. L'entrée en vigueur de ces dispositions, en avril 2023, aura une incidence importante sur le volume de contestations que le Tribunal recevra au cours des prochaines années. Les enjeux liés à la planification de la relève et à la mobilisation de nos ressources dans un marché du travail en pleine transformation sont également au cœur de nos priorités.

La
**contribution
exceptionnelle**

**de notre personnel est la pierre d'assise
de notre réussite.**

Je suis certaine que les orientations stratégiques dont le Tribunal s'est doté permettront d'y parvenir. D'ailleurs, les membres du comité de direction adopteront sous peu une nouvelle structure organisationnelle. Elle permettra au Tribunal d'implanter des mesures d'optimisation dans l'objectif de répondre aux besoins et aux attentes des parties et du public, soit de réduire les différents délais de traitement des dossiers et de maintenir des services de qualité.

Un volume de contestations jamais vu

L'année 2021-2022 a été marquée par l'ouverture de plus de 49 000 dossiers dans les quatre divisions du Tribunal. À elle seule, la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) a reçu 43 000 contestations, un sommet depuis la création du Tribunal en 2016. Grâce à l'énergie de tout un chacun et à certaines mesures d'optimisation déjà mises en place, le Tribunal a absorbé une grande partie de cette augmentation en mettant au rôle un nombre record de dossiers. Conséquemment, le Tribunal a procédé à la fermeture de près de 38 000 dossiers à la DSST, soit une augmentation de 29 % comparativement à l'année précédente. Ces résultats sont d'autant plus remarquables, car la grande majorité des audiences et des séances de conciliation ont été tenues en mode virtuel et que les membres du personnel étaient en télétravail. Le retour au travail en mode hybride et la reprise de nos activités en personne dans un avenir rapproché permettent d'envisager la prochaine année avec enthousiasme.

Pour mieux vous servir au centre-ville de Montréal et partout au Québec

Dans un souci constant de mieux répondre aux besoins des citoyens et des représentants, le Tribunal a finalisé le regroupement des bureaux de Montréal. Ce regroupement permet d'accroître la collaboration entre les différentes divisions du Tribunal et d'offrir aux parties des salles de conciliation et d'audience disposant d'outils numériques. Dans la même perspective, les travaux entourant le regroupement des bureaux du Tribunal de Québec ont commencé. Par ailleurs, d'autres directions régionales verront leurs salles d'audience modernisées et aménagées à l'image du Tribunal au cours de la prochaine année.

Des arrivées et des départs au comité de direction

La composition du comité de direction a changé au cours de l'année, entre autres, en raison du départ à la retraite de deux personnes ayant marqué la jeune histoire du Tribunal. Il s'agit de messieurs Gino Gagnon, directeur général des services administratifs, et de Gaëtan Breton, vice-président des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle. Ce dernier a été remplacé par madame Dominique Benoît qui occupe aujourd'hui ce poste. Je tiens à saluer leur exceptionnel engagement et l'énergie qu'ils ont déployée pour faire vivre le Tribunal.

La force d'une équipe

Nos réalisations ne seraient pas possibles sans la contribution, la compétence et le dévouement de toutes les personnes qui œuvrent au sein du Tribunal. Je vous considère comme étant notre plus grande force et vous remercie chaleureusement pour la qualité de votre travail.



Lucie Nadeau, présidente



Comité de direction au 31 mars 2022

De gauche à droite :

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

Claude Métivier, directeur général des technologies et du pilotage, et directeur des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle par intérim

Vicky Fitzback, directrice des services juridiques

Lucie Nadeau, présidente

Guillaume Jobidon, directeur général des services administratifs, directeur des ressources financières par intérim et directeur des ressources humaines par intérim

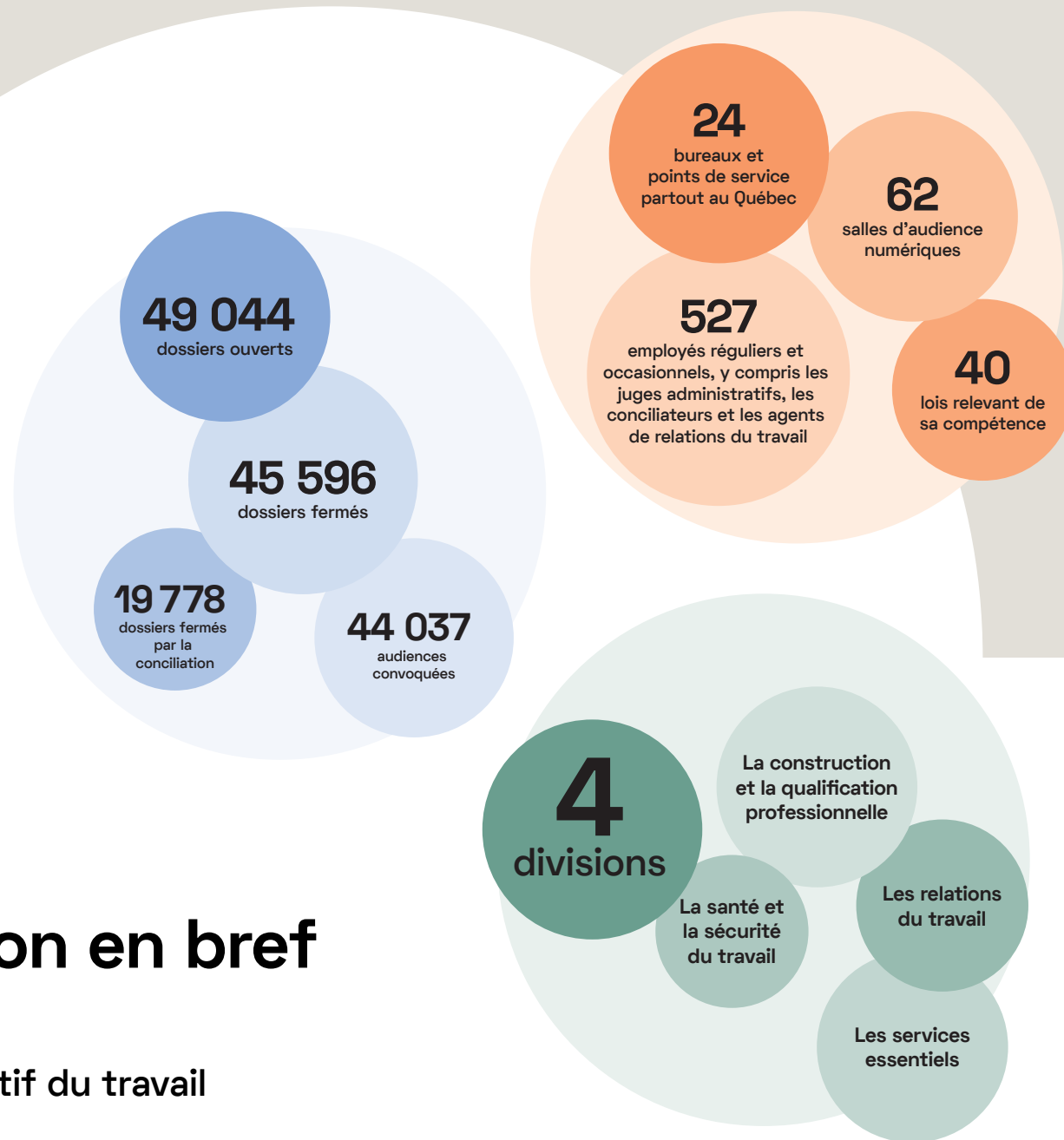
Annie Beaudin, vice-présidente de la qualité et de la cohérence

Marie-Claude Laberge, secrétaire générale et adjointe juridictionnelle

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

Au cours du présent exercice, quelques changements ont eu lieu au sein du comité de direction du Tribunal. Parmi eux :

- Le départ à la retraite de Monsieur Gaëtan Breton, vice-président des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle, remplacé par Madame Dominique Benoît ;
- Le départ à la retraite de Monsieur Gino Gagnon, directeur général des services administratifs, remplacé par Monsieur Guillaume Jobidon ;
- La contribution de Madame Annie Beaudin, à titre de directrice des services juridiques par intérim, remplacée par Madame Vicky Fitzback.



L'organisation en bref

Le Tribunal administratif du travail
au 31 mars 2022

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

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

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

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

Quatre divisions du Tribunal ●

1 ●

Division des relations du travail

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

Protection de l'emploi

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

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

Ces recours concernent principalement les employés non syndiqués des entreprises du Québec ainsi que certains cadres, dont les cadres municipaux.



Droits d'association et de négociation

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

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

Équité salariale

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

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

Agences de placement et agences de recrutement

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

2.

Division de la santé et de la sécurité du travail

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

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

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

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

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

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



3.

Division des services essentiels

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

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

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

Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner à un employeur et 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.

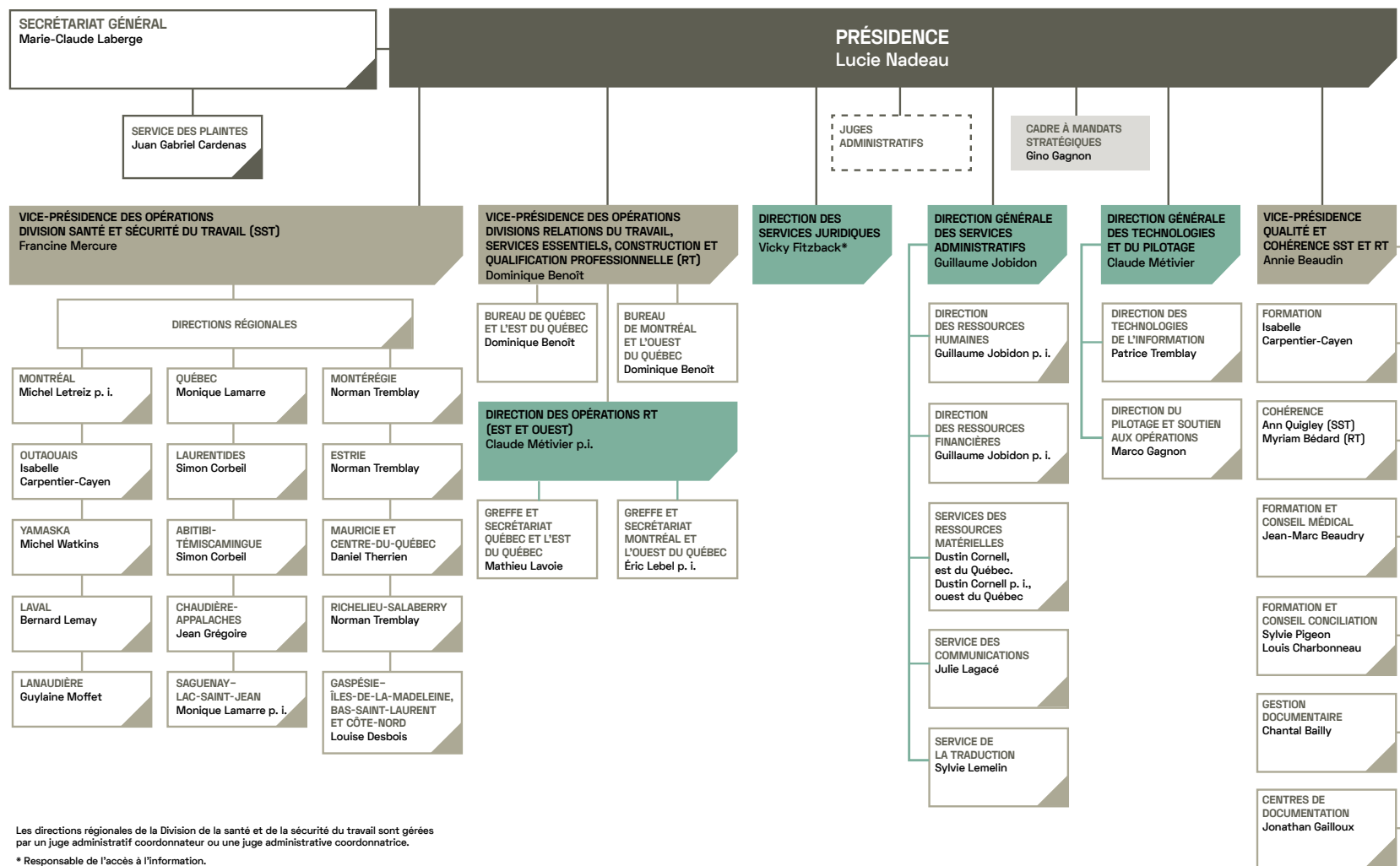


Clientèle

Les services du Tribunal s'adressent aux :

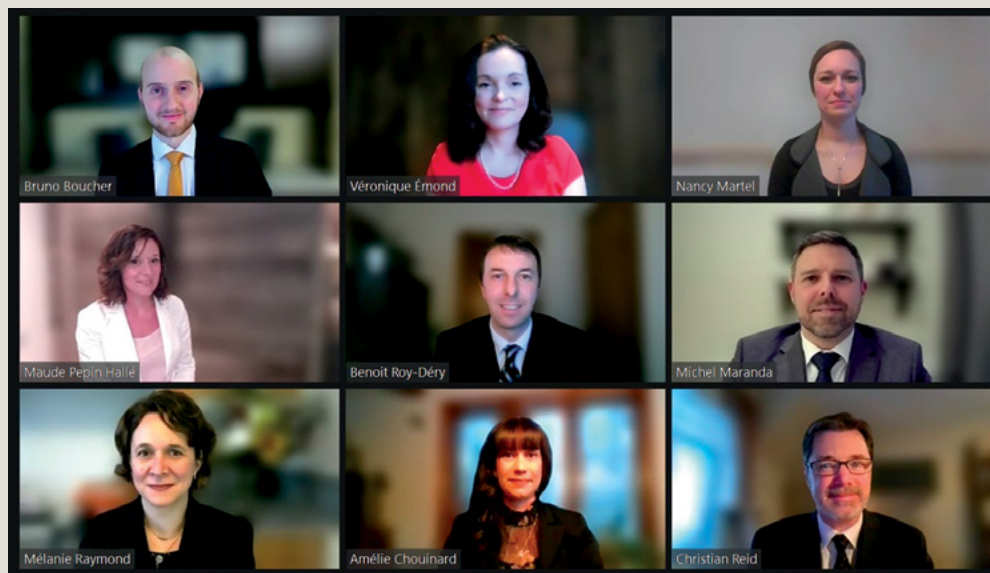
- salariés, syndiqués ou non ;
- cadres ;
- employeurs ;
- travailleurs ;
- personnes responsables d'un service de garde en milieu familial qui sont enceintes ou qui allaitent ;
- associations de salariés ;
- unités de négociation du secteur des affaires sociales ;
- associations de personnes responsables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

Organigramme au 31 mars 2022



Faits saillants

Nomination de neuf nouveaux juges administratifs



1

Le Tribunal a accueilli neuf nouveaux juges administratifs le 22 novembre 2021. Ces nominations visaient à remplacer les juges administratifs qui ont pris leur retraite au cours de la dernière année. Au terme d'une formation de huit semaines, la présidente du Tribunal, madame Lucie Nadeau a procédé à leur assermentation lors d'une cérémonie virtuelle qui a eu lieu le 20 janvier 2022. Celle-ci s'est déroulée en compagnie des vice-présidentes, de la responsable de la formation des juges administratifs et de quelque cent proches ou membres des familles des nouveaux juges.

Ces derniers ont graduellement été intégrés au rôle d'audience et bénéficient d'un programme de mentorat afin de favoriser leur intégration et le partage des connaissances et des façons de faire. Trois d'entre eux ont été affectés à la Division de la santé et de la sécurité du travail et six aux divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle.

2.

Aménagement des bureaux de Montréal

Les travaux d'aménagement des bureaux situés au 500, boulevard René-Lévesque Ouest, ont pris fin en mars 2022. Les nouveaux espaces permettent d'accueillir le personnel et les juges administratifs des quatre divisions. Dorénavant, le Tribunal peut servir l'ensemble de sa clientèle à la même adresse.

Essentiel à la consolidation d'une culture commune, ce regroupement permet au Tribunal d'accroître la collaboration entre les divisions, de mieux répondre aux besoins des différentes clientèles en plus d'offrir aux parties des salles de conciliation et d'audience disposant d'outils numériques.





3.

Projet pilote d'optimisation des processus opérationnels de la DSST

En raison de l'augmentation constante de dossiers traités à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) et de l'entrée en vigueur, en avril 2023, des dispositions sur les nouveaux recours prévus à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, le Tribunal a entrepris une révision de ses processus opérationnels afin qu'ils soient plus efficaces et efficaces.

En collaboration avec une équipe multidisciplinaire, un projet pilote a été mis en place à la Direction régionale de l'Estrie. Les membres de cette équipe ont analysé et trié quelque 400 dossiers dès leur ouverture afin de cibler les affaires prêtes à se régler rapidement, auquel cas elles étaient assignées à un conciliateur. Quant aux autres affaires, elles ont été transférées aux greffes afin qu'elles fassent l'objet d'une mise au rôle.

En mettant en place cette façon de faire, il a donc été possible de détacher le processus de conciliation de celui de l'adjudication. Cela a permis de régler les dossiers avant leur mise au rôle et, par conséquent, de décharger les rôles d'audience et d'offrir aux justiciables des dates d'audience plus rapidement. Finalement, le projet-pilote a permis d'obtenir de meilleurs délais de fermeture des dossiers, entre autres, grâce aux dossiers qui ont fait l'objet d'une entente.

L'analyse des résultats du projet pilote fera l'objet d'un suivi quant aux suites à leur donner.

4.

Ajouts de nouveaux pouvoirs à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*

Le 6 octobre 2021, lors de la sanction de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, l'article 9 de la LITAT a été modifié afin d'y prévoir certains pouvoirs.

Le Tribunal a maintenant le pouvoir d'encadrer le droit d'ester en justice d'une partie dont le comportement est vexatoire ou quérulent. Également, cet article prévoit dorénavant que le Tribunal peut rejeter sommairement ou bien assujettir à certaines conditions toute affaire qu'il juge abusive ou dilatoire sur demande ou d'office. Aussi, le législateur a précisé que le Tribunal détient le pouvoir de rendre des ordonnances de surseoir.





5.

Nouvelle planification stratégique du Tribunal

Le Tribunal est fier de présenter sa nouvelle planification stratégique qui propose différentes actions pour répondre aux défis qui l'attendent au cours des prochaines années.

Fruit d'une profonde réflexion sur le fonctionnement du Tribunal, la planification guidera nos actions et nos décisions durant cette période, en concrétisant la vision d'une justice d'avenir pour le monde du travail d'aujourd'hui. Elle a comme but d'optimiser l'organisation du travail et les façons de faire au Tribunal afin de répondre aux besoins et aux attentes du public et des parties, notamment en réduisant les différents délais de traitement des dossiers et en maintenant des services de qualité.

Afin d'y parvenir, le Tribunal a identifié cinq enjeux qui lui apparaissent incontournables, soit le leadership juridictionnel et organisationnel, la transformation numérique, la planification de la relève et la mobilisation des employés, la gouvernance et la culture organisationnelle ainsi que la performance organisationnelle. La communication est également un enjeu transversal mis de l'avant dans la planification stratégique.

Les efforts des juges administratifs, des conciliateurs, et des membres du personnel vont permettre à l'organisme de remplir pleinement sa mission d'être un tribunal accessible, spécialisé en droit du travail, qui rend des services de qualité avec célérité.

6.

Mise en place du *Cadre de référence pour l'utilisation des médias sociaux par les juges administratif(-ive)s du Tribunal administratif du travail*

Consciente que la société se transforme et que les questions déontologiques auxquelles peuvent être confrontés les juges administratifs évoluent également, la présidente du Tribunal a mis sur pied un comité de travail dont le mandat consistait à réfléchir sur l'utilisation des médias sociaux par les juges administratifs.

Le travail des membres de ce comité s'est concrétisé en janvier 2022 par l'adoption du *Cadre de référence pour l'utilisation des médias sociaux par les juges administratif(-ive)s du Tribunal administratif du travail*. Ce cadre de référence définit les principales valeurs qui animent le Tribunal sur les plans éthique et déontologique. Il établit des lignes directrices sur l'utilisation des médias sociaux par les juges administratifs afin de les aider à remplir leurs obligations déontologiques et ainsi renforcer la confiance du public à l'égard du Tribunal.



PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2025

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

Les enjeux

1.

Leadership
juridictionnel
et organisationnel

2.

Transformation
numérique

3.

Planification de la
relève et mobilisation
des employés

4.

Gouvernance et culture
organisationnelle

5.

Performance
organisationnelle

Communication

Orientations stratégiques

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

Tableau sommaire des résultats

ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
1.1 Améliorer les outils de recherche internes spécialisés	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes	31 mars 2024	40 %	38
1.2 Bonifier la diffusion des contenus	Réaliser un sondage, une analyse et compléter un plan d'action	31 mars 2022	100 %	38
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	60 %	39
1.4 Augmenter le nombre de forums de discussions sur des sujets spécialisés pour favoriser la cohérence	Créer de nouvelles équipes de cohérence et de nouveaux forums d'échanges	31 mars 2024	30 %	40

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 2021-2022	Page
1.5 Faire connaître la mission du Tribunal et sa jurisprudence	Participer à des comités chargés d'élaborer les contenus des activités externes, et à titre de présentateurs ou de formateurs	31 mars 2024	8 participations	41
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	100 %	41
1.7 Favoriser le partage du savoir-faire des tribunaux administratifs	Participer à des regroupements de tribunaux administratifs	31 mars 2024	4 participations	42

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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	100 %	42
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	50 %	43

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
1.10 Faire connaître le Tribunal auprès du grand public	Utiliser de nouveaux canaux de communication	31 mars 2025	25 %	43
1.11 Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal	Déployer de nouveaux moyens de communication	31 mars 2025	30 %	44

ENJEU 2 – Transformation numérique

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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 décembre 2023	16 %	45

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
2.2 Réviser la pertinence de chaque donnée recueillie par le Tribunal	Éliminer toutes les données non pertinentes	31 mars 2022	100 %	45
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	100 %	45

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
2.4 Déployer un service de production de listes en matière d’accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 décembre 2022	En cours	46
2.5 Déployer un service de recherche en ligne des décisions en matière d’accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 décembre 2022	En cours	46
2.6 Déployer un service de publication interactif des statistiques opérationnelles du Tribunal	Déployer le service	31 décembre 2023	En cours	46
2.7 Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d’un accès direct aux documents d’un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR	Réaliser l’étude	31 octobre 2024	Non débuté	47

ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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	100 %	48
3.2 Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques	Mettre en œuvre le programme	31 mars 2024	Non débuté	48

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
3.3 Optimiser l'organisation du travail	Réaliser une analyse et accompagner les équipes de travail	31 mars 2023	Non débuté	48
3.4 Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail	Réaliser une analyse	31 mars 2024	Non débuté	49

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
3.5 Élaborer des profils de compétences	Établir les profils pour la moitié des ressources	30 septembre 2022	30 %	49
3.6 Élaborer des parcours d'intégration TAT	Élaborer des parcours pour les profils identifiés	30 septembre 2023	60 %	49

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
3.7 Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel	Réaliser un sondage et une analyse	31 mars 2023	Non débuté	50
3.8 Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources	Diffuser un plan d'action	31 décembre 2023	Non débuté	50
3.9 Évaluer la portée des actions mises en place	Réaliser un sondage et une analyse	31 mars 2025	Non débuté	50

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 2021-2022	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	15 nouvelles salles	51
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	En cours	52
4.3 Faciliter l'accès aux différents locaux du Tribunal pour l'ensemble des employés	Uniformiser le système de contrôle d'accès pour la moitié des directions régionales	31 décembre 2023	Non débuté	52
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 décembre 2022	Non débuté	52

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
4.5 Poursuivre l'implantation du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à notre environnement	Mettre en place un intranet unique sur une plateforme commune pour l'ensemble du Tribunal	31 décembre 2023	En cours	53
4.6 Développer et mettre en place une stratégie de communication interne	Adopter un plan de communication interne	30 juin 2022	30 %	53

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	Page
4.7 Poursuivre les travaux avec le consultant externe pour l'élaboration d'une nouvelle structure	Adopter un nouvel organigramme	31 mars 2023	80 %	54

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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	Non débuté	54

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 2021-2022	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	30 juin 2022	En cours	55
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	50 %	56
5.3 Déployer un environnement bureautique intégré et efficace	Déposer un rapport d’orientations à la direction pour décision	31 mars 2023	En cours	56

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

Axe d’intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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	80 %	57
5.5 Soutenir le maintien et l’amélioration de SISTA	Mettre en place un processus de gestion et de gouvernance ainsi qu’un plan d’évolution de SISTA	31 décembre 2021	100 %	57

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2021-2022	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	269 jours	58
	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers	Au 31 mars	98,6 %	58
	Établir une méthode de calcul des délais imputables au Tribunal pour la fermeture des dossiers	31 mars 2022	100 %	59
	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal	Au 31 mars	305 jours	59
	Respecter le délai de traitement de 60 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 80 % des requêtes en accréditation	Au 31 mars	87,2 %	59
	Respecter le délai de traitement de 90 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 85 % des requêtes en transmission de droits et obligations	Au 31 mars	95,8 %	60
	Respecter le délai de sept jours ouvrables prévu au <i>Code du travail</i> pour 100 % des dossiers visant le traitement des avis de grève et des listes de services essentiels dans les services publics	Au 31 mars	100 %	60

ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel

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

Orientation stratégique

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

Objectif

Augmenter le rayonnement du Tribunal

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Une équipe se consacre à la mise à jour du TOPO-SST et a ajouté du contenu sur plusieurs dispositions de la LITAT. Aussi, le contenu du principal outil juridique de la DRT fait l’objet d’une mise à jour en continu.

Axe d’intervention 1.2	Bonifier la diffusion des contenus		
Cible	Réaliser un sondage, une analyse et compléter un plan d’action		
Échéancier	31 mars 2022		
Résultat	2021-2022		
	100 %		

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a sondé les membres du personnel afin de connaître leur utilisation et leurs besoins en regard des outils juridiques. À la suite de l’analyse des résultats du sondage, un plan d’action a été adopté pour rassembler les outils juridiques de l’intranet en un même endroit et répondre également aux besoins exprimés.



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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les principaux formateurs internes du Tribunal ont été initiés à l'andragogie et à ses principes, et ce, dans le but d'améliorer les formations pour les rendre plus pratiques.

Le Tribunal a notamment revu et offert les formations suivantes :

Formation initiale des nouveaux juges administratifs

D'une durée de neuf semaines, cette formation a été offerte aux neuf juges administratifs nommés au mois de novembre 2021. Afin de consolider les apprentissages, une semaine de formation a été ajoutée après une période d'intégration de deux mois. Ils ont aussi participé à des ateliers sur la gestion d'instance et sur la rédaction de décision.

Formation initiale des conciliateurs de la DSST

La structure de cette formation a été révisée et s'échelonne désormais sur plusieurs semaines. Dorénavant, les conciliateurs prennent en charge des dossiers réels dès la première semaine. L'approche se veut ainsi plus pragmatique et orientée vers la pratique. Le contenu des formations est mieux adapté à la réalité des conciliateurs.

Formation portant sur les services essentiels

Cette formation a été donnée à deux reprises à des conciliateurs de la DRT récemment nommés et comprend des mises en situation.

Programme de formation initiale des nouveaux assesseurs

Le programme a été revu avec une approche plus pratique.

Ateliers de rédaction

Ces ateliers ont été offerts à tous les juges administratifs afin qu'ils s'approprient le nouveau *Guide de rédaction par questions en litige*.

Ateliers de gestion d'instance

Des ateliers ont été offerts à plusieurs juges administratifs.

Formation portant sur la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*

Le premier volet de cette formation a été offert à tous les juges administratifs, conciliateurs et assesseurs de la DSST.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les midi-juges deviennent les après-midis juges

Forum d'échange et de discussion entre les juges administratifs de la DRT sur la jurisprudence récente et sur les activités administratives ou juridictionnelles, les midi-juges sont dorénavant des après-midis juges afin de permettre aux participants d'échanger davantage sur les sujets d'intérêt.

Mise en place des midis conciliateurs

À l'instar des rencontres des juges, le Tribunal a développé les midis conciliateurs pour ceux relevant de la DRT.

Nouvelle équipe de cohérence en construction et qualification professionnelle

Cette nouvelle équipe a pour mandat d'entendre les dossiers d'assujettissement, de conflit de compétence, de suspension de travaux, d'interprétation des secteurs, de méthodes de conception et de mesures différentes, ainsi qu'en priorité, les autres dossiers en matière de construction. Également, cette équipe se réunira afin d'étudier la jurisprudence et d'échanger pour favoriser la cohérence.

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	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Des représentants du Tribunal ont participé ou ont contribué aux activités suivantes :

- Groupe de travail du Barreau du Québec pour l'organisation des journées de formation intitulées *Développements récents en santé et sécurité du travail* ;
- Présentation d'une conférence intitulée *L'exercice du devoir de secours équitable et impartial à l'égard des parties non représentées : un défi de taille pour le juge administratif?*, d'un texte de doctrine intitulé *L'étendue, les balises et les limites du pouvoir de novo* ainsi que d'une revue de la jurisprudence du Tribunal ;
- Présentation d'une revue de jurisprudence à différents forums : Alliance de la Fonction publique du Canada (30 octobre 2021), le colloque SST de la FTQ (14 octobre 2021) et au Centre patronal SST (3 décembre 2021).

Également, des juges administratifs sont membres de différents comités du Conseil des tribunaux administratifs canadiens, dont le conseil d'administration.

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
	100 %

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

À la suite de la confection d'une liste d'organismes, une veille a été mise en place pour identifier les offres de formation dans des domaines d'intérêts pour le Tribunal.

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	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Voici les activités auxquelles des représentants du Tribunal ont participé :

- La Table provinciale sur le virage technologique des tribunaux administratifs ;
- 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
	100%

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a lancé le *Guide de rédaction par questions en litige* et une page intranet regroupant des documents de référence, dont plusieurs visent à faciliter l'appropriation du guide.

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%	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a poursuivi sa veille jurisprudentielle des décisions appliquant les *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* (RPPTAT). Le travail de recherche préparatoire à la rédaction des RPPTAT annotées (outil interne) a été fait par une recherche jurisprudentielle portant sur ces règles ainsi que celles qui s'en inspirent.

Des représentants du Tribunal ont participé à la mise à jour des JurisClasseurs pour le fascicule 18 de la section Santé et sécurité du travail et pour le fascicule 12 portant sur la procédure d'accréditation de la section portant sur les Rapports individuels et collectifs du travail. La consultation des nouvelles versions des fascicules est possible par le biais de l'intranet.

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 %	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Dans le cadre du Salon Visez droit, le Tribunal a diffusé trois capsules d'information portant respectivement sur le service de la conciliation, la préparation à une audience et le déroulement d'une audience devant le Tribunal. Ces capsules sont disponibles sur le site Internet du Tribunal, sous l'onglet Vidéos.



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 %	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal s'est doté de deux bannières verticales, d'un fond de scène et de modèles pour les présentations PowerPoint. Ces outils ont été réalisés en tenant compte de l'image de marque « Mettons le point final » et serviront pour ses présences lors de réunions, de rencontres, de colloques, de congrès et de salons.

Le Tribunal a également publié une nouvelle brochure informative sur ses services qui sera disponible, entre autres, dans ses différents bureaux et ses points de services.

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 décembre 2023		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	16 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a déployé quatre formulaires en mode interactif et a effectué une analyse des besoins pour les 21 autres formulaires. En tenant compte de la complexité du mandat et du temps nécessaire à sa réalisation, de même que des autres projets en technologies de l’information, un nouvel échéancier a été retenu, soit le 31 décembre 2023.

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	100 %		

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

À la suite d’une révision complète, le Tribunal a retiré l’ensemble des numéros d’assurance sociale de ses systèmes. Le Tribunal a dorénavant recouru à la date de naissance pour identifier de façon unique les personnes dans les dossiers de la DSST.

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	100 %		

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a ajouté une journalisation des accès en consultation des utilisateurs afin d’assurer la protection de certains renseignements contenus dans des documents qu’il détient dans le cadre de sa mission. Cela lui permet d’exercer un contrôle direct quant aux consultations effectuées par les utilisateurs.

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	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a réalisé un prototype de production de listes et a entrepris des démarches préliminaires auprès d'un fournisseur d'infonuagique pour l'hébergement de la solution.

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	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a entrepris des démarches exploratoires auprès d'un fournisseur d'infonuagique pour l'hébergement de la solution.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a entrepris des démarches exploratoires auprès d'un fournisseur d'infonuagique pour l'hébergement de la solution.



Axe d'intervention 2.7 Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un accès direct aux documents d'un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR

Cible Réaliser l'étude

Échéancier 31 octobre 2024

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

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

ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés

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

Orientation stratégique

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

Objectif

Avoir des ressources compétentes dans tous les postes

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

Axe d'intervention 3.1	Se donner des stratégies de planification de la relève à des postes ciblés
Cible	Identifier l'ensemble des stratégies de planification
Échéancier	31 mars 2022
Résultat	2021-2022 100 %

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a identifié des postes stratégiques ainsi que les besoins de main-d'œuvre qui découlent du départ de personnes clés pour l'organisme. Il a également identifié des zones de risque.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les actions de cet axe seront mises en œuvre lors du déploiement des mesures d'optimisation à la DSST et de la mise en place de la nouvelle structure organisationnelle.

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	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les actions seront mises en œuvre lorsque les cibles des axes 3.3 et 4.7 seront atteintes.

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		
Résultat	2021-2022	2022-2023	
	30 %	s. o.	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les travaux entourant l'élaboration des profils de compétence pour le personnel de soutien ont débuté.

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 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

L'élaboration des parcours d'intégration pour les postes d'agent de bureau et d'agent de secrétariat est présentement en cours.

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention 3.7	Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel		
Cible	Réaliser un sondage et une analyse		
Échéancier	31 mars 2023		
Résultat	2021-2022	2022-2023	
	Non débuté	s. o.	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

La réalisation du sondage est prévue pour l'automne 2022.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

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



ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle

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

Orientation stratégique

Consolider la culture commune au sein du Tribunal.

Objectif

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

En date du 1^{er} avril 2021, 8 salles d'audience étaient aménagées avec du nouveau mobilier et disposaient de la technologie numérique.

Au cours du présent exercice, le Tribunal a poursuivi les travaux d'uniformisation et de modernisation, dont les 15 salles d'audience de ses bureaux de Montréal.

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	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a réalisé un inventaire des espaces disponibles en vue de planifier la réorganisation.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les démarches relatives à cet axe ne sont pas amorcées.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal n'a pas entrepris les travaux relatifs à la formation.

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		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a amorcé les travaux pour identifier la technologie qui permettra de regrouper sur une seule plateforme l'ensemble des contenus.

Création d'un comité

Le Comité déterminera le système de gestion de contenu qui sera recommandé pour consolider les différentes plateformes.

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	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	30 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Des rencontres individuelles avec certains membres du personnel se sont tenues afin d'obtenir leurs commentaires sur l'état actuel des communications internes au sein du Tribunal. Les questions abordées visaient à cibler les points névralgiques à améliorer et à élaborer un sondage destiné à l'ensemble du personnel et des membres.

Le sondage a permis de connaître la perception du personnel et des membres relativement à la diffusion et à la circulation des informations au sein du Tribunal, ainsi que sur l'utilisation et l'efficacité des outils de communication interne. Grâce à leurs réponses, le Tribunal sera en mesure de bâtir une stratégie de communication interne efficace et adaptée aux besoins exprimés.

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 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les travaux avec le consultant externe sont terminés. Le Tribunal présentera un nouvel organigramme au cours du prochain exercice financier.

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	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Les démarches relatives à cet enjeu ne sont pas commencées.

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	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	En cours	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Au cours du présent exercice, le Tribunal a entrepris une révision de ses processus opérationnels afin qu'ils soient plus efficaces et efficients et qu'ils tiennent compte de l'augmentation constante des dossiers traités à la DSST.

Au terme de cette révision, le Tribunal a mis en place plusieurs mesures d'optimisation qui permettront de réduire les délais de mise au rôle et de fermeture des dossiers. Par exemple, le Tribunal a augmenté la mise au rôle des dossiers de l'ordre de 8 %, ce qui correspond à une augmentation de 2 800 audiences convoquées. Le Tribunal a également élaboré une nouvelle façon de procéder pour le traitement des contestations en séparant la démarche de conciliation de celle de l'adjudication.

Ce nouveau processus a fait l'objet d'un projet pilote à la Direction régionale de l'Estrie (voir fait saillant à la page 25).

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 <i>Loi sur les normes du travail</i> .		
Échéancier	31 mars 2022 (analyse et recommandation)		
	31 mars 2024 (réduction du nombre de dossiers)		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	50 %	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a fait une analyse détaillée de la capacité de convocation de la DRT. Il a émis des recommandations pour revoir la grille des niveaux de convocation afin de prévoir des places plus nombreuses pour les plaintes en vertu de la LNT, tout en s'assurant de conserver suffisamment de places au rôle pour les autres recours.

Cette nouvelle grille de convocation a été mise en place à compter du 1^{er} janvier 2022, ce qui a permis de diminuer de 11,2 % les plaintes en vertu de la LNT en attente de convocation.

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	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Un mandat intitulé « Positionnement technologique du Tribunal en regard de la stratégie de la transformation numérique » a été élaboré par la Direction des technologies de l'information.

Le résultat de ce mandat vise à déposer des orientations technologiques et un plan de déploiement afin de répondre à la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*.

Le Tribunal a confié un mandat d'une durée d'un an à une firme pour l'accompagner dans ce mandat. Les recommandations seront soumises au Tribunal au courant du prochain exercice.

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 %	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

La mise en place de l'entrepôt a permis de couvrir 80 % des nouvelles données. Le reste du travail sera réalisé au courant du prochain exercice.

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	
	100 %	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a mis en place le Comité d'entretien et d'évolution du système SISTA, un lieu d'échanges sur les opérations et sur l'évolution souhaitée du système de mission.

Dans le cadre de ses travaux, le Comité a révisé l'ensemble des demandes en attente afin d'établir un plan d'entretien et de développement qui tient compte des différentes priorités opérationnelles, législatives ou stratégiques de l'ensemble des divisions.

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	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a eu un délai moyen de convocation de 269 jours pour l'ensemble de ses divisions. Le délai a légèrement augmenté en raison de la hausse des contestations reçues à la Division de la santé et de la sécurité du travail.

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 %	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a respecté le délai de délibéré permis dans le cadre de 5 339 des 5 416 décisions rendues. Les résultats présentés concernent les décisions finales ayant pour effet de fermer le dossier.

Divisions	Délibérés dans les délais	Délibérés hors-délai	Respect du délai de délibéré (% atteint)
Santé et sécurité du travail	4 721	76	98,4 %
Relations du travail	513	1	99,8 %
Services essentiels	70	0	100,0 %
Construction et qualification professionnelle	35	0	100,0 %
Ensemble des divisions	5 339	77	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 100 %

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a adopté une méthode de calcul des délais de traitement qui lui sont imputables. Cette méthode permet notamment de tenir compte des périodes d'inactivité du dossier en raison notamment du dépôt d'une demande de remise de la part des parties ou encore d'une demande de suspension.

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	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a eu un délai imputable de 305 jours pour la fermeture de 45 596 actes introductifs. Les délais moyens de traitement par division sont présentés au tableau 12 à la page 66.

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 %	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 321 dossiers sur les 368 requêtes en accréditation reçues, soit 7,2 % 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%	s. o.	s. o.	s. o.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 159 dossiers sur les 166 reçus, soit 10,8 % de plus que la cible fixée.

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* pour les 128 avis de grève reçus.

Données relatives aux opérations du Tribunal

La présente section fait état des données liées aux opérations de ses quatre divisions. La mise en œuvre d'une nouvelle planification stratégique pour la période 2021-2025 a été l'occasion pour le Tribunal de réviser la présentation et la définition de ses données opérationnelles. Ainsi, les données publiées dans les rapports annuels des années précédentes sont légèrement différentes des données présentées au présent rapport, et ce, pour une même période. Dans certains cas, le Tribunal est dans l'impossibilité de produire un historique pour certaines données.

À l'instar de son dernier plan stratégique, le Tribunal maintient son objectif de réduire les différents délais de traitement des dossiers. À cette fin, il a identifié des actions qui visent notamment à diminuer le délai de mise au rôle et à respecter le délai de délibéré et celui de fermeture des dossiers. Ces résultats sont présentés dans la section du rapport annuel consacrée à la planification stratégique. La présente section expose d'autres statistiques liées aux opérations du Tribunal.

Inventaire des dossiers

L'inventaire est constitué des dossiers ouverts, ce qui inclut les dossiers rouverts, et qui sont en attente de fermeture. 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

Inventaire des dossiers

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers
Santé et sécurité du travail	46 634	11,5%	41 825	5,6%	39 624
Relations du travail	7 267	-15,9%	8 637	9,5%	7 889
Services essentiels	202	-34,4%	308	1000,0%	28
Construction et qualification professionnelle	73	-11,0%	82	22,4%	67
Ensemble des divisions	54 176	6,5%	50 852	6,8%	47 608



TABLEAU 2

Nombre de dossiers en attente d'une première date d'audience offerte par le Tribunal

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers
Santé et sécurité du travail	14 739	25,8%	11 712	2,9%	11 387
Relations du travail	2 887	-30,1%	4 129	33,9%	3 084
Services essentiels	0	-100,0%	1	100,0%	0
Construction et qualification professionnelle	10	-33,3%	15	-48,3%	29
Ensemble des divisions	17 636	11,2%	15 857	9,4%	14 500

TABLEAU 3

Nombre de dossiers ouverts par année

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers
Santé et sécurité du travail	43 068	35,6%	31 759	-14,7%	37 212
Relations du travail	5 501	-13,0%	6 325	-12,0%	7 187
Services essentiels	369	-41,7%	633	82,4%	347
Construction et qualification professionnelle	106	0,0%	106	-34,6%	162
Ensemble des divisions	49 044	26,3%	38 823	-13,5%	44 908

TABLEAU 4

Nombre de dossiers fermés par année

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers
Santé et sécurité du travail	38 072	29,1%	29 490	-2,8%	30 335
Relations du travail	6 825	20,0%	5 687	-19,4%	7 058
Services essentiels	580	50,6%	385	9,1%	353
Construction et qualification professionnelle	119	29,3%	92	-43,2%	162
Ensemble des divisions	45 596	27,9%	35 654	-5,9%	37 908

TABLEAU 5
Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture

Types de fermeture	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Par décision	8 810	19,3%	6 942	19,5%	8 491	22,4%
Par le service de conciliation	19 774	43,4%	15 928	44,7%	18 168	47,9%
Par règlement entre les parties ou désistement	16 604	36,4%	12 647	35,5%	11 171	29,5%
Par le Tribunal de façon administrative	408	0,9%	137	0,4%	78	0,2%
Total	45 596		35 654		37 908	

TABLEAU 6
Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division

Types de fermeture	Nombre de dossiers par division - 2021-2022				Total
	SST	RT	SE	CQP	
Par décision	6 571	1 695	508	36	8 810
Par le service de conciliation	18 035	1 719	11	13	19 778
Par règlement entre les parties ou désistement	13 368	3 153	17	62	16 600
Par le Tribunal de façon administrative	98	258	44	8	408
Total	38 072	6 825	580	119	45 596

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	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	256	0,4 %	255	9,4 %	233
Relations du travail	370	17,1 %	316	12,5 %	281
Services essentiels*	100	22,0 %	82	192,9 %	28
Construction et qualification professionnelle	122	0,0 %	122	35,6 %	90
Ensemble des divisions	269	3,1 %	261	10,1 %	237

* À la suite de l'entrée en vigueur, le 30 octobre 2019, 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*, le Tribunal s'est vu confier de nouveaux pouvoirs en matière d'assujettissement au maintien des services essentiels dans les services publics et quant à la détermination des services essentiels devant être fournis dans le secteur public, plus particulièrement dans le réseau de la santé et des services sociaux. De ce fait, le Tribunal a procédé à l'ouverture de plusieurs dossiers en matière d'assujettissement. Toutefois, ces dossiers ne nécessitaient aucun traitement immédiat, ce qui a causé une augmentation du délai de mise au rôle.

TABLEAU 8

Nombre de dossiers convoqués

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers	Variation	Nombre de dossiers
Santé et sécurité du travail	59 968	9,8 %	54 604	5,7 %	51 670
Relations du travail	10 943	18,0 %	9 277	-12,9 %	10 657
Services essentiels	681	73,7 %	392	21,0 %	324
Construction et qualification professionnelle	248	10,7 %	224	30,2 %	172
Ensemble des divisions	71 840	11,4 %	64 497	2,7 %	62 823

TABLEAU 9
Nombre total d'audiences convoquées

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Nombre audiences	Variation	Nombre audiences	Variation	Nombre audiences
Santé et sécurité du travail	36 239	8,4 %	33 436	2,7 %	32 545
Relations du travail	7 112	14,2 %	6 227	-11,4 %	7 027
Services essentiels	464	21,5 %	382	18,3 %	323
Construction et qualification professionnelle	222	15,6 %	192	18,5 %	162
Ensemble des divisions	44 037	9,4 %	40 237	0,4 %	40 057

Une audience peut viser un ou plusieurs dossiers. En 2021-2022, une audience traite en moyenne 1,6 dossier.

Délai de délibéré

Le délai moyen de délibéré correspond à la période au cours de laquelle le juge administratif analyse le dossier et rédige sa décision. 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. Le dernier alinéa de l'article 359 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) apporte une exception à cette règle générale en prévoyant un délai de délibéré de 60 jours pour les dossiers prioritaires.

En ce qui a trait aux requêtes en accréditation, le *Code du travail* prévoit qu'elles doivent être traitées en moins de 60 jours. Les dossiers urgents de la Division des relations du travail et de la Division de la construction et de la qualification professionnelle sont traités selon le degré d'urgence de la situation.

TABLEAU 10
Délai moyen de délibéré

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	44	12,8 %	39	-7,1 %	42
Relations du travail	53	0,0 %	53	-1,9 %	54
Services essentiels	4	-71,4 %	14	250,0 %	4
Construction et qualification professionnelle	61	17,3 %	52	0,0 %	52

Délai de fermeture des dossiers

Ce délai se calcule entre l'ouverture et la fermeture d'un dossier, soit par règlement, accord, désistement, une première décision finale rendue par le Tribunal ou fermeture administrative. Il n'inclut pas les délais additionnels des dossiers faisant l'objet d'une réouverture à la suite de la réception, par exemple, d'une demande de révision, d'une demande de fixation d'indemnité ou encore d'un ordre d'un tribunal judiciaire à l'effet de réentendre une cause. Puisque cela ne touche en moyenne que 2 % des dossiers, ces délais n'ont que peu d'incidence sur les délais moyens.

Par ailleurs, le Tribunal distingue dorénavant les délais de traitement qui lui sont imputables de ceux qui sont imputables aux parties. En effet, lorsqu'une partie demande une remise de l'audience convoquée par le Tribunal ou encore une suspension du dossier, entre autres, parce que des négociations sont en cours ou encore parce que le dossier est en attente d'une décision d'une autre instance (exemple : Bureau d'évaluation médical). 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.

Les tableaux qui suivent présentent les délais de traitement réels ainsi que les délais de traitement imputables au Tribunal. Les résultats à l'égard des cibles sont présentés dans la section de l'enjeu 5 de la planification stratégique.

TABLEAU 11

Délai réel moyen de fermeture des dossiers

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	415	0,2 %	414	14,0 %	363
Relations du travail	460	-17,3 %	556	32,4 %	420
Services essentiels*	104	28,4 %	81	-51,8 %	168
Construction et qualification professionnelle	291	47,0 %	198	42,4 %	139
Ensemble des divisions	418	-3,5 %	433	16,7 %	371

* À l'instar de la note explicative du tableau 12, l'ouverture de nombreux dossiers en matière d'assujettissement qui ne nécessitaient aucune action immédiate a également eu une influence sur le délai moyen de fermeture de ces dossiers, lequel a augmenté en 2021-2022. Qui plus est, le Tribunal disposait de 120 jours pour rendre une décision dans le cadre de la ronde de négociation de 2020, contrairement aux 90 jours habituels.

TABLEAU 12

Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal

Divisions	2021-2022		2020-2021		2019-2020
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)
Santé et sécurité du travail	297	-0,7 %	299	13,7 %	263
Relations du travail	366	26,2 %	290	6,2 %	273
Services essentiels	99	22,2 %	81	138,2 %	34
Construction et qualification professionnelle	179	32,6 %	135	43,6 %	94
Ensemble des divisions	305	3,4 %	295	12,6 %	262

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 13

Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte

2021-2022		2020-2021	
Délai moyen en jours	Taux de conformité	Délai moyen en jours	Taux de conformité
3,26	88,23%	4,21	80%

Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, le Tribunal a finalisé le traitement de 2 plaintes déposées lors de l'exercice précédent et a enregistré 65 nouvelles plaintes, dont 8 se sont avérées fondées.

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 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 14

Plaintes traitées en 2021-2022

Motifs	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes non fondées	Plaintes irrecevables	Plaintes en cours	Plaintes abandonnées	Total
Mise au rôle / État du dossier	6	5	3	4	–	–	18
Audience	–	1	2	2	–	–	5
Langue	1	–	1	–	–	–	2
Comportement du personnel	–	2	3	6	–	1	12
Conciliation	–	1	4	2	–	–	7
Décision (délai de délibéré)	–	–	–	–	–	–	–
Décision (contenu)	–	–	–	7	–	1	8
Procédures administratives	1	2	5	–	–	1	9
Lois et règlements	–	–	–	–	–	–	–
Protection des renseignements personnels	–	1	2	–	–	–	3
Autres	–	–	–	3	–	–	3
Total	8	12	20	24	–	3	67

Utilisation des ressources humaines

L'effectif autorisé au Tribunal administratif du travail pour l'exercice 2021-2022 était de 962 460 heures, soit l'équivalent de 527 postes à temps complet (35 heures).

TABLEAU 15
Répartition des postes au sein du Tribunal, par catégorie d'emploi, au 31 mars 2022

Catégories d'emploi	2021-2022	2020-2021	Variation
Membres et dirigeants	157	157	0
Personnel d'encadrement	14	14	0
Professionnels	152	151	1
Personnel technique, de bureau et ouvrier	196	197	-1
Total	519	519	0

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

Le groupe des professionnels est composé de 79 conciliateurs et agents de relations du travail, de 16 médecins assesseurs, de 17 avocats et de 40 autres professionnels en droit, en communication, en bibliothéconomie, en gestion documentaire et en gestion des ressources humaines, financières, informationnelles et matérielles.

Le tableau 16 présente la répartition de l'effectif en poste par secteur d'activité, soit le nombre de personnes qui occupent un poste régulier ou occasionnel, à l'exception des étudiants et des stagiaires.

TABLEAU 16
Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2022

Secteurs d'activité	2021-2022	2020-2021	Variation
Administration	73	72	1
Division de la santé et de la sécurité du travail	305	313	-8
Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle	106	108	-2
Vice-présidence de la qualité et de la cohérence	32	28	4
Total	516	521	-5

Services régionalisés

Grâce à ses bureaux répartis à travers le Québec, le Tribunal facilite l'accès à ses services. Le tableau 17 indique que 80 % du personnel du Tribunal est affecté au service direct aux citoyens.

TABLEAU 17
Postes affectés au service direct aux citoyens

Unités administratives	Nombre de postes	Pourcentage de l'effectif global (519 ETC)
Vice-présidence des opérations SST et Vice-présidence des opérations RT	12	2,3 %
Équipe de relève SST	12	2,3 %
Abitibi-Témiscamingue	6	1,2 %
Chaudière-Appalaches	15	2,9 %
Estrie	9	1,7 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Côte-Nord	17	3,3 %
Lanaudière	25	4,8 %
Laurentides	22	4,2 %
Laval	16	3,1 %
Mauricie et Centre-du-Québec	13	2,5 %
Montréal	20	3,9 %
Montréal*	138	26,6 %
Outaouais	7	1,3 %
Québec*	59	11,4 %
Richelieu-Salaberry	21	4 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	9	1,7 %
Yamaska	14	2,7 %
Total	415	80 %

* Bien qu'ils soient affectés aux bureaux de Montréal ou de Québec, les 39 juges administratifs et les 26 conciliateurs et agents de relations du travail de la Division des relations du travail se déplacent dans toutes les régions où leurs services sont requis.

80%

du personnel du Tribunal est affecté au service direct aux citoyens

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 18
Emplois régionalisés au 31 janvier 2022

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 2022
12	3

Formation et perfectionnement du personnel

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

Les tableaux 19 à 21 présentent les dépenses et le nombre de jours consacrés à la formation pour l'exercice 2021-2022.

TABLEAU 19
Répartition des dépenses totales consacrées à la formation et au développement du personnel, par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Dépenses
Perfectionnement des compétences	574 435\$
Gestion	23 634\$
Connaissances technologiques	27 435\$
Cheminement de carrière	49 955\$
Communication	413\$

TABLEAU 20
Dépenses de formation

Proportion de la masse salariale	Nombre moyen de jours de formation par personne	Somme allouée par personne
1,33 %	2,8 jours	1 309\$*

* Ce montant inclut le salaire des personnes formées.

TABLEAU 21
Jours de formation par catégorie d'emploi

Cadres	Juges administratifs	Professionnels	Fonctionnaires
15	666	459	283

Taux de fidélisation

Les défis stimulants et le climat de travail agréable font en sorte que le taux de fidélisation de son personnel régulier est demeuré stable au cours des trois dernières années.

TABLEAU 22
Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

2021-2022	2020-2021	2019-2020
91 %	91 %	91 %

TABLEAU 23
Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

2021-2022	2020-2021	2019-2020
25	28	28

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Accès à l'information et protection des renseignements personnels

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

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

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

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

Le tableau 24 présente le nombre de demandes reçues par la responsable de l'accès à l'information, entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022, concernant l'accès à des documents que le Tribunal détient dans le cadre de sa fonction juridictionnelle.

TABLEAU 24

Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle

Objets des demandes	Nombre
Dossiers ou extraits de dossiers	93
Enregistrements d'audiences	29
Total	122

La responsable de l'accès a répondu favorablement à 79 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 sept demandes. Dans trois cas, le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés. Dans deux cas, le Tribunal ne pouvait donner l'accès à l'ensemble des documents demandés puisqu'il avait rendu une ordonnance de non-divulgation, de non-diffusion ou de non-publication de certains documents contenus au dossier. Dans un cas, le Tribunal ne pouvait donner l'ensemble des documents demandés puisque l'audience était en cours. Dans un cas, la demande d'accès visait à obtenir des renseignements personnels donc le Tribunal a refusé de donner l'accès en vertu des articles 14, 31, 37, 53, 54 et 88 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

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

TABLEAU 25
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	7

Une demande d'enregistrement d'audience a été refusée puisque le Tribunal ne détenait plus l'enregistrement conformément aux règles de conservation des enregistrements des audiences.

Toutes les demandes ont été traitées dans un délai moyen de 6 jours.

Documents de nature administrative détenus par le Tribunal

La responsable de l'accès a reçu 13 demandes d'accès à des documents de nature administrative, qui ont été traitées dans un délai moyen de 15 jours.

Elle a répondu favorablement à huit d'entre elles. Les documents transmis ont été diffusés sur le site Web du Tribunal.

Elle a répondu partiellement à une demande, car le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés.

Elle a répondu par la négative à quatre demandes. Dans un cas, la demande n'était pas assez précise. Dans un autre cas, elle considérait que la demande relevait davantage de la compétence d'un autre organisme. Dans un cas, les documents demandés nécessitaient des calculs et des comparaisons. Et dans le dernier cas, il était impossible de répondre à la demande dans les délais requis.

Mesures d'accommodement et avis de révision

Au cours de l'exercice 2021-2022, 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. Une demande d'accès a fait l'objet d'une mesure d'accommodement raisonnable.

TABLEAU 26

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	1
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-divulgateion, 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, le Tribunal indique sur son formulaire *Citation à comparaître* que les documents contenant de tels renseignements doivent lui être transmis dans une enveloppe cachetée sur laquelle se trouvent obligatoirement le numéro du dossier et la mention « CONFIDENTIEL ». 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 de citation à comparaître. Seul un juge administratif peut décider s'ils 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 29 occasions au cours du présent exercice, car des documents avaient été transmis par télécopieur ou à la personne qui les avait requis.

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

Diffusion des décisions

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

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

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

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

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

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

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

Accès à l'égalité en emploi

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

Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, 27 % des personnes embauchées faisaient partie des groupes cibles (membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, autochtones et personnes handicapées). Ce taux représente une augmentation de 4 % par rapport à l'année financière précédente.

Les tableaux 28 à 34 dressent un portrait de la situation en matière d'accès à l'égalité en emploi pour l'exercice 2021-2022.

À titre indicatif, le Tribunal comptait 338 employés réguliers au 31 mars 2022.

TABLEAU 27

Nombre total de personnes embauchées par statut d'emploi

Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
26	28	29	13

TABLEAU 28

Embauche des membres des groupes cibles

Statuts d'emploi	Total de personnes embauchées en 2021-2022	Membres des minorités visibles et ethniques	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total des groupes cibles	Taux d'embauche par statut d'emploi
Régulier	26	9				9	34,6 %
Occasionnel	28	5			1	6	21,4 %
Étudiant	29	9			1	10	34,5 %
Stagiaire	13	1				1	7,69 %

TABLEAU 29

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

Statuts d'emploi	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier	34,6 %	38,5 %	36 %
Occasionnel	21,4 %	21,1 %	24 %
Étudiant	34,5 %	21,4 %	32 %
Stagiaire	7,69 %	11,1 %	22 %

TABLEAU 30

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

Groupes cibles	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020
Anglophones	4	1,2 %	4	1,2 %	5	1,5 %
Autochtones	3	0,9 %	4	1,2 %	3	0,9 %
Personnes handicapées	7	2,1 %	7	2,1 %	7	2,1 %

* MVE : minorités visibles et ethniques.

TABLEAU 31

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

MVE par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020
Montréal, Laval	45	31,25 %	45	30,82 %	41	28,28 %
Outaouais, Montérégie	7	20 %	7	17,07 %	7	17,50 %
Estrie, Lanaudière, Laurentides	3	7,89 %	4	10,26 %	4	11,11 %
Capitale-Nationale	6	6 %	4	4,08 %	4	4,04 %
Autres régions	1	2,5 %	–	–	–	–

TABLEAU 32

Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi en 2021-2022

Embauche	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Personnel étudiant	Personnel stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	26	28	29	13	96
Nombre de femmes embauchées	21	22	27	11	81
Taux d'embauche des femmes	81 %	79 %	93 %	85 %	84 %

TABLEAU 33

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022

Représentativité	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	8	152	61	116	1	338
Femmes	2	92	53	102	0	249
Taux de représentativité des femmes	25 %	61 %	87 %	88 %	0 %	74 %

Gestion et contrôle des effectifs

Le tableau 34 présente la répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. 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 34

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	13 622	38	13 660	7
Juges administratifs**	278 460	-	278 460	153
Personnel professionnel	305 584	878	306 463	168
Personnel de bureau et technique	344 062	908	344 970	189
Personnel ouvrier	5 844	16	5 859	3
Total 2021-2022	947 572	1 840	949 412	520
Total 2021-2020	-	-	949 570	520

* Les étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés.

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

Embauche des membres des groupes cibles

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

Aucun projet n'a été soumis au Centre de services partagés du Québec relativement au PDEIPH. Par ailleurs, aucun participant au PDEIPH n'a été accueilli entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022.

TABLEAU 35

Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Diffusion dans l'intranet, de vidéos et de documents d'information de l'Office des personnes handicapées du Québec dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées du 1 ^{er} au 7 juin 2021.	Tout le personnel	539
Dans le cadre de la Semaine, diffusion dans l'intranet, du questionnaire d'autoformation de l'Office des personnes handicapées du Québec afin de s'assurer d'offrir un service inclusif à la clientèle en toute circonstance.		
Diffusion dans l'intranet et le site Web du Bilan 2020-2021 et de la mise à jour 2021-2022 du Plan d'action 2019-2022 à l'égard des personnes handicapées.		
Diffusion d'un article dans l'intranet afin de promouvoir la Journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre 2021.		
Faire la promotion de la politique du Tribunal administratif du travail pour l'intégration des personnes handicapées auprès des nouveaux employés.	Nouveaux employés	43

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 2021 et le 31 mars 2022, le CJA a traité 45 plaintes visant des juges administratifs du Tribunal, dont 15 reportées de l'exercice 2020-2021.

TABLEAU 36

Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2021-2022

Total des plaintes	Plaintes irrecevables	Plaintes non fondées	Plaintes fondées	Dossiers en traitement
45	28	0	0	17

Par ailleurs, le Tribunal administratif du travail a reçu cinq plaintes alléguant un manquement de nature déontologique de la part des conciliateurs ou des agents de relations du travail. Deux de ces plaintes ont été considérées comme non fondées, deux plaintes comme étant irrecevables et une plainte fondée en partie. Une plainte en cours de traitement au 31 mars 2021 a été considérée comme fondée en partie et a été finalisée au cours de l'année.

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 2021-2022, le Tribunal n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles.

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

TABLEAU 37

Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire ?	Oui.
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Cinquante ou plus
<ul style="list-style-type: none"> • Moins de cinquante • Cinquante ou plus 	
Avez-vous un comité permanent ?	Oui, il est composé de six personnes.
Combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	Aucune.

TABLEAU 38
Statut de la politique linguistique institutionnelle

Votre organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle?	Oui.
Si oui, à quelle date a-t-elle été approuvée par la plus haute autorité de l'organisme après que vous avez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	La Politique linguistique du Tribunal administratif du travail a été adoptée le 2 février 2018.
Depuis son adoption, cette politique a-t-elle été révisée?	Non.

TABLEAU 39
Implantation de la politique linguistique institutionnelle

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

L'utilisation des ressources informationnelles

L'année 2021-2022 a été marquée par la poursuite de la consolidation des actifs informationnels du Tribunal conséquemment à l'implantation du télétravail. La Direction des technologies de l'information (DTI) a notamment procédé au retrait des ordinateurs de bureau de type « tour », et a remplacé ceux-ci par des ordinateurs portables, des stations d'accueil, ainsi que plusieurs autres accessoires afin de permettre au personnel d'être pleinement fonctionnel.

Le regroupement des bureaux au centre-ville de Montréal a mobilisé de façon importante le personnel des TI. Par ailleurs, la DTI a amorcé des travaux relatifs au mandat intitulé « Positionnement technologique du TAT en regard de la stratégie de la transformation numérique », comme mentionné dans l'enjeu 5 de la planification stratégique.

Du côté des rencontres virtuelles, la popularité de celles-ci avec la solution de salles de visioconférence virtuelles Zoom n'a cessé de croître. Conséquemment, il y a eu un ajout de nouvelles salles pour un total de 136 salles virtuelles.

Outre les dossiers technologiques, le Système intégré de services des tribunaux administratifs (SISTA) continue d'évoluer selon les besoins constants de la clientèle et de nombreuses demandes d'entretien et d'amélioration ont été livrées par les ressources de la DTI.

Finalement, voici quelques autres interventions d'intérêt réalisées par le Tribunal au cours de la dernière année :

- Développement d'une solution de dépôt de preuve électronique lors de la tenue d'audiences numériques (en cours) ;
- Remplacement de la solution d'antivirus ;
- Début des travaux d'analyse et d'essais de la solution Microsoft Active Directory (AD) afin de permettre une meilleure compatibilité des solutions d'intégration offertes sur le marché ;
- Migration du site intranet de la VPORT de la version Sharepoint 2010 (SP2010) vers la version SP2019 dans les infrastructures technologiques du Tribunal ;
- Début des rencontres pour la consolidation des plateformes des différents sites intranet du Tribunal et la révision des contenus ;
- Révision du processus de gestion des identités et des accès.

Sur le plan financier, pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 un montant de 5 027,2 k\$ a été consacré aux technologies de l'information, comme l'indique le tableau ci-dessous.

TABLEAU 40

Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles

Exercice financier 2021-2022	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels
Activités d'encadrement	483,1 k\$	473,6 k\$
Activités de continuité	5 687,6 k\$	4 553,6 k\$
Projets	0,0 k\$	0,0 k\$
Total	6 170,7 k\$	5 027,2 k\$

Sécurité de l'information

Conscient de la valeur de l'information, le Tribunal s'est doté d'un cadre réglementaire pour assurer la sécurité des informations qu'il traite dans l'exercice de ses fonctions juridictionnelle et administrative, et en tant qu'employeur.

La Politique sur la sécurité de l'information du Tribunal ainsi que plusieurs directives définissent les règles s'appliquant à l'information sous toutes ses formes et tout au long de son cycle de vie. Ces règles concernent tous les aspects de la sécurité, soit la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité.

De plus, le Tribunal consigne la liste de ses actifs informationnels dans un registre de sécurité et maintient également un registre des détenteurs de ces actifs.

Organisation de la sécurité de l'information

Le Cadre de gestion de la sécurité de l'information du Tribunal précise les rôles et les responsabilités des intervenants qui composent la structure organisationnelle de sécurité de l'information au Tribunal, notamment :

- la présidente ;
- le responsable organisationnel de la sécurité de l'information (ROSI) ;
- le conseiller organisationnel en sécurité de l'information (COSI) et le coordonnateur organisationnel de gestion des incidents (COGI) ;
- la responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels ;
- les détenteurs d'actifs informationnels ;
- le comité sur la sécurité de l'information.

Le Tribunal s'implique aussi activement dans la sécurité de l'information gouvernementale. Depuis sa création, il participe aux activités du *Computer Emergency Response Team* de l'Administration québécoise (CERT/AQ). Le Tribunal est présent à la table de concertation des responsables organisationnels de la sécurité de l'information. Il est aussi l'un des premiers organismes à avoir adhéré au processus de déclaration des risques à portée gouvernementale.

Activités liées à la sécurité de l'information en 2021-2022

Rencontres du comité sur la sécurité de l'information

Ce comité s'est réuni à trois reprises au cours de l'exercice 2021-2022.

Les travaux du comité ont notamment porté sur :

- le suivi du plan opérationnel de sécurité ;
- les incidents de sécurité, l'analyse de leurs conséquences et la formulation de recommandations ;
- la mise en place de directives et leur maintien ;
- la préparation du comité de gestion de crises (trousse d'outils, simulations, analyse des répercussions potentielles) ;
- la formation du personnel.

Mesures informatiques de détection et de protection des accès

Plusieurs mesures technologiques ont été mises en place pour assurer la sécurité du réseau informatique du Tribunal. Ces solutions sont maintenues et actualisées régulièrement par l'équipe des technologies de l'information. Les alertes émises par ces systèmes sont analysées ; elles constituent des intrants importants pour détecter les menaces.

Alertes de sécurité technologique

Afin de maintenir son parc technologique sécuritaire, le Tribunal assure une veille des vulnérabilités et des alertes de sécurité. Ces avis proviennent des fournisseurs de logiciels et de matériel technologique, et sont compilés par le CERT/AQ. En 2021-2022, le Tribunal a analysé et traité 1 935 pourriels et alertes de sécurité technologique détectées par les logiciels antivirus. Plusieurs de ces alertes ont nécessité une intervention prioritaire et ont été résolues dans les délais.

Déclaration des incidents

La sécurité de l'information ne repose pas uniquement sur la technologie. Le personnel du Tribunal est le principal intervenant pour la détection d'anomalies pouvant affecter la sécurité. Le Tribunal a mis en place un système de déclaration des incidents. Le comité sur la sécurité de l'information procède à l'analyse de la gravité et des répercussions des incidents déclarés. Au besoin, il formule des recommandations pour réduire la potentialité ou la gravité des risques à venir. Si la gravité de l'événement le justifie, le comité de gestion de crises est convoqué. Ce processus permet au Tribunal de réagir rapidement et efficacement.

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, cinq incidents de sécurité ont été rapportés :

- Vulnérabilité du logiciel Zoom ;
- Perte de portable ;
- Vol d'identité ;
- Portes restées ouvertes ;
- Usurpation d'identité.

Aucun de ces incidents n'avait une portée gouvernementale.

Formation du personnel

Afin de conscientiser le personnel du Tribunal quant au caractère sensible de l'information qu'il manipule, et pour le guider en matière de bonnes pratiques relativement à la sécurité de l'information, un comité a été constitué pour la formation du personnel, dont celle des nouveaux employés.

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, plusieurs formations magistrales de 180 minutes ont été préparées et offertes aux nouveaux employés. Pour appuyer la formation initiale, un système d'apprentissage en ligne a été mis en place. Sur une base régulière, ce système diffusera, à l'intention de toutes les personnes œuvrant au Tribunal, des capsules d'information sur les bonnes pratiques de sécurité.

Analyses de vulnérabilité

Afin de valider l'efficacité des mesures de sécurité et des procédures en place, le Tribunal effectue des tests de vulnérabilité et des analyses de risques. Le comité sur la sécurité de l'information évalue ensuite les résultats et propose des correctifs.

En 2021-2022, un test de détection des vulnérabilités et un test d'intrusion ont été effectués sur les outils du Tribunal exposés sur Internet. Ces tests ont notamment permis la détection et la correction d'une faille de sécurité importante dans l'accès à notre système de messagerie électronique.

Suivi des vulnérabilités et des menaces

Faisant suite à la vision gouvernementale 2021-2026 en ressources informationnelles, le Tribunal a réservé une place de choix à la sécurité de l'information.

Pour s'aligner à cette vision, il était important pour le Tribunal d'accroître ses efforts afin de répondre présent à toutes les sollicitations en matière de sécurité de l'information. C'est ainsi que le directeur général des technologies et du pilotage a mis en place un tableau de bord analytique des vulnérabilités et des menaces.

Impact de la COVID-19 sur la sécurité de l'information

Le Tribunal a continué à mettre en place plusieurs séries de moyens technologiques afin de permettre à tous ses employés de faire du télétravail. La Direction des technologies de l'information a notamment configuré et mis en place des centaines d'ordinateurs portables pour un travail plus aisé en mode virtuel. Les caractéristiques de ces nouveaux outils ont dû être évaluées pour assurer la sécurité de l'information.

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 cédérom à frais minimes. Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, la vente de ces biens représente 10 863,75\$, 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. Toutefois, le Tribunal n'a généré aucun revenu pour l'exercice financier 2021-2022 puisque la location des salles a été suspendue en raison de la COVID-19.

Renseignements relatifs aux contrats de service

Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, le Tribunal a accordé 20 contrats de service ou d'approvisionnement supérieurs à 25 000\$.

TABLEAU 41

Contrats de service de plus de 25 000 \$

Services requis	Montants
Acquisition et installation de mobiliers pour des salles audience (Le Spécialiste du stylo)	73 743,00\$
Service de surveillance et acquisition de logiciels pour cyberattaque (VARS Corporation)	80 000,00\$
Élaboration du programme d'intégration des nouveaux employés de la VPOSST (Miyagi)	54 100,00\$
Rehaussement de l'intranet sur SharePoint (Solution Victrix)	96 062,50\$
Accompagnement du Tribunal – Processus de sélection des membres (ENAP)	47 000,00\$
Acquisition et installation de mobiliers pour salle d'audience (Createch Design)	300 000,00\$
Service de traduction (SOQUIJ)	95 000,00\$
Acquisition et installation d'équipements pour les salles d'audience numériques (VGA Communication)	62 149,64\$
Bilan de santé – Infrastructures Oracle (Momentum technologies)	25 300,35\$
Définition de la microstructure de gestion et des processus relatifs aux activités du greffe (Raymond Chabot Grant Thornton)	60 000,00\$
Acquisition et installation d'équipements audiovisuels pour des salles de conférence (Solotech)	71 676,00\$
Modernisation des infrastructures technologiques (Solution Victrix)	48 000,00\$
Accompagnement dans une démarche de gestion de changement (Humance)	38 968,00\$
Renouvellement de l'assurance logiciel et du soutien technique de la suite HCL Notes (SIA Innovations)	41 412,00\$
Vision 360 sur les orientations technologiques (Kyndryl)	49 500,00\$
Licences pour le logiciel de visioconférence Zoom (Solution PFT)	25 154,04\$
Service de traduction (Sandra Smith)	29 000,00\$
Acquisition et installation d'équipements de visioconférence Zoom pour les salles d'audience (Solotech)	156 116,00\$
Acquisition et installation de mobiliers de bureau (Artopex inc.)	796 500,55\$
Banque d'heures pour la fusion du système de gestion de contenu Typo3 (Libéo inc.)	55 900,00\$

Développement durable

Le Plan d'action de développement durable 2021-2022 du Tribunal administratif du travail tient compte de la vision, des enjeux fondamentaux, des orientations et des objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 (la révision générale de la Stratégie gouvernementale de développement durable est reportée au 31 mars 2022). Les pages suivantes dressent le bilan des réalisations du Tribunal en matière de développement durable pour l'exercice financier 2021-2022.

Activités réalisées du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 1

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

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.1

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 1

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

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

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

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

Résultats de l'année

Caisses de papier

Le Tribunal a commandé 4 497 caisses de papier durant l'année financière 2021-2022, comparativement aux 4 707 commandées en 2020-2021. Ces données représentent une diminution de 4,67 % par rapport à 2020-2021 et une diminution de 79,22 % par rapport à 2015-2016 (cible atteinte).

62

salles d'audiences numériques réparties dans l'ensemble des bureaux régionaux

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de caisses de papier commandées	21 639	18 140	12 300	13 860	13 596	4 707	4 497
Écart avec l'année de référence 2015-2016	-	↓ 16 %	↓ 43 %	↓ 36 %	↓ 37 %	↓ 78 %	↓ 79 %

Chemises de carton

Le Tribunal a commandé 25 boîtes de chemises de carton durant l'année financière 2021-2022, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année financière précédente, mais une diminution de 91,7 % par rapport à l'année de référence 2015-2016 (cible non atteinte).

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de boîtes de chemises de carton commandées	300	150	130	43	80	21	25
Écart avec l'année de référence 2015-2016	-	↓ 50 %	↓ 57 %	↓ 86 %	↓ 73 %	↓ 93 %	↓ 91 %

Cartouches d'encre

Le Tribunal a commandé 52 cartouches d'encre, comparativement aux 82 achetées lors de l'année financière précédente, soit une diminution de 36,6 % (cible atteinte).

Dossiers numériques

Le Tribunal dispose maintenant de 62 salles d'audiences numériques réparties dans l'ensemble de ses bureaux régionaux. Tous les juges administratifs ont accès et peuvent tenir des audiences virtuelles. Le mode virtuel représente 65,6 % du total d'audiences ou de conférences préparatoires tenues.

Dossiers de contestation électroniques

En 2020-2021, 49 761 dossiers de contestation ont été envoyés aux parties par courriel comparativement à 30 942 en 2020-2021, soit une augmentation d'environ de 61 %.

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

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

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

- Cibles :**
- Diminuer de 20 %, d'ici 2022, l'entreposage des dossiers physiques ;
 - Diminuer de 22%, d'ici 2022, les espaces d'entreposage.

Résultats de l'année

Boîtes de dossiers physiques entreposées

Le nombre de boîtes de dossiers physiques entreposées est passé de 3 667 à 3 367, ce qui représente une diminution de 8,2% par rapport à l'année financière 2020-2021, et de 16% depuis l'exercice 2015-2016 (cible 1 non atteinte).

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre de boîtes de dossiers physiques entreposées	4 031	3 590	3 367	3 248	3 377	3 667	3 367
Écart avec l'année de référence 2015-2016	–	↓ 11 %	↓ 16 %	↓ 19 %	↓ 16 %	↓ 9 %	↓ 16 %

Espaces d'entreposage

La superficie des espaces d'entreposage est passée de 1 210 à 1 111 mètres linéaires, ce qui représente une diminution de 8,1% par rapport à l'exercice 2020-2021, et une diminution de 16% depuis l'exercice 2015-2016 (cible 2 non atteinte).

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Superficie en mètres linéaires	1 330	1 185	1 111	1 071	1 114	1 210	1 111
Écart avec l'année de référence 2015-2016	-	↓ 11 %	↓ 16 %	↓ 19 %	↓ 16 %	↓ 9 %	↓ 16 %

Dossiers électroniques créés

873 dossiers électroniques (PDF, courriels, fichiers Microsoft Office, etc.) regroupant 5 589 fichiers divers, ont été créés durant l'exercice 2021-2022, ce qui représente une augmentation de 1 379 % comparativement à l'exercice 2020-2021.

Logiciel SyGED

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, huit utilisateurs ont été formés à l'utilisation du logiciel SyGED.

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

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

Indicateurs :

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

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

Résultats de l'année

Plusieurs articles de mobilier de bureau ont été placés sur le Babillard gouvernemental afin d'être utilisés par d'autres ministères et organismes. Certains articles ont également été déposés dans des écocentres en dernier recours. Également, des surfaces de bureaux ont été récupérées afin d'ajouter des systèmes assis/debout. En tout, 75 unités de mobilier achetées étaient composées de matériel recyclé ou recyclable.

Le Tribunal privilégie l'achat de cartouches d'encre et du papier recyclés, ainsi que les recharges pour les stylos et les distributeurs de films correcteurs. 52 cartouches d'encre ont été achetées et elles étaient toutes recyclées et recyclables (cible atteinte).

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

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

Indicateurs :

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

Cible : 100 % des réaménagements majeurs de nos bureaux.

Résultats de l'année

Deux salles d'audience ont été équipées de détecteurs de mouvements et 8 économiseurs d'eau ont été installés. Également, il y a eu l'installation de 5 gradateurs dans les salles d'audience (cible atteinte).

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 2

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

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

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

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

Résultats de l'année

Pour l'année financière 2021-2022, la consommation moyenne des deux camionnettes a été de 9,4 litres/100 km comparativement à 14,1 litres/100 km en 2020-2021 (cible atteinte). De plus, l'entretien mécanique est effectué régulièrement (cible atteinte).

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 3

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

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

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

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

Résultats de l'année

Le déménagement des employés du 35, rue Port-Royal Est vers le 500, boul. René-Levesque Ouest, environ 120 personnes, a été réalisé de manière écoresponsable en récupérant du mobilier et des fournitures de bureau. L'annexe III (C3) du bail regroupant l'ensemble des exigences du Tribunal en matière d'aménagement est fournie à la SQI lors d'aménagement ou déménagement (cible atteinte).

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 4

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

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

Indicateurs :

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

Cibles :

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

Résultats de l'année

Durant l'exercice financier 2021-2022, 150 ordinateurs portables ont été achetés avec une garantie prolongée. Le remplacement des ordinateurs s'effectue à partir de la cinquième année d'utilisation (cible 1 atteinte). L'acquisition de ces portables a permis de procéder au retrait des postes informatiques de table afin de rationaliser le nombre de postes de travail, soit un portable par utilisateur, et de faciliter le télétravail.

Quatorze nouveaux serveurs ont été acquis dans le cadre des travaux de mise en place, entre autres, de la solution d'authentification Active Directory de Microsoft, de MS Sharepoint 2019, d'environnement de bases de données Oracle pour l'application Tableau de bord. Aucune virtualisation n'a été effectuée au cours de l'exercice 2021-2022 (cible 2 non atteinte).

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 5

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

ACTION 8 : PRODUIRE DES PUBLICATIONS ÉCORESPONSABLES.

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

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

Résultats de l'année

Aucune publication cette année.

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

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

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

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

Résultats de l'année

Toutes les rencontres de 6 personnes et plus, soit 150 rencontres, ont été organisées de façon écoresponsable (4 en présentiel et 146 virtuellement) (cible atteinte).

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

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 6

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

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

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

Cible: 100 % des contrats.

Résultats de l'année

Le réaménagement des bureaux à Montréal a été octroyé à une compagnie avec une mission écoresponsable et les contrats respectent les termes des *Lignes internes de conduite concernant la gestion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction du Tribunal* (cible atteinte).

DOMAINE D'INTERVENTION 6 – MARCHÉS PUBLICS RÉSULTAT VISÉ 9

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.2

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 7

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

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

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

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

Résultats de l'année

Huit activités structurantes ont été revues durant l'exercice 2021-2022. Deux d'entre elles pouvaient tenir compte des principes de développement durable (cible atteinte).

RÉSULTAT VISÉ 10

OBJECTIF DU TRIBUNAL 8

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

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

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

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

Résultats de l'année

Lors des activités de reconnaissance pour les personnes prenant leur retraite, des chèques cadeaux pour les boutiques de métiers d'art du Québec ont été remis.

Pour souligner le temps des fêtes, la présidente a envoyé aux 520 membres du personnel du Tribunal des cartes de Noël en papier réalisées par l'artiste peintre québécoise Sylvie Leblanc (cible atteinte).

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

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 4

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

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4.3

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 9

Accroître l'implication du personnel dans la communauté.

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

Indicateurs:

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

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

Résultats de l'année

Au cours de l'année 2021-2022, 2 activités récurrentes ont été organisées par le Tribunal au profit de la communauté. Plus de 100 employés ont participé aux activités suivantes (cible non atteinte).

Bénévolat

Dans le cadre du concours annuel *S'impliquer, c'est payant pour la communauté!* et de la Semaine de l'action bénévole, un montant de 500 \$ a été remis à une œuvre caritative dans laquelle un membre du personnel du Tribunal s'implique bénévolement. En 2021-2022, le sort a favorisé le Centre d'action bénévole de Bordeaux-Cartierville.

Campagne d'entraide 2021

Les employés du Tribunal ont contribué à la campagne d'entraide 2021. Leur générosité a permis d'amasser 25 967 \$.

RÉSULTAT VISÉ 40

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 5

AMÉLIORER PAR LA PRÉVENTION LA SANTÉ DE LA POPULATION.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 5.1

FAVORISER L'ADOPTION DE SAINES HABITUDES DE VIE.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 10

Promouvoir la santé de notre personnel.

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

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

Cible: Maintenir un taux de participation d'au moins 50 % de notre personnel.

Résultats de l'année

89 employés ont bénéficié du programme *Bouger, c'est payant!* Le Tribunal rembourse, jusqu'à concurrence d'un montant de 100 \$ par personne, les frais d'abonnement ou d'inscription à une activité physique périodique visant à améliorer la santé.

7 employés ont été vaccinés lors de la dernière campagne de vaccination contre la grippe (cible non atteinte).

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

RÉSULTAT VISÉ 42

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 5.2

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

OBJECTIF DU TRIBUNAL 11

Promouvoir la sécurité à l'intérieur du Tribunal.

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

Indicateurs :

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

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

Résultats de l'année

Les membres du sous-comité sur la sécurité du personnel en regard de la clientèle agressive ont eu une rencontre cette année, ce qui a permis de réparer le système d'alarme au 35, rue Port-Royal Est. À la demande des membres du Tribunal, le sous-comité a offert son soutien et son expérience pour le traitement de trois situations particulières (cible atteinte).

La liste de distribution du forum de discussion sur la sécurité du personnel a été mise à jour, ainsi que le document explicatif pour les nouveaux membres. D'ailleurs, le forum a été alimenté à cinq reprises.

RÉSULTATS VISÉS 43 ET 44

ORIENTATION GOUVERNEMENTALE 6

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

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6.3

SOUTENIR LA PARTICIPATION PUBLIQUE DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS.

OBJECTIF DU TRIBUNAL 12

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

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

Indicateurs :

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

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

Résultats de l'année

Durant l'année 2021-2022, 25 étudiants ont bénéficié d'un emploi au Tribunal et 13 ont pu y suivre un stage.

Quatre de ces stages découlent d'un protocole de coopération intervenu avec le Barreau du Québec. Ces stages permettent d'offrir une formation juridique complète aux étudiants en leur faisant connaître l'importance qu'occupe la justice administrative dans le monde juridique (cible atteinte).

RÉSULTAT VISÉ 5

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2022

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 5 juillet 2022

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 2022, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets 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 2022, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets 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.

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,



Daniel Martel, CPA auditeur
Directeur principal d'audit par intérim

Québec, le 5 juillet 2022

	2022 Budget	2022 Réel	2021 Réel
REVENUS			
Contributions			
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (note 3)	77 587 200\$	71 846 806\$	72 715 003\$
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	5 403 056	5 403 056	6 034 256
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	390 000	381 421	545 945
Ventes de biens et services	175 000	177 287	169 809
Autres		37 848	59 684
	84 640 656	78 931 818	80 610 097
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	65 462 726	61 876 376	64 293 521
Loyers	8 838 300	9 136 879	8 617 177
Services professionnels	5 479 890	4 721 197	4 408 199
Transport et communication	1 950 440	1 050 768	1 241 737
Fournitures	831 300	640 857	538 178
Intérêts sur la dette à long terme	99 000	59 134	55 774
Amortissement des immobilisations corporelles	1 979 000	1 443 154	1 454 385
Autres		3 453	1 126
	84 640 656	78 931 818	80 610 097
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-	-	-
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	11 487 591	11 487 591	11 487 591
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	11 487 591\$	11 487 591\$	11 487 591\$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

	2022	2021
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	18 207 782\$	18 109 211\$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu (note 4)	16 140 984	10 707 330
Placements de portefeuille (note 5)	11 620 795	11 359 526
Créances à recevoir	96 594	99 006
Intérêts courus à recevoir	100 073	92 812
	<hr/> 46 166 228	<hr/> 40 367 885
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	11 946 990	5 434 273
Provision pour vacances (note 7)	8 603 470	8 203 958
Provision pour congés de maladie (note 7)	6 747 356	7 244 222
Provision pour allocations de transition (note 7)	11 385 779	12 021 365
Dette à long terme (note 8)	2 109 500	2 267 607
	<hr/> 40 793 095	<hr/> 35 171 425
ACTIFS FINANCIERS NETS	<hr/> 5 373 133	<hr/> 5 196 460
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	5 337 684	5 526 936
Charges payées d'avance	776 774	764 195
	<hr/> 6 114 458	<hr/> 6 291 131
EXCÉDENT CUMULÉ	<hr/> 11 487 591\$	<hr/> 11 487 591\$

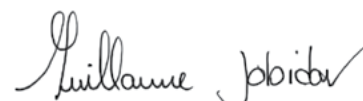
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 10)

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
des actifs financiers
nets de l'exercice clos
le 31 mars 2022**

	2022 Budget	2022 Réel	2021 Réel
Excédent de l'exercice	-\$	-\$	-\$
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(2 870 000)	(1 254 587)	(1 440 251)
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles		685	91
Amortissement des immobilisations corporelles	1 979 000	1 443 154	1 454 385
	(891 000)	189 252	14 225
Acquisition de charges payées d'avance		(515 185)	(534 305)
Utilisation de charges payées d'avance		502 606	211 133
		(12 579)	(323 172)
Augmentation (diminution) des actifs financiers nets	(891 000)	176 673	(308 947)
Actifs financiers nets au début de l'exercice	5 196 460	5 196 460	5 505 407
Actifs financiers nets à la fin de l'exercice	4 305 460\$	5 373 133\$	5 196 460\$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

	2022	2021
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent de l'exercice	-\$	-\$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 443 154	1 454 385
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles	685	91
	1 443 839	1 454 476
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 11)	5 401 306	(114 783)
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	6 845 145	1 339 693
ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Acquisitions de placements de portefeuille	(261 269)	(554 636)
Produits de disposition de placements de portefeuille	-	15 040 202
Flux de trésorerie liés aux activités de placement	(261 269)	14 485 566
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisitions d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(893 544)	(1 485 873)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouvelle dette à long terme	194 255	691 996
Remboursement de la dette à long terme	(352 362)	(291 590)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(158 107)	400 406
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	5 532 225	14 739 792
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	28 816 541	14 076 749
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE (note 11)	34 348 766\$	28 816 541\$
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES		
Intérêts reçus	374 160\$	671 554\$
Intérêts versés	59 134\$	55 774\$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

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

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

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

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

Utilisation d'estimations

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

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

État des gains et pertes de réévaluation

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

Instruments financiers

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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

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

Opérations interentités

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

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

Revenus

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

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

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

Charges

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

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie et équivalents de trésorerie

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

PASSIFS

Avantages sociaux futurs

Régimes de retraite

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

Provision pour vacances

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

Provision pour congés de maladie

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

Provision pour allocations de transition

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

ACTIFS NON FINANCIERS

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

Immobilisations corporelles

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

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

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

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

	2022	2021
Contributions reçues de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	77 587 200\$	72 807 000\$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	(5 740 394)	(91 997)
	<u>71 846 806\$</u>	<u>72 715 003\$</u>

4. AVANCE AU FONDS GÉNÉRAL DU FONDS CONSOLIDÉ DU REVENU

L'avance porte intérêt au taux de 0,44 % (0,25 % au 31 mars 2021) et n'a aucune modalité d'encaissement.

5. PLACEMENTS DE PORTEFEUILLE

Les placements de portefeuille sont constitués d'un dépôt à terme échéant en décembre 2023 portant intérêt à 2,30 % (2,30 % au 31 mars 2021).

6. CRÉDITEURS ET CHARGES À PAYER

	2022	2021
Créditeurs et charges à payer	1 254 688\$	777 244\$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	5 740 394	91 997
Traitements	3 277 903	2 881 921
Avantages sociaux	1 674 005	1 683 111
	<u>11 946 990\$</u>	<u>5 434 273\$</u>

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

La plupart des membres du personnel du Tribunal participent au Régime de retraite des employés 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 2022, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé de 10,33 % à 10,04 % de la masse salariale admissible et le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 12,29 % de la masse salariale admissible.

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE. Pour les années civiles 2021 et 2022, le montant de compensation à verser par l'employeur (part des participants et part de l'employeur) qui sera déterminée par Retraite Québec sera basé sur la perte assumée par la caisse des participants du RRPE en raison du transfert de participants en provenance du RREGOP.

Ainsi, le Tribunal a estimé un montant de compensation à 6 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2022 (2021 : 6 %).

Les cotisations du Tribunal, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 5 466 304 \$ (2021 : 5 456 749 \$). Les obligations du Tribunal envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2022	2021
Solde au début	8 203 958 \$	7 214 816 \$
Charge de l'exercice	5 902 236	5 365 164
Prestations versées au cours de l'exercice	(5 502 724)	(4 376 022)
Solde à la fin	<u>8 603 470 \$</u>	<u>8 203 958 \$</u>

Provision pour congés de maladie

	2022	2021
Solde au début	7 244 222 \$	7 329 364 \$
Charge de l'exercice	1 305 505	1 304 118
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 802 371)	(1 389 260)
Solde à la fin ⁽¹⁾	<u>6 747 356 \$</u>	<u>7 244 222 \$</u>

(1) Le solde à la fin comprend un montant de 145 391 \$ 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.

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

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

Pour les fonctionnaires, les mêmes dispositions transitoires étaient applicables depuis le 1^{er} avril 2017. La période transitoire est venue à échéance le 31 mars 2022. Ainsi, les journées de congé de maladie toujours inutilisées de la banque constituée le 1^{er} avril 2017 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 :

	2022	2021
Taux de croissance de la rémunération	3,00 % à 3,65 %	3,00 % à 3,65 %
Taux d'actualisation	2,53 % à 3,42 %	0,37 % à 2,89 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	7,43 années	7,17 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.

	2022	2021
Solde au début	12 021 365 \$	10 964 083 \$
Charge de l'exercice	254 588	1 515 003
Prestations versées au cours de l'exercice	(890 174)	(457 721)
Solde à la fin	11 385 779 \$	12 021 365 \$

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 :

	2022	2021
Taux de croissance de la rémunération	2,50 %	2,50 %
Taux d'actualisation	2,15 % à 3,42 %	0,37 % à 2,97 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des membres actifs	10,4 années	8,0 années

8. DETTE À LONG TERME

Emprunts de la Société québécoise des infrastructures, taux fixes de 1,95 % à 4,60 %, remboursables par versements mensuels totalisant 32 960 \$ (31 mars 2021 : 31 531 \$) incluant capital et intérêts, échéant de septembre 2023 à octobre 2035 (31 mars 2021 : août 2021 à octobre 2035).	2022	2021
	2 109 500 \$	2 267 607 \$

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

2023	346 162 \$
2024	336 965
2025	252 071
2026	193 367
2027	160 335
2028 et subséquents	820 600
	<u>2 109 500 \$</u>

9. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2022				2021	
	Mobilier et équipement de bureau	Équipements informatiques	Améliorations locatives	Développements informatiques	Total	Total
Coût des immobilisations						
Solde au début	2 264 073 \$	3 305 163 \$	13 288 907 \$	10 881 286 \$	29 739 429 \$	30 816 188 \$
Acquisitions	612 740	447 592	194 255	–	1 254 587	1 440 251
Radiations	–	(73 254)	(247 774)	–	(321 028)	(2 517 010)
Solde à la fin	<u>2 876 813</u>	<u>3 679 501</u>	<u>13 235 388</u>	<u>10 881 286</u>	<u>30 672 988</u>	<u>29 739 429</u>
Amortissement cumulé						
Solde au début	2 019 304	2 788 644	12 088 007	7 316 538	24 212 493	25 275 027
Amortissement de l'exercice	79 773	297 994	375 737	689 650	1 443 154	1 454 385
Radiations	–	(72 569)	(247 774)	–	(320 343)	(2 516 919)
Solde à la fin	<u>2 099 077</u>	<u>3 014 069</u>	<u>12 215 970</u>	<u>8 006 188</u>	<u>25 335 304</u>	<u>24 212 493</u>
Valeur comptable nette au 31 mars 2022	<u>777 736 \$</u>	<u>665 432 \$</u>	<u>1 019 418 \$</u>	<u>2 875 098 \$</u>	<u>5 337 684 \$</u>	
Valeur comptable nette au 31 mars 2021	<u>244 769 \$</u>	<u>516 519 \$</u>	<u>1 200 900 \$</u>	<u>3 564 748 \$</u>	<u>5 526 936 \$</u>	

Au 31 mars 2022, du mobilier et de l'équipement de bureau au coût de 284 550 \$ (31 mars 2021 : 0 \$) n'ont pas été amortis parce qu'ils n'avaient pas encore été mis en service.

10. 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 252 995 \$ (601 220 \$ en 2021).

Voici le détail des versements :

	2023	2024	2025	2026	2027
Non apparentés	94 031 \$	60 121 \$	27 087 \$	7 330 \$	810 \$
Apparentés	63 616	–	–	–	–
Total	157 647 \$	60 121 \$	27 087 \$	7 330 \$	810 \$

11. FLUX DE TRÉSORERIE

	2022	2021
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement		
Créances à recevoir	2 412 \$	214 419 \$
Intérêts courus à recevoir	(7 261)	125 609
Créditeurs et charges à payer	6 151 674	(2 092 921)
Provision pour vacances	399 512	989 142
Provision pour congés de maladie	(496 866)	(85 142)
Provision pour allocations de transition	(635 586)	1 057 282
Charges payées d'avance	(12 579)	(323 172)
	5 401 306 \$	(114 783) \$

En date du 31 mars 2022, le poste « Crédeurs et charges à payer » inclut des acquisitions d'immobilisations corporelles de 392 231 \$ (31 mars 2021 : 31 188 \$).

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

	2022	2021
Encaisse	18 207 782 \$	18 109 211 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu	16 140 984	10 707 330
	34 348 766 \$	28 816 541 \$

12. 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.

13. 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.

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

Les flux de trésorerie contractuels relativement aux passifs financiers se détaillent comme suit au 31 mars 2022 :

	Moins de 1 an	1 an à 4 ans	4 ans à 5 ans	Plus de 5 ans	Total
Créditeurs et charges à payer (sauf ceux relatifs aux avantages sociaux)	10 272 985 \$	– \$	– \$	– \$	10 272 985 \$
Provision pour vacances	8 603 470	–	–	–	8 603 470
Dette à long terme (capital et intérêt)	395 519	659 204	399 376	880 046	2 334 145
	19 271 974 \$	659 204 \$	399 376 \$	880 046 \$	21 210 600 \$

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. Toutefois, les fluctuations du taux d'intérêt du marché applicables à cette avance n'ont pas d'incidence significative sur les résultats du Tribunal.

Annexes

Lois relevant de la compétence du Tribunal

Sanctionnée le 6 octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (L.Q. 2021, c. 27) apporte des changements significatifs à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*. D'autres lois sont également concernées, dans une moindre mesure. Ces changements entreront en vigueur à diverses dates jusqu'en 2025.

De même, sanctionnée le 24 février 2022, la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (L.Q. 2022, c. 2) a apporté des modifications à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*. Ces modifications entreront en vigueur au cours du prochain exercice financier.

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. 45 al. 2, 46 al. 2, 137.1 al. 3 ;
8. *Loi sur les cités et villes*, art. 72 al. 2 ;
9. *Code municipal du Québec*, art. 267.0.2 al. 2, 678.0.2.6 al. 3 ;
10. *Loi sur la Commission municipale*, art. 48 (g) al. 4 ;
11. *Loi sur les décrets de convention collective*, art. 30.1 al. 1 ;
12. *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, art. 88.1 al. 2, 356 al. 1 ;
13. *Loi sur les élections scolaires visant certains membres des conseils d'administration des centres de services scolaires anglophones*, art. 205 ;
14. *Loi électorale*, art. 144 al. 2, 255 al. 1 ;
15. *Loi sur l'équité salariale*, art. 104 à 107, 109 al. 2, 110, 111 al. 3, 112, 121 ;
16. *Loi sur la fête nationale*, art. 17.1 ;
17. *Loi sur la fiscalité municipale*, art. 20, 200 al. 2 ;
18. *Loi sur la fonction publique*, art. 65 al. 2, 66 al. 4, 67 al. 3 ;
19. *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, art. 41.1 ;

20. *Loi sur les mécaniciens de machines fixes*, art. 9.3 ;
21. *Loi sur l'organisation territoriale municipale*, art. 176.1, 176.6, 176.7 et 176.11 ;
22. *Loi sur la sécurité civile*, art. 129 al. 2 ;
23. *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, art. 15, 21, 23 ;
24. *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, art. 12, 20, 22, 42.5, 56, 57, 58, 59.1 ;
25. *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, art. 10, 17, 23 al. 2, 32, 76, 82 al. 2 ;
26. *Loi sur la sécurité incendie*, art. 154 al. 2 ;
27. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal*, art. 73 al. 2 ;
28. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Québec*, art. 64 al. 2 ;
29. *Loi sur les sociétés de transport en commun*, art. 73 al. 2 ;
30. *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les municipalités régionales de comté*, art. 57 al. 6 ;
31. *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*, art. 43 al. 3 ;
32. *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 ;
33. *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 ;
34. *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 ;
35. *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*, art. 50 ;
36. *Loi concernant la lutte contre la corruption*, art. 72 ;
37. *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier et d'autres dispositions législatives*, art. 75 ;
38. *Loi sur les cours municipales*, art. 61 ;
39. *Loi sur l'Autorité régionale de transport métropolitain*, art. 122 ;
40. *Loi sur le Réseau de transport métropolitain*, art. 86.

Bureaux du Tribunal administratif du travail

Chicoutimi

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

Drummondville

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

Gaspé

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

Gatineau

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

Joliette

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

Laval

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

Lévis

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

Longueuil

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

Montréal

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

Montréal

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

Québec

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

Québec

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

Rimouski

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

Rouyn-Noranda

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

Saint-Hyacinthe

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

Saint-Jean-sur-Richelieu

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

Saint-Jérôme

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

Salaberry-de-Valleyfield

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

Sept-Îles

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

Sherbrooke

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

Trois-Rivières

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

Siège social Québec

900, place D'Youville, bureau 700
Québec (Québec) G1R 3P7
Téléphone : 418 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : 418 644-6443
www.tat.gouv.qc.ca

**Tribunal
administratif
du travail**

Québec 