

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL ●

RAPPORT ANNUEL
DE GESTION
2024-2025

Mettons
le point
final.



Québec 



Photos de la page couverture et des pages 2, 10, 12 et 27 : Sylvie Trépanier
Photo de la page 24 : Steve Roy
Révision linguistique : Mélissa Guay

ISBN : 978-2-555-01981-2
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

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 2024 au 31 mars 2025.

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

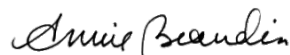
Monsieur le Ministre,

C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif du travail pour l'exercice financier 2024-2025.

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 2025.

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

La présidente,



Annie Beaudin

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 2025	12
L'organisation en bref.....	13
Le Tribunal administratif du travail au 31 mars 2025.....	13
Mission, vision, valeurs	14
Le Tribunal en bref	15
Clientèle	20
Organigramme au 31 mars 2025.....	21
Faits saillants	22
Registre public des personnes dont le comportement a été déclaré vexatoire ou quérulent par le Tribunal.....	22
Le Tribunal déploie son nouvel intranet	23
Nomination d'un nouveau juge administratif	24
Accès aux données opérationnelles du Tribunal	25
Le Tribunal se voit confier de nouveaux recours.....	26
Déploiement d'un guichet unique de renseignements	27
Le Tribunal adopte de nouvelles orientations.....	28
Une présomption de non-pertinence des mythes et des préjugés intégrée à la <i>Loi instituant le</i> <i>Tribunal administratif du travail</i>	29
PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2021-2025	30
Orientations stratégiques.....	31
Tableau sommaire des résultats.....	32
ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel	32
ENJEU 2 – Transformation numérique	34
ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés	35

Table des matières



ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle	36
ENJEU 5 – Performance organisationnelle	38
Données relatives aux opérations du Tribunal	60
Déclaration de services aux citoyens	65
Utilisation des ressources humaines	66
Utilisation des ressources financières	69
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	72
Accès aux documents et protection des renseignements personnels	73
Diffusion de l'information	75
Diffusion des décisions	76
Accès à l'égalité en emploi	77
Gestion des effectifs	78
Renseignements relatifs aux contrats de service	79
Codes de déontologie	80
Divulgence d'actes répréhensibles	81
Application de la <i>Politique linguistique de l'État</i> et de la <i>Directive du ministre de la Langue française relative à</i> <i>l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle</i> <i>dans l'Administration</i>	81
Développement durable	83
Annexes	86
Lois relevant de la compétence du Tribunal	87
Bureaux du Tribunal administratif du travail	89
ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2025	91
Rapport de la direction	92
Rapport de l'auditeur indépendant	93

Liste des tableaux



TABLEAU 1	Nombre de dossiers en inventaire par année.....	60
TABLEAU 2	Nombre de dossiers ouverts par année	60
TABLEAU 3	Nombre de dossiers fermés par année.....	61
TABLEAU 4	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année.....	61
TABLEAU 5	Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture et la division	61
TABLEAU 6	Nombre total d'audiences convoquées.....	62
TABLEAU 7	Délai moyen de mise au rôle	62
TABLEAU 8	Délai moyen de délibéré	63
TABLEAU 9	Délai réel moyen de fermeture des dossiers.....	63
TABLEAU 10	Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal	64
TABLEAU 11	Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte	65
TABLEAU 12	Plaintes traitées en 2024-2025.....	65
TABLEAU 13	Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2025	66
TABLEAU 14	Évolution des dépenses en formation	67
TABLEAU 15	Nombre moyen de jours de formation par personne.....	67
TABLEAU 16	Somme allouée par personne.....	67
TABLEAU 17	Taux de départ volontaire du personnel régulier	68

	2024-2025		2023-2024		2022-2023
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	
	39 161	34,69 %	29 074	-27,57 %	40 131
	7 241	7,32 %	6 747	4,02 %	6 486
	192	-66,78 %	578	65,62 %	349
	88	-23,48 %	115	6,48 %	108
	46 682	27,85 %	36 514	-22,45 %	47 082

	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%
	7 294	15,62 %	6 962	19,07 %	8 196	17,40 %
	18 539	39,71 %	13 740	37,63 %	19 599	41,60 %
ent	20 091	43,04 %	15 206	41,64 %	19 119	40,60 %
	758	1,62 %	606	1,66 %	168	0,40 %
	46 682		36 514		47 082	

	Nombre de dossiers – 2024-2025			
	DSST	DRT	DSE	DCQP
	5 178	1 925	154	37
	16 728	1 795	6	
	16 606	3 436	10	
	649	85		

TABLEAU 18	Emplois régionalisés au 31 janvier 2025.....	68
TABLEAU 19	Dépenses et évolution par secteur d'activité.....	69
TABLEAU 20	Revenus de tarification, coûts et niveau de financement	69
TABLEAU 21	Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle	73
TABLEAU 22	Demandes d'accès refusées concernant des documents de nature juridictionnelle	74
TABLEAU 23	Mesures d'accommodement et avis de révision	74
TABLEAU 24	Membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	77
TABLEAU 25	Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement.....	77
TABLEAU 26	Autres mesures ou actions en 2024-2025.....	78
TABLEAU 27	Répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi.....	79
TABLEAU 28	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	79
TABLEAU 29	Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2024-2025.....	80
TABLEAU 30	Plaintes traitées par la VPQC en 2024-2025.....	80
TABLEAU 31	Sommaire des résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028.....	83

Liste des acronymes



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

Déclaration de fiabilité des données

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

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 du Tribunal administratif du travail ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2025.

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

La présidente,

A handwritten signature in black ink, reading "Annie Beaudin".

Annie Beaudin



Message de la présidente

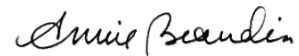
C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2024-2025 du Tribunal administratif du travail*. Ce rapport fait état des réalisations au cours de la dernière année de la mise en œuvre de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail* et des résultats atteints au 31 mars 2025. Il fournit également une reddition de comptes relative aux différentes exigences législatives et gouvernementales auxquelles le Tribunal doit se conformer.

Les travaux réalisés au cours de cet exercice se sont déroulés sous la présidence de M^{me} Lucie Nadeau, qui a pris sa retraite en avril 2025. Je tiens à saluer tout le travail qu'elle a accompli et sa contribution importante à l'évolution de notre organisation. Son leadership inspirant et ses grandes qualités humaines ont profondément marqué le Tribunal et continueront d'influencer positivement l'avenir de celui-ci.

Dans la dernière année, le Tribunal a poursuivi ses efforts de consolidation et d'optimisation amorcés lors des exercices précédents. Parmi les jalons déterminants figurent la mise en place d'une nouvelle structure de gouvernance et de la Direction du greffe et des opérations, la création de forums de discussion, l'implantation d'un nouveau mode de traitement des dossiers à la Division de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que le déploiement de nouveaux outils technologiques. Ces réalisations constituent une étape décisive dans l'évolution du Tribunal, tant sur le plan organisationnel que dans l'amélioration continue de ses processus opérationnels.

Par ailleurs, la fin de l'exercice 2024-2025 a été marquée par des changements au sein du comité de direction, notamment avec la fin du mandat de M^{me} Francine Mercure, vice-présidente de la Division de la santé et de la sécurité du travail, ainsi que le départ à la retraite de M. Claude Métivier, directeur général des technologies et du pilotage. Je tiens à les remercier chaleureusement pour leur engagement soutenu dans la vie du Tribunal qu'ils ont servi avec dévouement au fil des années.

En terminant, un immense merci aux membres du comité de direction, aux juges administratifs ainsi qu'à toutes les équipes du Tribunal pour leurs efforts constants et la qualité de leur travail. Leur contribution est primordiale à la réalisation de la mission de l'organisation. Ensemble, nous accomplirons de grandes choses, et poursuivrons sur cette voie d'excellence qui permet au Tribunal d'offrir des services accessibles et de rendre une justice de qualité.

A handwritten signature in black ink, reading "Annie Beaudin". The script is fluid and cursive, with the first name "Annie" and the last name "Beaudin" clearly distinguishable.

Annie Beaudin
Présidente

Comité de direction au 31 mars 2025



Lucie Nadeau, présidente

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

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

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

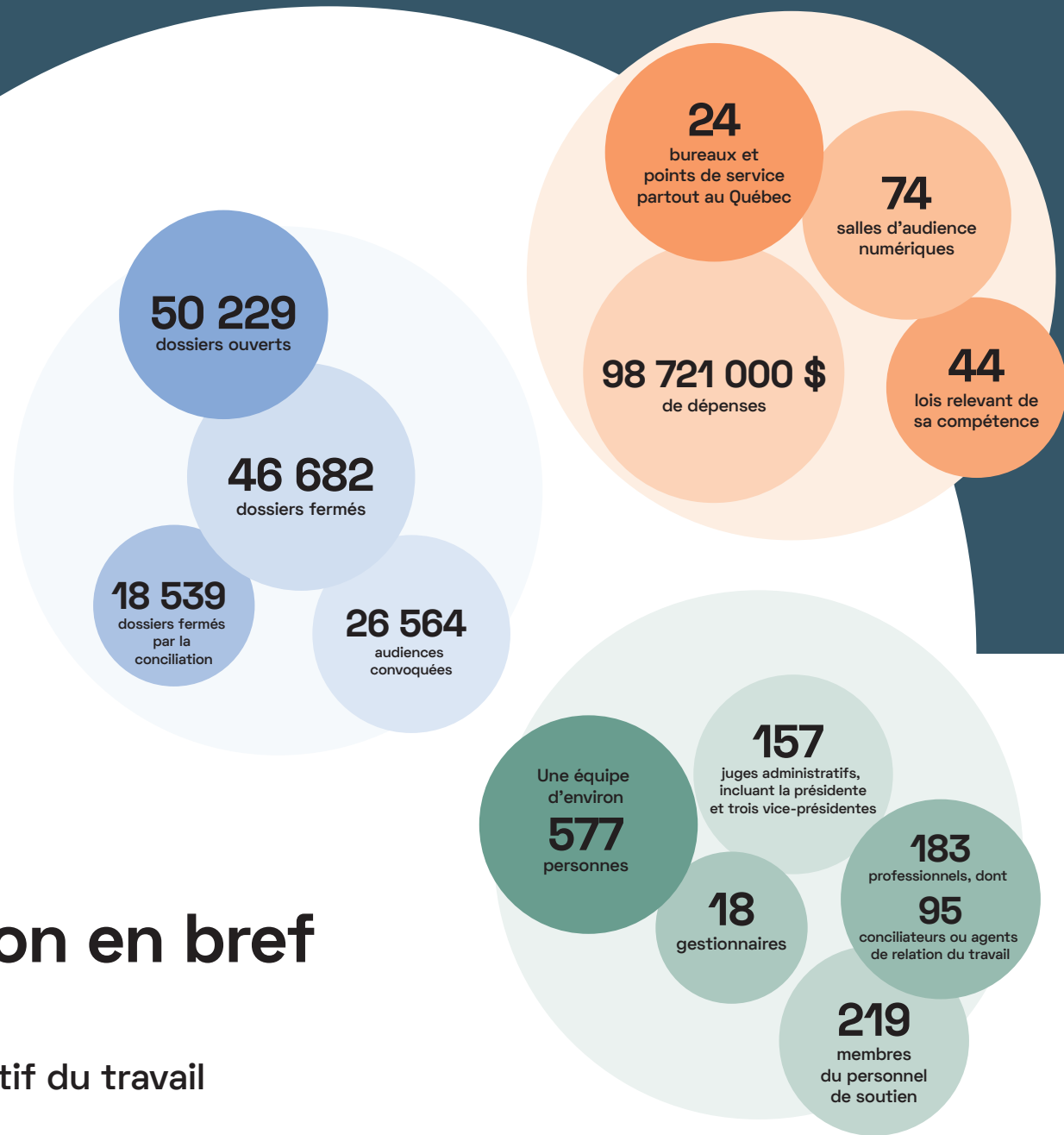


Vicky Fitzback, directrice des services juridiques

Guillaume Jobidon, directeur général des services administratifs à l'organisation

Marie-Claude Laberge, secrétaire générale et adjointe juridictionnelle

Jean Veilleux, directeur du greffe et des opérations



L'organisation en bref

Le Tribunal administratif du travail
au 31 mars 2025

Mission, vision, valeurs

Mission ●

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

Vision ●

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



Valeurs ●

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

L'accès à la justice

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

L'impartialité et l'indépendance

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

Le respect

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

La collaboration

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

Le Tribunal en bref

Le Tribunal administratif du travail est appelé à statuer sur de nombreux recours liés au monde du travail, notamment en matière de santé et de sécurité du travail et en relations 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 et violence à caractère sexuel au travail.



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

Droits d'association et de négociation

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

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

Équité salariale

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

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

Agences de placement et agences de recrutement

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

2.

Division de la santé et de la sécurité du travail

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

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

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

- à l'indemnisation des victimes et à la réparation des conséquences découlant d'une lésion professionnelle qu'elle soit physique, psychologique ou qu'elle résulte de la violence à caractère sexuel;
- 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 à une association accréditée de maintenir des services essentiels dans les services publics, si une grève risque de compromettre la santé ou la sécurité publique. Le Tribunal peut aussi rendre une décision pour le même motif à l'égard d'une entreprise qui ne constitue pas un service public au sens du *Code du travail*, mais dont la nature des opérations la rend assimilable à ce type de service. De plus, le Tribunal évalue la suffisance des ententes ou des listes de services essentiels à maintenir pendant une grève.

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

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

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

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

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

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



4.

Division de la construction et de la qualification professionnelle

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

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

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

De plus, dans cette division, le Tribunal peut :

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

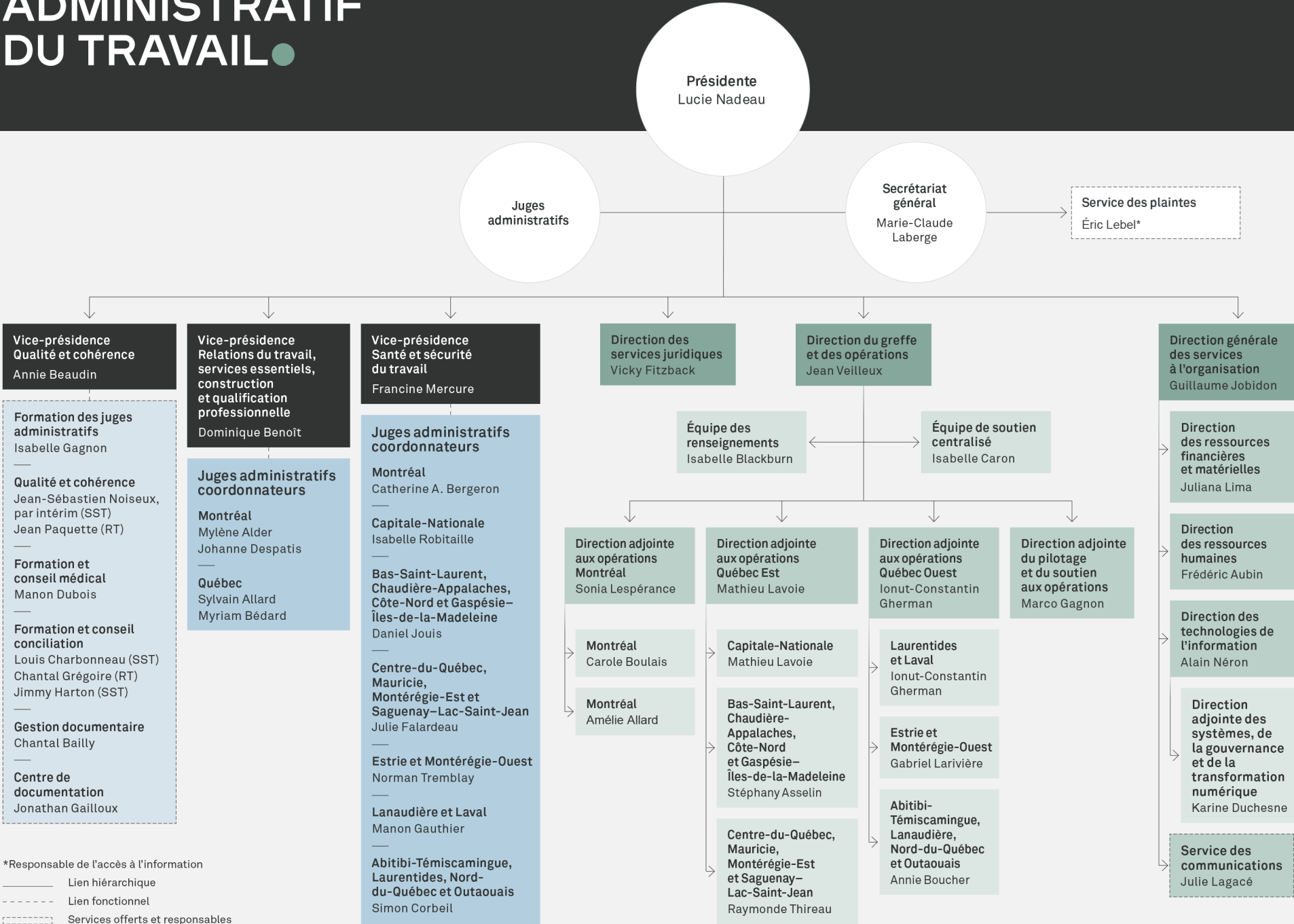
Par ailleurs, le Tribunal statue sur les plaintes des salariés de l'industrie de la construction qui estiment que leur association n'a pas rempli son devoir de juste représentation à leur égard. Il s'occupe également des plaintes relatives à l'exercice de la liberté syndicale dans le secteur de la construction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



Clientèle

Les services du Tribunal s'adressent aux :

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



Faits saillants

1 ● Registre public des personnes dont le comportement a été déclaré vexatoire ou quérulent par le Tribunal

Le Tribunal a mis en ligne en mars 2025 son *Registre public des personnes dont le comportement a été déclaré vexatoire ou quérulent par le Tribunal administratif du travail*. Ce registre permet de vérifier si une personne doit, avant d'introduire une affaire, obtenir préalablement l'autorisation de la présidente du Tribunal ou de tout autre membre qu'elle désigne, et selon les conditions que la présidente ou tout autre membre qu'elle désigne détermine.

Ce registre public contient :

- le nom des personnes qui font l'objet d'une décision du Tribunal déclarant qu'elles ont eu un comportement vexatoire ou quérulent ;
- les conclusions de cette décision.

De plus, seules les décisions en matière de quérulence rendues par le Tribunal y figurent.

Vous pouvez consulter le *Registre public des personnes dont le comportement a été déclaré vexatoire ou quérulent par le Tribunal administratif du travail* sur le site Web du Tribunal.

2.

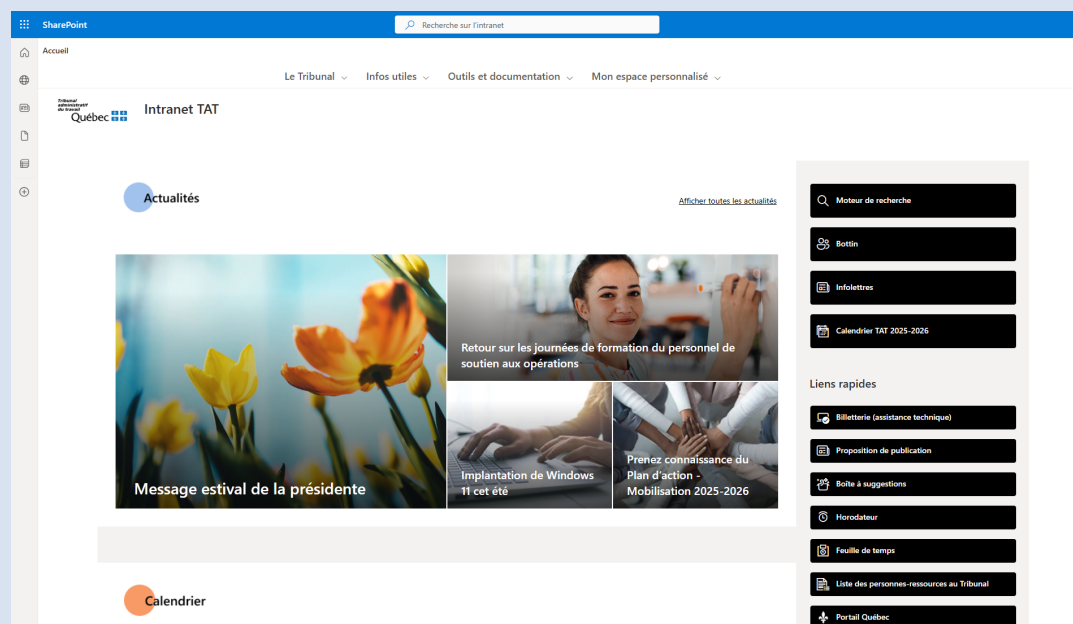
Le Tribunal déploie son nouvel intranet

En juin 2024, le Tribunal a déployé une nouvelle version de son intranet. Cette nouvelle plateforme propose plusieurs fonctionnalités pratiques, notamment :

- un espace personnalisé adapté au profil de chaque utilisateur ;
- un moteur de recherche performant facilitant le repérage de divers documents ;
- la possibilité de s'abonner à des sujets d'actualité ;
- la possibilité de commenter des publications.

Ce nouveau portail contribue à consolider une culture commune auprès des employés et des juges administratifs du Tribunal, répartis dans une vingtaine de bureaux au Québec. Il intègre un calendrier des activités du Tribunal et une zone sociale facilitant ainsi les échanges et les interactions entre collègues.

La migration vers cette nouvelle plateforme a été un projet d'envergure, mobilisant de nombreuses ressources, notamment celles de la Direction des technologies de l'information, du Service des communications, de la Direction des ressources humaines, de la Direction des services juridiques et de la Vice-présidence de la qualité et de la cohérence.





3.

Nomination d'un nouveau juge administratif

En mars 2025, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de M. Jean-François Dolbec à titre de juge administratif au Tribunal administratif du travail. Au terme d'une formation initiale de huit semaines, la présidente, madame Annie Beaudin, a procédé à son assermentation. La cérémonie a eu lieu le 9 mai 2025 en présence d'une vingtaine d'invités.

M. Dolbec a été affecté aux divisions des relations du travail, des services essentiels, de la construction et de la qualification professionnelle au bureau de Québec. Cette nomination a permis de combler un départ à la retraite survenu au cours de la dernière année.

4.

Accès aux données opérationnelles du Tribunal

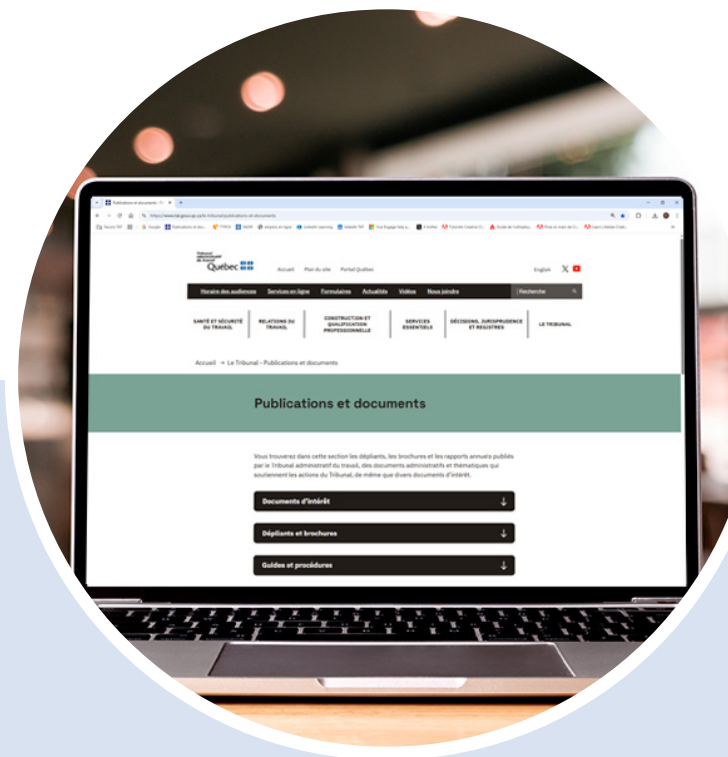
Depuis l'automne 2024, les justiciables peuvent consulter certaines données relatives aux opérations du Tribunal en visitant la section Publications et documents du site Web. Cette initiative s'inscrit dans la volonté du Tribunal de rendre disponible l'accès à ses statistiques opérationnelles.

Les données sont mises à jour quotidiennement et sont diffusées en format Excel, permettant ainsi aux utilisateurs de sélectionner de manière interactive les périodes pour lesquelles ils désirent obtenir des statistiques.

Le Tribunal diffuse cinq catégories de données opérationnelles, à savoir :

- le nombre de dossiers ouverts ;
- le nombre de dossiers fermés ;
- le délai moyen de mise au rôle ;
- le délai moyen de traitement imputable ;
- le délai moyen de traitement.

Ces données sont déclinées par année, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, par vice-présidence, par division et par loi.



5.

Le Tribunal se voit confier de nouveaux recours

Projet de loi n° 46 : Loi sur l'amélioration de la protection des enfants dans les services de garde éducatifs

Entrée en vigueur le 27 juin 2024, cette loi modifie la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* en introduisant un recours à l'encontre d'une pratique interdite dans la *Loi sur les normes du travail*. Celui-ci vise à protéger la personne salariée contre toutes représailles à la suite de la formulation d'une plainte, de la communication de renseignements ou de sa collaboration à une inspection ou une enquête en vertu du chapitre VII.3 de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

Projet de loi n° 53 : Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives

Entrée en vigueur le 30 novembre 2024, la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles* prévoit un recours pour une personne qui croit avoir été victime de représailles ou de menaces de représailles de la part de son employeur ou d'un agent de ce dernier ou, dans le cas du stagiaire, d'un établissement d'enseignement, d'un ordre professionnel ou d'un agent de ces derniers. Elle attribue au Tribunal des pouvoirs de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, et de mettre en place des mesures de réparation spécifiques à la situation particulière des dénonciateurs.

Projet de loi n° 51 : Loi modernisant l'industrie de la construction

Entrée en vigueur le 28 mai 2024, cette loi introduit 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* un recours devant le Tribunal en cas de

manquement, par l'une ou l'autre des parties, aux négociations, à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi.

Projet de loi n° 76 – Loi visant principalement à accroître la qualité de la construction et la sécurité du public

Entrée en vigueur le 27 novembre 2024, cette loi instaure un régime de sanctions administratives pécuniaires applicables en cas de manquement à la *Loi sur le bâtiment* ou à l'un de ses règlements. Les décisions rendues par la Régie du bâtiment du Québec à la suite d'une demande de réexamen peuvent être contestées au Tribunal.

Projet de loi n° 61 – Loi édictant la Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif

Sanctionnée le 5 décembre 2024, la *Loi édictant la Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif* introduit un régime de représentation syndicale spécifique à Mobilité Infra Québec. Les requêtes qui découlent de ce nouveau régime de représentation seront traitées par le Tribunal.

Projet de loi n° 62 – Loi visant principalement à diversifier les stratégies d'acquisition des organismes publics et à leur offrir davantage d'agilité dans la réalisation de leurs projets d'infrastructure

En vigueur depuis le 9 octobre 2024, cette loi introduit à la *Loi sur les infrastructures publiques* un régime de représentation syndicale applicable aux associations de salariés de la Société québécoise des infrastructures. Les requêtes qui découlent de ce nouveau régime de représentation seront traitées par le Tribunal.



6.

Déploiement d'un guichet unique de renseignements

En février 2025, le Tribunal a lancé son guichet unique de renseignements, marquant une étape clé dans la mise en place de la Direction du greffe et des opérations. Ce projet vise à centraliser tous les appels entrants vers un centre d'appel unique, optimisant ainsi la gestion des demandes et assurant l'uniformité des réponses fournies à la clientèle. Désormais, le Tribunal dispose d'outils lui permettant d'obtenir des données relatives aux appels en temps réel, incluant leur durée et le nombre d'appels répondus.

En outre, les appelants bénéficient d'une meilleure expérience puisqu'ils sont informés de leur rang dans la file d'attente, et ont la possibilité d'écouter des messages informatifs sur les services offerts par le Tribunal.

Ce projet est le fruit de plusieurs mois de collaboration entre les équipes des technologies de l'information, du greffe, et des renseignements généraux, et représente une avancée significative dans l'amélioration du service à la clientèle du Tribunal.





7.

Le Tribunal adopte de nouvelles orientations

Afin d'optimiser son fonctionnement, le Tribunal a élaboré de nouvelles orientations au cours de la dernière année.

En matière de révision et de révocation des décisions du Tribunal

Les décisions du Tribunal administratif du travail sont sans appel, et toute personne qu'elles visent doit s'y conformer immédiatement. Toutefois, une partie peut exceptionnellement faire une demande de révision ou de révocation sous forme de requête déposée au Tribunal.

Pour encadrer ces requêtes, le Tribunal a adopté, en avril 2024, des *Orientations en matière de révision et de révocation*. Elles visent à préciser le processus, à mieux le faire connaître et à en assurer un traitement harmonisé, cohérent et efficace.

À cet égard, la page [La décision](#) a été ajoutée au site Web pour informer les parties du fonctionnement du Tribunal. Un formulaire officiel est désormais disponible pour faciliter le dépôt de ce type de demande.

En matière de traitement des affaires qui comportent des allégations de violence à caractère sexuel

En septembre 2024, le Tribunal a adopté des orientations dans le but de faire connaître les principes qu'il met de l'avant dans la conduite des affaires qui comportent des allégations de violence à caractère sexuel. Celles-ci donnent suite au rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* et à l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Ces orientations visent à traiter les affaires selon une approche qui exclut les mythes et les stéréotypes associés aux personnes victimes, et à réduire les risques de victimisation secondaire. Elles visent également à faciliter la participation des personnes qui allèguent avoir été victimes de violence à caractère sexuel aux processus de conciliation et de la fonction juridictionnelle, en adaptant ces processus.



8.

Une présomption de non-pertinence des mythes et des préjugés intégrée à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*

Le 4 décembre 2024 dernier, la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* a été modifiée afin d'introduire l'article 35.1 qui précise que sont présumés non pertinents, les faits basés sur les mythes et les stéréotypes reconnus en droit criminel. Ainsi, lorsqu'une personne allègue être victime de violence sexuelle ou de violence conjugale, les faits suivants sont réputés ne pas être pertinents :

1° tout fait relatif à la réputation de la personne prétendue victime de la violence;

2° tout fait lié au comportement sexuel de cette personne, autre qu'un fait de l'instance, et qui est invoqué pour attaquer sa crédibilité;

3° le fait que cette personne n'ait pas demandé que les gestes, pratiques, paroles, comportements ou attitudes cessent;

4° le fait que cette personne n'ait pas porté plainte ni exercé un recours relativement à cette violence;

5° tout fait en lien avec le délai à dénoncer la violence alléguée, sauf pour démontrer l'existence ou l'absence d'un motif raisonnable pour prolonger un délai ou pour relever ou non une personne des conséquences de son défaut de le respecter;

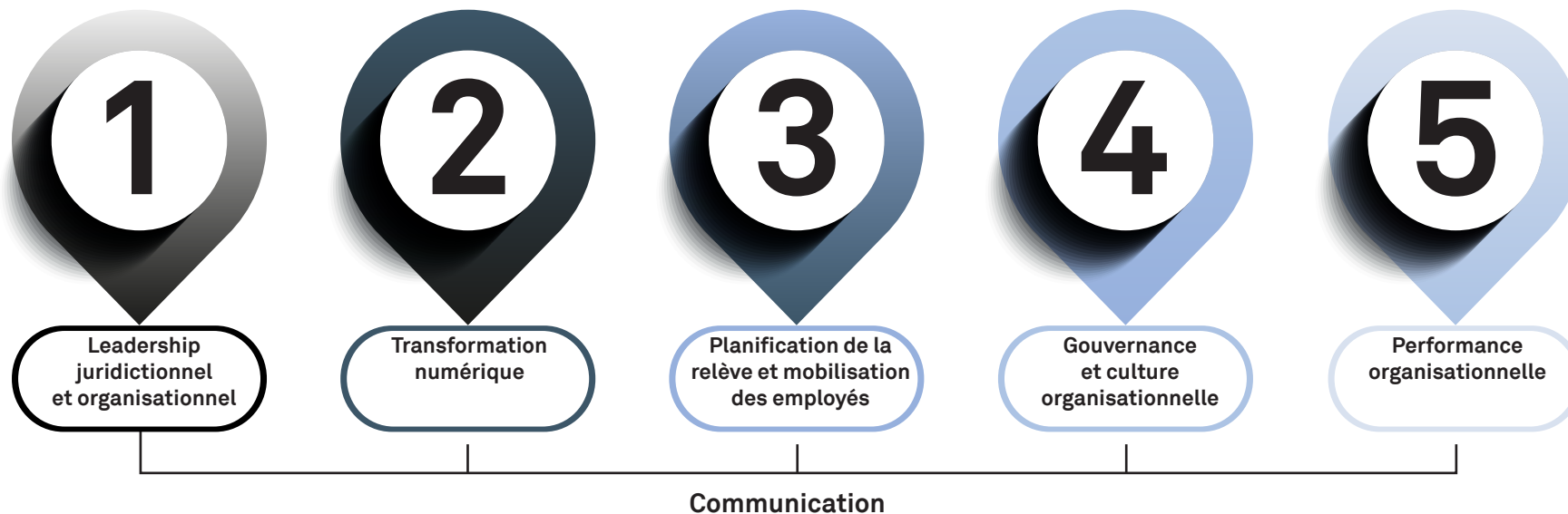
6° le fait que cette personne soit demeurée en relation avec l'auteur allégué de cette violence.

Tout débat relatif à cette présomption constitue une question de droit et se tient à huis clos.

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. Celle-ci sera reconduite jusqu'au 31 mars 2026. Cette prolongation permettra au Tribunal de compléter diverses activités débutées, notamment des projets informatiques qu'il juge essentiel de mener à terme.

Les enjeux



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 2024-2025	Page
1.1 Améliorer les outils de recherche internes spécialisés	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes	31 mars 2024	Déjà réalisé	40
1.2 Bonifier la diffusion des contenus	Réaliser un sondage, une analyse et compléter un plan d'action	31 mars 2022	Déjà réalisé	40
1.3 Diversifier l'offre de formation initiale et continue des juges administratifs, des conciliateurs et agents de relations du travail, des assesseurs et des juristes	Offrir des formations diversifiées avec une approche pratique	31 mars 2023	Déjà réalisé	41
1.4 Augmenter le nombre de forums de discussion sur des sujets spécialisés pour favoriser la cohérence	Créer de nouvelles équipes de cohérence et de nouveaux forums d'échanges	31 mars 2024	Déjà réalisé	41

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	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	Déjà réalisé	42
1.6 Mettre en place une veille des activités externes portant sur les domaines d'intérêt pour le Tribunal	Mettre en place une veille des activités externes	31 mars 2022	Déjà réalisé	42
1.7 Favoriser le partage du savoir-faire des tribunaux administratifs	Participer à des regroupements de tribunaux administratifs	31 mars 2024	Déjà réalisé	42

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
1.8 Améliorer l'aspect rédactionnel et la qualité des décisions ainsi que des accords	Mettre en place le <i>Guide de rédaction par questions en litige</i>	31 mars 2022	Déjà réalisé	43
1.9 Participer au développement de la doctrine et de la jurisprudence annotée	Annoter les <i>Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail</i> . Mettre à jour et diffuser les fascicules	31 mars 2023	Déjà réalisé	43

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
1.10 Faire connaître le Tribunal auprès du grand public	Utiliser de nouveaux canaux de communication	31 mars 2025	100 %	44
1.11 Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal	Déployer de nouveaux moyens de communication	31 mars 2025	100 %	44

ENJEU 2 – Transformation numérique

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
2.1 Déployer des formulaires en ligne pour le dépôt de l'ensemble des demandes	Rendre disponible l'ensemble des formulaires en mode interactif	31 mars 2025	Non réalisé	45

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
2.2 Réviser la pertinence de chaque donnée recueillie par le Tribunal	Éliminer toutes les données non pertinentes	31 mars 2022	Déjà réalisé	46
2.3 Réviser les règles de sécurité liées à l'accès aux données de mission	Compléter la révision des mécanismes de sécurité et de journalisation	31 mars 2022	Déjà réalisé	46

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
2.4 Déployer un service de production de listes en matière d'accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 mars 2024	Déjà réalisé	46
2.5 Déployer un service de recherche en ligne des décisions en matière d'accréditation et de reconnaissance	Déployer le service	31 mars 2025	Non réalisé	46
2.6 Déployer un service de publication interactif des statistiques opérationnelles du Tribunal	Déployer le service	31 mars 2025	Réalisé	47
2.7 Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un accès direct aux documents d'un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR	Réaliser l'étude	31 mars 2026	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 2024-2025	Page
3.1 Se donner des stratégies de planification de la relève à des postes ciblés	Identifier l'ensemble des stratégies de planification	31 mars 2022	Déjà réalisé	48
3.2 Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques	Mettre en œuvre le programme	31 mars 2025	Réalisé	48

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
3.3 Optimiser l'organisation du travail	Réaliser une analyse et accompagner les équipes de travail	31 mars 2023	Déjà réalisé	49
3.4 Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail	Réaliser une analyse	31 mars 2024	Déjà réalisé	49

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
3.5 Élaborer des profils de compétences	Établir les profils pour la moitié des ressources	31 mars 2024	Déjà réalisé	49
3.6 Élaborer des parcours d'intégration TAT	Élaborer des parcours pour les profils identifiés	30 septembre 2023	80 %	49

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
3.7 Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2024	80 %	50
3.8 Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources	Diffuser un plan d'action	31 mars 2025	Réalisé	50
3.9 Évaluer la portée des actions mises en place	Élaborer un sondage et procéder à une analyse	31 mars 2025	Non réalisé	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 2024-2025	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	Deux 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	Déjà réalisé	51
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 mars 2025	Non réalisé	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 mars 2024	Déjà réalisé	52

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
4.5 Poursuivre l'implantation du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à notre environnement	Mettre en place un intranet unique sur une plateforme commune pour l'ensemble du Tribunal	30 juin 2024	Réalisé	53
4.6 Développer et mettre en place une stratégie de communication interne	Adopter un plan de communication interne	31 mars 2025	Réalisé	53

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	Page
4.7 Poursuivre les travaux avec le consultant externe pour l'élaboration d'une nouvelle structure	Adopter un nouvel organigramme	31 mars 2023	Déjà réalisé	54

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	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	Déjà réalisé	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 2024-2025	Page
5.1 Réviser, optimiser et mettre en œuvre les processus de travail de la Division de la santé et de la sécurité du travail	Absorber le volume de nouveaux dossiers à la suite des modifications au régime de santé et de sécurité du travail	31 mars 2024	Déjà réalisé	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	Déjà réalisé	55
5.3 Déployer un environnement bureautique intégré et efficace	Déposer un rapport d'orientations à la direction pour décision	31 mars 2023	Déjà réalisé	56

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

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	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	Déjà réalisé	56
5.5 Soutenir le maintien et l'amélioration de SISTA	Mettre en place un processus de gestion et de gouvernance ainsi qu'un plan d'évolution de SISTA	31 décembre 2021	Déjà réalisé	56

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention	Cible	Échéancier	Résultat 2024-2025	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	347 jours	57
	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers	Au 31 mars 2025	99,9 %	57
	Établir une méthode de calcul des délais imputables au Tribunal pour la fermeture des dossiers	31 mars 2022	Déjà réalisé	58
	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal	Au 31 mars 2025	358 jours	58
	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 2025	83,4 %	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 2025	86,4 %	59
	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 2025	100 %	59



ENJEU 1 – Leadership juridictionnel et organisationnel

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

Orientation stratégique

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

Objectif

Augmenter le rayonnement du Tribunal

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

Axe d'intervention 1.1		Améliorer les outils de recherche internes spécialisés		
Cible	Compléter ou totalement consolider les outils de recherche internes			
Échéancier	31 mars 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
	40 %	75 %	100 %	

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

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

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

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

Axe d'intervention 1.5	Faire connaître la mission du Tribunal et sa jurisprudence		
Cible	Participer à des comités chargés d'élaborer les contenus des activités externes, et à titre de présentateurs ou de formateurs		
Échéancier	31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	8 participations	8 participations	9 participations

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

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

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

Axe d'intervention 1.8	Améliorer l'aspect rédactionnel et la qualité des décisions et des accords	
Cible	Mettre en place le <i>Guide de rédaction par questions en litige</i>	
Échéancier	31 mars 2022	
Résultat	2021-2022	
	Déjà réalisé	
Axe d'intervention 1.9	Participer au développement de la doctrine et de la jurisprudence annotée	
Cible	Annoter les <i>Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail</i> . Mettre à jour et diffuser les fascicules.	
Échéancier	31 mars 2023	
Résultat	2021-2022	2022-2023
	50 %	Déjà réalisé

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

Axe d'intervention 1.10	Faire connaître le Tribunal auprès du grand public			
Cible	Utiliser de nouveaux canaux de communication			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	25 %	50 %	75 %.	100 %

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a été de nouveau exposant lors du Grand Rendez-vous de la CNESST qui a eu lieu le 7 novembre 2024 au Palais des congrès de Montréal.

Axe d'intervention 1.11	Élaborer et maintenir des outils de communication pour favoriser la mission du Tribunal			
Cible	Déployer de nouveaux moyens de communication			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	30 %	50 %	75 %	100 %

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

En 2024-2025, le site Web du Tribunal a continué d'être bonifié afin d'offrir une meilleure expérience aux différentes clientèles.



ENJEU 2 – Transformation numérique

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

Orientation stratégique

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

Objectif

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Les travaux se sont poursuivis au cours de l'année. Le déploiement aura lieu lors du prochain exercice.

Action B – Établir la gouvernance des données et des processus

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

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

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

Axe d'intervention 2.4	Déployer un service de production de listes en matière d'accréditation et de reconnaissance		
Cible	Déployer le service		
Échéancier	31 décembre 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	En cours	100 %

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

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le service a été développé au cours de l'année et sera mis en ligne en 2025-2026.

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

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a déployé le service (voir le fait saillant à la page 25).

Axe d'intervention 2.7	Réaliser une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un accès direct aux documents d'un dossier par le biais du service gouvernemental clicSÉCUR			
Cible	Réaliser l'étude			
Échéancier	31 octobre 2024, révisé au 31 mars 2026 en raison du développement de la nouvelle solution du Service québécois d'identité numérique (SQIN)			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	Non débuté	Non débuté

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

À la suite du changement du service d'authentification gouvernementale, la réalisation de l'étude est reportée en 2025-2026. L'échéancier a été ajusté lors de l'adoption du *Plan de transformation numérique 2023-2027 du Tribunal administratif du travail*.



ENJEU 3 – Planification de la relève et mobilisation des employés

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

Orientation stratégique

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

Objectif

Avoir des ressources compétentes dans tous les postes

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

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

Axe d'intervention 3.2	Développer et mettre en œuvre un programme de relève pour les postes stratégiques			
Cible	Réaliser une analyse et effectuer un plan d'action			
Échéancier	31 mars 2024, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	En cours	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a terminé les travaux en lien avec cet objectif en élaborant des plans de transfert des connaissances pour les cinq postes stratégiques restants.

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

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

Axe d'intervention 3.4		Analyser la portée de l'optimisation de l'organisation du travail		
Cible	Réaliser une analyse			
Échéancier	31 mars 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
	Non débuté	50 %	100 %	

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

Axe d'intervention 3.5		Élaborer des profils de compétences		
Cible	Établir les profils pour la moitié des ressources			
Échéancier	30 septembre 2022, révisé au 31 mars 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
	30 %	51 %	100 %	

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

Action D – Soutenir la mobilisation des ressources

Axe d'intervention 3.7	Évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel		
Cible	Élaborer un sondage et procéder à une analyse		
Échéancier	31 mars 2023, reporté au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	Non débuté	Débuté	80 %

Axe d'intervention 3.8	Élaborer un plan d'action pour améliorer la mobilisation des ressources			
Cible	Diffuser un plan d'action			
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	Non débuté	Non débuté	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le plan d'action a été diffusé.

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

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal réalisera le second sondage en 2025-2026.



ENJEU 4 – Gouvernance et culture organisationnelle

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

Orientation stratégique

Consolider la culture commune au sein du Tribunal.

Objectif

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

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

Axe d'intervention 4.1	Poursuivre les travaux d'uniformisation et de modernisation des salles d'audience et de conciliation			
Cible	Réaliser des travaux pour la moitié des salles d'audience et de conciliation			
Échéancier	31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	15 nouvelles salles	10 nouvelles salles	Aucuns travaux réalisés	2 nouvelles salles

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

Axe d'intervention 4.3	Faciliter l'accès aux différents locaux du Tribunal pour l'ensemble des employés			
Cible	Uniformiser le système de contrôle d'accès pour la moitié des directions régionales			
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	Non débuté	En cours	En cours	Non réalisé

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

À la suite de l'évaluation du projet et des soumissions reçues, il a été décidé de ne pas aller de l'avant avec le projet.

Axe d'intervention 4.4	Mettre en place un programme d'accueil dans les directions régionales		
Cible	Offrir une formation au personnel responsable de l'accueil pour l'ensemble des directions régionales		
Échéancier	31 décembre 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	En cours	100 %

Action B – Établir des stratégies de communication interne efficaces

Axe d'intervention 4.5	Poursuivre l'implantation du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à notre environnement			
Cible	Mettre en place un intranet unique sur une plateforme commune pour l'ensemble du Tribunal			
Échéancier	31 décembre 2023, révisé au 30 juin 2024			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	En cours	En cours	En cours	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :
Le Tribunal a lancé le nouvel intranet en juin 2024.

Axe d'intervention 4.6	Développer et mettre en place une stratégie de communication interne			
Cible	Adopter un plan de communication interne			
Échéancier	30 juin 2022, révisé au 31 mars 2025			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	30 %	50 %	En cours	Réalisé

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :
Une stratégie de communication interne a été présentée au comité de direction au cours de l'année.

Action C – Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle

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

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

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



ENJEU 5 – Performance organisationnelle

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

Orientation stratégique

Être une organisation plus efficace et efficiente.

Objectif

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

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

Axe d'intervention 5.1	Réviser, optimiser et mettre en œuvre les processus de travail de la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST)		
Cible	Absorber le volume de nouveaux dossiers à la suite des modifications au régime de santé et de sécurité du travail		
Échéancier	30 juin 2022, révisé au 31 mars 2024		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	En cours	70 %	100 %

Axe d'intervention 5.2	Revoir le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT)		
Cible	Réduire le nombre de dossiers en inventaire ouverts en vertu de la Loi sur les normes du travail		
Échéancier	31 mars 2022 (analyse et recommandation)		
	31 mars 2024 (réduction du nombre de dossiers)		
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	50 %	En continu	100 %

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

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

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

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

Action C – Réduire les différents délais de traitement des dossiers

Axe d'intervention 5.6	Réduire les différents délais de traitement des dossiers			
Cible	Réduire de 10 %, au 31 mars 2025, le délai de mise au rôle par rapport à la valeur de départ de la cible de 265 jours			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	269 jours	274 jours	248 jours	347 jours

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a enregistré une augmentation de 30,9 % ou 82 jours par rapport à la cible de départ de 265 jours.

Comme indiqué au tableau 7, les délais moyens de convocation des dossiers du Tribunal, selon la division, sont les suivants :

- Division de la santé et de la sécurité du travail : 401 jours ;
- Division des relations du travail : 193 jours ;
- Division des services essentiels : 33 jours ;
- Division de la construction et de la qualification professionnelle : 110 jours.

L'augmentation observée à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) s'explique par les impacts de l'implantation du mode de traitement des dossiers d'indemnisation pour lesquels les services de la conciliation sont offerts avant qu'une date d'audience ne soit fixée. Ainsi, seuls les dossiers pour lesquels la conciliation a échoué ou a été refusée par les parties sont mis au rôle. Dans ce contexte, le mode de traitement des dossiers à la DSST a une incidence significative sur les résultats obtenus. La cible initialement associés à cet axe perd donc de sa pertinence. Le Tribunal procédera ainsi à une révision de la méthodologie de calcul de cet indicateur, afin de s'assurer qu'il prenne en compte les effets du mode de traitement des dossiers d'indemnisation.

Cible	Respecter le délai de délibéré pour 90 % des dossiers			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	98,6 %	95,4 %	98,6 %	99,9 %

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Divisions	Délibérés dans les délais	Délibérés hors délai	Respect du délai de délibéré (% atteint)
Santé et sécurité du travail	3 786	44	99,9 %
Relations du travail	600	0	100,0 %
Services essentiels	61	0	100,0 %
Construction et qualification professionnelle	33	0	100,0 %
Ensemble des divisions	4 480	44	99,9 %

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

Cible	Respecter le délai moyen de fermeture de 365 jours imputable au Tribunal			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	305 jours	296 jours	307 jours	358 jours

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Au cours de l'exercice 2024-2025, le Tribunal a procédé à la fermeture de 46 682 dossiers. Le délai moyen de fermeture étant imputable au Tribunal a été de 358 jours, soit 7 jours de moins que la cible.

Cible	Respecter le délai de traitement de 60 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 80 % des requêtes en accréditation			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	87,2 %	92,6 %	81,9 %	83,4 %

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 378 dossiers sur les 453 requêtes en accréditation reçues, soit 3,4 % de plus que la cible fixée.

Cible	Respecter le délai de traitement de 90 jours prévu par le <i>Code du travail</i> pour 85 % des requêtes en transmission de droits et obligations			
Échéancier	Au 31 mars de chaque année			
Résultat	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
	95,8 %	89,8 %	85,03 %	86,4 %

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* dans 127 dossiers sur les 147 reçus, soit 1,4 % de plus que la cible fixée.

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

Explication du résultat obtenu en 2024-2025 :

Le Tribunal a respecté le délai prévu au *Code du travail* pour les 62 avis de grève reçus.

Données relatives aux opérations du Tribunal

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

Inventaire des dossiers

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

TABLEAU 1
Nombre de dossiers en inventaire par année

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation
Santé et sécurité du travail	57 313	7,70 %	53 213	21,03 %	43 966	-5,70 %
Relations du travail	6 456	-7,36 %	6 969	4,34 %	6 679	-8,10 %
Services essentiels	49	-87,24 %	384	170,42 %	142	-29,70 %
Construction et qualification professionnelle	48	-20,00 %	60	-31,03 %	87	19,20 %
Ensemble des divisions	63 866	5,34 %	60 626	19,17 %	50 874	-6,10 %

TABLEAU 2
Nombre de dossiers ouverts par année

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation
Santé et sécurité du travail	43 256	12,68 %	38 388	1,94 %	37 657	-12,60 %
Relations du travail	6 722	-3,11 %	6 938	19,31 %	5 815	5,70 %
Services essentiels	172	-66,21 %	509	20,05 %	424	14,90 %
Construction et qualification professionnelle	79	-10,23 %	88	-29,60 %	125	17,90 %
Ensemble des divisions	50 229	9,38 %	45 923	4,32 %	44 021	-10,20 %

Les écarts de données à la Division des services essentiels découlent des recours déposés dans le cadre du renouvellement des conventions collectives dans le réseau de la santé et des services sociaux (Ronde de négociation 2023).



TABLEAU 3

Nombre de dossiers fermés par année

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation	Nb dossiers	Variation
Santé et sécurité du travail	39 161	34,69 %	29 074	-27,57 %	40 139	5,40 %
Relations du travail	7 241	7,32 %	6 747	4,02 %	6 486	-5,00 %
Services essentiels	192	-66,78 %	578	65,62 %	349	-39,80 %
Construction et qualification professionnelle	88	-23,48 %	115	6,48 %	108	-9,20 %
Ensemble des divisions	46 682	27,85 %	36 514	-22,45 %	47 082	3,30 %

TABLEAU 4

Nombre de dossiers fermés selon le type de fermeture par année

Types de fermeture	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%	Nb dossiers	%
Par décision	7 294	15,62 %	6 962	19,07 %	8 196	17,40 %
Par le service de conciliation	18 539	39,71 %	13 740	37,63 %	19 599	41,60 %
Par règlement entre les parties ou désistement	20 091	43,04 %	15 206	41,64 %	19 119	40,60 %
Par le Tribunal de façon administrative	758	1,62 %	606	1,66 %	168	0,40 %
Total	46 682		36 514		47 082	

TABLEAU 5

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

Types de fermeture	Nombre de dossiers – 2024-2025				Total
	DSST	DRT	DSE	DCQP	
Par décision	5 178	1 925	154	37	7 294
Par le service de conciliation	16 728	1 795	6	10	18 539
Par règlement entre les parties ou désistement	16 606	3 436	10	39	20 091
Par le Tribunal de façon administrative	649	85	22	2	758
Total	39 161	7 241	192	88	46 682

TABLEAU 6
Nombre total d’audiences convoquées

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Nombre	Variation	Nombre	Variation	Nombre	Variation
Santé et sécurité du travail	18 271	9,52 %	16 683	-55,48 %	37 470	3,40 %
Relations du travail	8 081	3,64 %	7 797	2,00 %	7 644	7,50 %
Services essentiels	86	-63,40 %	235	111,71 %	111	-76,10 %
Construction et qualification professionnelle	126	-15,44 %	149	-23,98 %	196	-11,70 %
Ensemble des divisions	26 564	6,84 %	24 864	-45,26 %	45 421	3,10 %

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	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation
Santé et sécurité du travail	401 *	52,47 %	263	0,00 %	263	2,70 %
Relations du travail	193	-17,52 %	234	-32,17 %	345	-6,80 %
Services essentiels	33	3,13 %	32	77,78 %	18	-82,00 %
Construction et qualification professionnelle	110	7,84 %	102	-3,77 %	106	-13,10 %
Ensemble des divisions	347	39,92 %	248	-9,49 %	274	1,90 %

* L’augmentation observée à la Division de la santé et de la sécurité du travail (DSST) s’explique par les impacts de l’implantation du mode de traitement des dossiers d’indemnisation pour lesquels les services de la conciliation sont offerts avant qu’une date d’audience ne soit fixée. Ainsi, seuls les dossiers pour lesquels la conciliation a échoué ou a été refusée par les parties sont mis au rôle.

Dans ce contexte, le mode de traitement des dossiers à la DSST a une incidence significative sur les résultats obtenus.

Délai de délibéré

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

TABLEAU 8
Délai moyen de délibéré

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation
Santé et sécurité du travail	44	-6,38 %	47	0,00 %	47	8,00 %
Relations du travail	59	3,51 %	57	9,62 %	52	-1,70 %
Services essentiels	11	-67,65 %	34	1033,33 %	3	-16,70 %
Construction et qualification professionnelle	43	-6,52 %	46	-30,30 %	66	8,70 %

Délai de fermeture des dossiers

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

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

TABLEAU 9
Délai réel moyen de fermeture des dossiers

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation
Santé et sécurité du travail	472	4,66 %	451	10,27 %	409	-1,40 %
Relations du travail	335	-6,42 %	358	-13,11 %	412	-10,40 %
Services essentiels	142	79,75 %	79	12,86 %	70	-32,70 %
Construction et qualification professionnelle	236	-17,48 %	286	24,35 %	230	-21,00 %
Ensemble des divisions	449	5,15 %	427	4,91 %	407	-2,60 %

TABLEAU 10
Délai moyen de fermeture des dossiers imputable au Tribunal

Divisions	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation	Délai moyen (jours)	Variation
Santé et sécurité du travail	382	19,75 %	319	10,38 %	289	-2,70 %
Relations du travail	240	-13,98 %	279	-19,83 %	348	-4,90 %
Services essentiels	134	69,62 %	79	12,86 %	70	-29,30 %
Construction et qualification professionnelle	128	-22,89 %	166	-4,05 %	173	-3,40 %
Ensemble des divisions	358	16,61 %	307	3,72 %	296	-3,00 %

Déclaration de services aux citoyens

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

TABLEAU 11
Délai moyen de réponse suivant la réception d'une plainte

2024-2025		2023-2024	
Délai moyen en jours	Taux de conformité	Délai moyen en jours	Taux de conformité
2,03	94,5 %	3,9	87,80 %

Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, le Tribunal a enregistré 53 nouvelles plaintes, dont 5 se sont avérées fondées, 4 fondées en partie, 23 non fondées et 20 ont été déclarées irrecevables. Une plainte a été retirée.

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

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

Une plainte non fondée est basée sur une incompréhension.

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

TABLEAU 12
Plaintes traitées en 2024-2025

Motifs	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes non fondées	Plaintes irrecevables	Plaintes en cours	Plaintes abandonnées	Total
Mise au rôle / État du dossier	1	-	8	1	-	-	10
Audience	-	1	1	1	-	-	3
Langue	-	-	1	-	-	-	1
Comportement du personnel	3	1	4	-	-	-	8
Conciliation	-	-	-	-	-	-	-
Décision (délai de délibéré)	-	-	-	2	-	-	2
Décision (contenu)	-	-	1	10	-	-	11
Procédures administratives	1	2	8	-	-	1	12
Lois et règlements	-	-	-	-	-	-	-
Protection des renseignements personnels	-	-	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	6	-	-	6
Total	5	4	23	20	0	1	53

Utilisation des ressources humaines

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

TABLEAU 13
Effectif en poste par secteur d'activité au 31 mars 2025

Secteurs d'activité	2024-2025	2023-2024	Variation
Administration	73	80	-7
Division de la santé et de la sécurité du travail	172	174	-2
Divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle	70	68	+2
Vice-présidence de la qualité et de la cohérence	30	30	-
Direction du greffe et des opérations	216	207	+9
Total	561	559	+2

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 14, 15 et 16 présentent les dépenses et le nombre de jours consacrés à la formation des juges administratifs et de l'ensemble du personnel pour l'exercice 2024-2025.

TABLEAU 14

Évolution des dépenses en formation

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Proportion de la masse salariale (%)	1,33 %	1,51 %	1,43 %

TABLEAU 15

Nombre moyen de jours de formation par personne

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Cadre	1,9	0,6	0,3
Professionnel	2,6	0,8	2,7
Juges administratives ou administratifs	3,9	3,4	5,0
Personnel de soutien	2,0	2,4	1,3

TABLEAU 16

Somme allouée par personne

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Somme allouée par personne	1 525 \$	1 127 \$	1 494 \$

TABLEAU 17
Taux de départ volontaire du personnel régulier

	Nombre 2022-2023	Taux (%) 2022-2023	Nombre 2023-2024	Taux (%) 2023-2024	Nombre 2024-2025	Taux (%) 2024-2025	Taux de la fonction publique (%) ² . 2024-2025
Retraite	19	5,7 %	18	4,8 %	17	4,2 %	2,0 %
Démission	20	6,0 %	12	3,2 %	7	1,7 %	3,1 %
Mutation de sortie	28	8,4 %	11	2,9 %	8	2,0 %	3,8 %
Total - Départ volontaire ¹	67	20,1 %	41	10,9 %	32	8,0 %	9,0 %
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	334	s. o.	375	s. o.	402	s. o.	s. o.

¹ Total des employés ayant pris leur retraite, ayant démissionné et ayant effectué une mutation de sortie.

² Les taux de mutation de sortie et de départ volontaire pour la fonction publique représentent la moyenne des taux de la fonction publique : le taux de départ volontaire ministériel et le taux de mutation de sortie ministériel sont comparables à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation et à la moyenne des taux de mutation de sortie de chaque organisation puisqu'ils comprennent les mouvements de type mutation de sortie.

Services régionalisés

Régionalisation d’emplois de l’administration publique

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

TABLEAU 18
Emplois régionalisés au 31 janvier 2025

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 2025
12	18

Utilisation des ressources financières

TABLEAU 19
Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2024-2025 (k\$)	Dépenses au 31 mars 2025 (k\$)	Écart (k\$)	Dépenses au 31 mars 2024 (k\$)
Rémunération	80 900	80 294	(606)	74 019
Fonctionnement	21 190	18 427	(2 763)	17 825
Total	102 090	98 721	(3 369)	91 844

La dépense de fonctionnement a été moindre que prévu majoritairement en lien avec certaines économies sur les processus de sélection, la formation et l'achat de fournitures.

Financement des services publics

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

Tous les services relatifs à la mission du Tribunal sont offerts gratuitement. Toutefois, les parties qui désirent obtenir l'enregistrement d'une audience peuvent se procurer un support informatique à frais minimes. De plus, le Tribunal loue ses salles d'audience et de réunion aux ministères et organismes, aux tribunaux administratifs et à d'autres clientèles.

TABLEAU 20
Revenus de tarification, coûts et niveau de financement

Bien ou service tarifé (ou groupe de biens et services)	Revenus perçus (\$)
Enregistrements d'audience	11 730
Location de salles	4 250

Utilisation des ressources informationnelles

Contribution des ressources informationnelles

Les ressources informationnelles ont contribué de manière importante à la réalisation de nombreuses actions de la *Planification stratégique 2021-2025 du Tribunal administratif du travail* et du *Plan de transformation numérique 2023-2027*. Ces initiatives ont une incidence positive sur la performance organisationnelle du Tribunal.

- **Déploiement de formulaires électroniques en ligne pour le dépôt de l'ensemble des demandes effectuées au Tribunal :** Le Tribunal a amorcé les travaux afin de rendre disponible en ligne, en version interactive, l'ensemble des formulaires de dépôt d'actes introductifs d'instance pour ses quatre divisions ainsi que pour les autres formulaires. Ces derniers remplaceront progressivement les formulaires papier et ceux statiques disponibles en ligne. L'expérience numérique des clientèles en sera grandement rehaussée. Les premières maquettes ont été développées en 2024-2025 et plusieurs livraisons sont prévues en continu jusqu'en 2026.
- **Déploiement d'un service de recherche en ligne des décisions en matière d'accréditation et de reconnaissance :** En 2024-2025, le Tribunal a entrepris des travaux visant à mettre en ligne un service de recherche et d'accès aux décisions en matière d'accréditation et de reconnaissance, ce qui inclut l'ensemble des décisions en provenance de ses propres banques de données. Ce service facilitera les recherches des citoyens qui devaient jusqu'à présent utiliser plusieurs portails. Les travaux sont en cours.
- **Déploiement d'un service de publication de statistiques opérationnelles des activités du Tribunal :** Le Tribunal a déployé un service permettant au citoyen de cibler les périodes pour lesquelles il désire obtenir les statistiques sur les opérations du Tribunal généré de façon dynamique.
- **Déploiement des salles d'audience numériques :** Le Tribunal a aménagé deux salles d'audience numériques supplémentaires au bureau de Montréal.
- **Poursuite des travaux du portail intranet unique supporté par des technologies modernes et adaptées à l'environnement du Tribunal :** À la suite de l'implantation du nouveau site intranet, plusieurs ajustements ont été apportés afin d'assurer une intégration complète des contenus.
- **Soutien de la transformation de la gouvernance et des modes de traitement des dossiers :** Le Tribunal a développé et a adopté les outils technologiques nécessaires à la mise en place des modes de traitement des dossiers à la DSST. Il a également répondu à ses besoins ponctuels liés à la mise en œuvre de ce processus, ainsi qu'à ceux découlant de la nouvelle structure de gouvernance. Cette transformation a notamment impliqué des améliorations au système de mission du Tribunal et au tableau de bord de gestion.
- **Mise en place d'un registre public des personnes dont le comportement a été déclaré vexatoire ou quérulent par le Tribunal administratif du travail :** Le registre permet de vérifier si une personne doit, avant d'introduire une affaire, obtenir préalablement l'autorisation de la présidente du Tribunal ou de tout autre membre qu'elle désigne et selon les conditions que la

présidente ou tout autre membre qu'elle désigne détermine. Ce registre public contient le nom des personnes qui font l'objet d'une décision du Tribunal déclarant qu'elles ont eu un comportement vexatoire ou quérulent ainsi que les conclusions de cette décision.

- **Mise en place de Microsoft 365 et de la plateforme collaborative Microsoft Teams :** Le Tribunal a poursuivi la mise en place de l'environnement Microsoft 365 en mode infonuagique et implanté le service de téléphonie externe de la plateforme collaborative Microsoft Teams. Ces outils permettent une collaboration plus efficace, flexible et moderne.
- **Mise en place d'un système de billetterie :** Le Tribunal a implanté un système de billetterie pour les demandes à l'assistance technique. Cette billetterie en ligne est un portail convivial et simple d'utilisation qui permet à l'assistance technique de travailler de façon plus efficiente en colligeant toutes les demandes au même endroit. Elle offre aux utilisateurs de suivre l'état d'avancement des demandes, d'accéder à l'historique et à une base de connaissances sur des problématiques courantes.
- **Implantation d'un nouveau système téléphonique :** Le Tribunal a mis en place un nouveau système téléphonique permettant l'implantation d'un guichet unique de renseignements offert aux justiciables.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

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 21 présente le nombre de demandes reçues par la responsable de l'accès à l'information, entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, concernant l'accès à des documents que le Tribunal détient dans le cadre de sa fonction juridictionnelle.

TABLEAU 21

Demandes d'accès reçues concernant des documents de nature juridictionnelle

Objets des demandes	Nombre
Dossiers ou extraits de dossiers	157
Enregistrements d'audiences	51
Total	208

Les responsables de l'accès ont répondu favorablement à 109 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 fût pendante devant le Tribunal.

Également, ils ont répondu partiellement à 21 demandes. Dans 10 cas, le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés. Dans quatre cas, le Tribunal ne pouvait donner l'accès à l'ensemble des documents demandés puisqu'il avait rendu une ordonnance de non-divulgence, de non-diffusion ou de non-publication de certains documents contenus au dossier. Dans trois cas, le Tribunal ne pouvait donner l'ensemble des documents demandés puisque l'audience était en cours. Dans un cas, les documents demandés visaient le processus de conciliation, lequel est confidentiel en vertu de l'article 25 de la LITAT. Dans trois cas, considérant que la demande visait à obtenir des renseignements personnels confidentiels, le Tribunal a refusé de donner l'accès en vertu des articles 53, 54 ou 57 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ou de l'article 36 du *Code du travail*.

Ils ont répondu par la négative à 27 demandes pour les raisons identifiées dans le tableau ci-dessous.

Au 31 mars 2025, six demandes étaient en cours de traitement.

TABLEAU 22
Demandes d'accès refusées concernant des documents de nature juridictionnelle

Motifs du refus	Nombre de demandes visées
Les documents recherchés n'étaient pas entre les mains du Tribunal	19
Les demandes relevaient d'un autre organisme	4
Les documents recherchés faisaient l'objet d'une ordonnance de non-divulgence	2
La demande n'était pas assez précise	2

Les responsables de l'accès ont répondu favorablement à 50 demandes d'enregistrement. Une demande a fait l'objet d'un désistement.
Toutes les demandes ont été traitées dans un délai moyen de huit jours.

Documents de nature administrative détenus par le Tribunal

En ce qui a trait aux documents de nature administrative, les responsables de l'accès ont reçu 20 demandes d'accès qui ont été traitées dans un délai moyen de 19 jours. Ils ont répondu favorablement à 14 d'entre elles. Les documents transmis ont été diffusés sur le site Web du Tribunal. Deux demandes ont reçu une réponse partielle, car le Tribunal ne détenait pas tous les documents demandés ou que ceux-ci contenaient des renseignements confidentiels au sens des articles 53, 54 et 56 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Une demande a dû être refusée puisque le Tribunal ne détenait pas l'information demandée. Deux autres demandes ont été refusées en vertu des articles 53, 54, 57 ou 59 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* puisqu'elle visait à obtenir des renseignements personnels confidentiels. Une demande a fait l'objet d'un désistement.

Au 31 mars 2025, aucune demande n'était en cours de traitement.

TABLEAU 23
Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	2

Diffusion de l'information

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

Protection des renseignements personnels et confidentiels

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

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

Afin de protéger les renseignements confidentiels, il est de la plus haute importance que ces renseignements soient transmis au Tribunal, et non à la personne qui les requiert, et de la façon indiquée sur le formulaire intitulé *Citation à comparaître*. Seul un juge administratif peut décider si les renseignements sont pertinents au litige, et lui seul peut les rendre accessibles aux parties et aux représentants. Cette information est d'ailleurs diffusée sur le site Web du Tribunal. Les responsables de l'accès à l'information ont rappelé cette obligation à 50 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

TABLEAU 24

Membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes

Groupes visés	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	57	15,66 %	64	15,46 %	65	15,74 %
Membres des minorités ethniques	8	2,20 %	13	3,14 %	15	3,63 %
Personnes handicapées	7	1,92 %	7	1,69 %	8	1,94 %
Personnes autochtones	2	0,55 %	1	0,24 %	1	0,24 %
Femmes	275	75,55 %	322	77,78 %	325	78,69 %

TABLEAU 25

Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement

Groupes visés	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	1	12,50 %	1	5,00 %	1	5,26 %
Membres des minorités ethniques	0	0,00 %	2	10,00 %	2	10,53 %
Personnes handicapées	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Personnes autochtones	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Femmes	2	25,00 %	8	40,00 %	10	52,63 %

TABLEAU 26
Autres mesures ou actions en 2024-2025

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Informer les candidats en inscrivant une mention d'accès à l'égalité en emploi dans tous les affichages	Tous les candidats membres d'un groupe cible	32 affichages en recrutement 46 affichages en mutation 50 affichages en affectation 24 affichages en promotion
Transmettre un communiqué aux gestionnaires pour les informer du nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) 2023-2028	Tous les groupes cibles	50
Transmettre un communiqué aux gestionnaires pour les informer de l'initiative « DuoEmploi »	Personnes handicapées	50
Transmettre des communiqués aux gestionnaires pour leur présenter des outils pour favoriser l'embauche, la diversité et l'inclusion	Tous les groupes cibles	50

Gestion des effectifs

L'effectif autorisé au Tribunal administratif du travail pour l'exercice 2024-2025 était de 1 081 953 heures, soit l'équivalent de 592,4 postes à temps complet (35 heures).

Le tableau 27 présente la répartition de l'effectif en heures rémunérées, par catégorie d'emploi, pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 . 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 27
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	34 342	-	34 342	19
Juges administratifs*	269 874	-	269 874	148
Personnel professionnel	343 893	744	344 637	188
Personnel de bureau et technique	382 945	221	383 167	210
Personnel ouvrier	2 023	33	2 055	1
Total 2024-2025	1 033 077	998	1 034 075	566
Total 2023-2024	991 096	2 144	993 240	544

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

Renseignements relatifs aux contrats de service

TABLEAU 28
Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	1	25 000\$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	24	2 284 233\$
Total des contrats de service	25	2 309 233\$

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 2024 et le 31 mars 2025, le CJA a reçu 54 plaintes visant des juges administratifs du Tribunal, en plus de finaliser le traitement de 19 plaintes reportées de l’exercice précédent.

TABLEAU 29
Plaintes traitées par le Conseil de la justice administrative en 2024-2025

Total des plaintes	Plaintes déclarées irrecevables	Plaintes déclarées non fondées	Plaintes fondées	Dossiers en traitement
73	41	0	0	32

Par ailleurs, le manquement d’un conciliateur, d’un agent de relations du travail ou d’un assesseur à un devoir déontologique peut faire l’objet d’une plainte, laquelle sera traitée par la vice-présidente de la qualité et de la cohérence (VPQC) conformément à la *Procédure de traitement des plaintes visant les conciliateurs, agents de relations du travail et assesseurs du Tribunal administratif du travail*. Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, le Tribunal a reçu une plainte alléguant un manquement de nature déontologique de la part des conciliateurs ou des agents de relations du travail.

TABLEAU 30
Plaintes traitées par la VPQC en 2024-2025

Total des plaintes	Plaintes fondées	Plaintes fondées en partie	Plaintes non fondées	Plaintes retirées	Dossiers en cours de traitement
1	0	0	1	0	0

Divulgarion d'actes répréhensibles

La Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives a été sanctionnée le 30 mai 2024. Cette loi a apporté des modifications importantes à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (LFDAROP).

Depuis le 30 novembre 2024, les organisations assujetties à la LFDAROP, dont le Tribunal administratif du travail, ne sont plus tenues d'établir une procédure interne pour faciliter la divulgation d'actes répréhensibles de la part de leurs employés. Par ailleurs, la fonction de responsable du suivi des divulgations a été abolie, sauf en ce qui concerne la conclusion du traitement des divulgations reçues avant cette date.

Entre le 1^{er} avril et le 29 novembre 2024, aucune divulgation d'actes répréhensibles n'a été reçue par le Tribunal administratif du travail.

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

Émissaire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État?	Oui, dans le cadre de rencontres de travail.
Si oui, énumérer cette ou ces mesures	

Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation a pris une directive particulière relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle et l'a transmise au ministre de la Langue française en vue de son approbation?	Oui. Cependant, la directive du Tribunal est en cours d'évaluation par le ministère de la Langue française.
Si vous avez pris une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?	15
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ¹	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions.	NSP

Politique linguistique de l'État (PLE)

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?	Oui
Si oui, énumérez cette ou ces mesures :	Information disponible sur le site Web du Tribunal et lors de rencontres de travail.
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publie, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable.	5 postes
Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français est exigé?	
Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français est souhaitable?	Aucun poste

Développement durable

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

Au cours du dernier exercice écoulé, les résultats escomptés dans le cadre du PADD n'ont pas pu être entièrement atteints. Deux facteurs principaux expliquent cet écart par rapport aux objectifs initialement fixés.

D'une part, le départ de la responsable du Comité sur le développement durable (CDD), chargée de la mise en œuvre du PADD, a entraîné une réorganisation interne ainsi qu'un ralentissement temporaire des activités. D'autre part, des contraintes de temps importantes, liées à d'autres priorités opérationnelles, ont limité la capacité à déployer certaines actions.

Malgré ces contraintes, le Tribunal reste pleinement engagé dans la démarche de développement durable. La nomination d'une nouvelle responsable du CDD permettra une reprise efficace et cohérente des initiatives.

TABLEAU 31
Sommaire des résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
5.1.1	Action 1 : Évaluer la durabilité des interventions stratégiques	Proportion annuelle des interventions structurantes du Tribunal ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	60 %	Le Tribunal n'a réalisé aucune intervention stratégique au cours de l'exercice. Non réalisé
5.4.1	Action 2 : Augmenter la part des acquisitions responsables	Proportion des acquisitions du Tribunal publiées sur le SEOA intégrant au moins une composante responsable (selon le nombre de contrats)	25 %	Le Tribunal n'a pas augmenté sa part d'acquisitions responsables au cours de l'exercice. Néanmoins, les contrats de services et d'approvisionnement contiennent une clause par laquelle le contractant s'engage, dans la mesure du possible, à respecter les orientations établies dans la SGDD. Par ailleurs, aucun appel d'offres n'a été réalisé par le Tribunal au cours de l'exercice. Non atteinte

Sous-objectif	Action	Indicateur	Cible 2024-2025	Résultat 2024-2025
5.7.1	Action 3 : Favoriser la réduction, le réemploi et le recyclage de certains biens	Maintenir l'envoi des unités de mobilier en surplus au Centre d'acquisitions gouvernementales	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des appareils informatiques désuets à Uni-Recycle à des fins de valorisation	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des cartouches d'encre à la Fondation Mira	100 %	100 % Atteinte
		Maintenir l'envoi des instruments d'écriture désuets chez Bureau en gros à des fins de recyclage	100 %	Atteinte
		Nombre de nouvelles mesures mises en place favorisant la réduction à la source, le réemploi et le recyclage de certains biens	1	0 Non atteinte
		Nombre annuel d'activités de sensibilisation et de formation offertes aux employés	0	0 Non atteinte
5.8.2	Action 4 : Promouvoir l'adoption de comportements favorables à la mobilité durable	Nombre annuel d'activités ou de mesures de promotion, de sensibilisation et de formation offertes aux employés	2	3 Atteinte

Synthèse des activités

5.7.1

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

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

Toutefois, le Tribunal n'a mis en place aucune nouvelle mesure favorisant la réduction à la source, le réemploi et le recyclage de certains biens, et n'a offert aucune activité ou mesure de promotion, de sensibilisation et de formation aux employés.

Cette cible est donc considérée comme atteinte.

5.8.2

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

- Dans le courriel d'invitation à l'assemblée annuelle de mai 2024, ajout d'une mention encourageant les participants à favoriser le covoiturage ou le transport actif ou collectif pour se rendre à l'événement;
- Diffusion du Défi sans auto solo 2024 sur l'intranet du Tribunal;
- Diffusion du sondage sur la mobilité durable du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs sur l'intranet du Tribunal.

Cette cible est donc considérée comme atteinte.

Recommandations de la commissaire au développement durable

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

Annexes

Lois relevant de la compétence du Tribunal

Le Tribunal statue principalement sur les recours exercés en vertu :

1. du *Code du travail*, à l'exception du chapitre IX;
2. de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art. 359, 359.1, 450, 451 ;
3. de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 20, 36, 37.3, 193, 228 ;
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, 42, 58.1, 61.4 al. 1, 65 al. 1, 74 al. 2, 75 al. 2, 80.1, 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, 159.17, 164.1 ;
7. *Charte de la langue française*, art. 47.2, 47.4, 137.1 al. 3 ;
8. *Loi sur les cités et villes*, art. 72 al. 2 ;
9. *Code municipal du Québec*, art. 267.0.2 al. 2, 678.0.2.6 al. 3 ;
10. *Loi sur la Commission municipale*, art. 48 (g) al. 4 ;
11. *Loi sur les décrets de convention collective*, art. 30.1 al. 1 ;
12. *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, art. 88.1 al. 2, 356 al. 1 ;
13. *Loi sur les élections scolaires visant certains membres des conseils d'administration des centres de services scolaires anglophones*, art. 30.1 al.2, 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 le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, art. 11.1, 11.2, 12, 20, 22, 24.2, 26, 26.1, 30, 32, 34, 37, 37.1, 38 à 40, 42, 42.5, 45 al.2, 56, 57, 58, 59.1, 63.1 à 63.3 ;
23. *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, art. 23, 28 ;
24. *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, art. 10, 17, 23 al. 2, 32, 76, 82 al. 2 ;
25. *Loi sur la sécurité incendie*, art. 154 al. 2 ;
26. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal*, art. 73 al. 2 ;
27. *Loi sur la Communauté métropolitaine de Québec*, art. 64 al. 2 ;
28. *Loi sur les sociétés de transport en commun*, art. 73 al. 2 ;
29. *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les municipalités régionales de comté*, art. 57 al. 6 ;
30. *Loi sur les services préhospitaliers d'urgence*, art. 43 al. 3 ;
31. *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, art. 10, 19 ;
32. *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, art. 9, 10, 23, 26, 29, 31, 53, 54, 127 ;
33. *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde éducatif en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, art. 7, 8, 21, 24, 27, 29, 55, 104 ;
34. *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*, art. 50 ;
35. *Loi concernant la lutte contre la corruption*, art. 72 ;
36. *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier et d'autres dispositions législatives*, art. 75 ;
37. *Loi sur les cours municipales*, art. 61 ;
38. *Loi sur l'Autorité régionale de transport métropolitain*, art. 122 ;
39. *Loi sur le Réseau de transport métropolitain*, art. 86 ;
40. *Loi sur les infrastructures publiques*, art. 80.3 ;
41. *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*, art. 88 al.2 ;
42. *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*, art. 14 ;
43. *Loi édictant la Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif*, art. 55, 101 ;
44. *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, art. 101.37.

Bureaux du Tribunal administratif du travail

Pour nous joindre : 1 800 361-9593

Drummondville

Édifice Sainte-Croix
50, rue Dunkin, bureau 400
Drummondville (Québec) J2B 8B1
Télécopieur : 819 475-8490

Gaspé

96, montée de Sandy Beach, bureau 2.01
Gaspé (Québec) G4X 2W4
Télécopieur : 418 360-8033

Gatineau

170, rue de l'Hôtel-de-Ville, bureau 4.200
Gatineau (Québec) J8Y 4C2
Télécopieur : 819 772-3474

Joliette

530, rue Notre-Dame
Joliette (Québec) J6E 3H7
Télécopieur : 450 757-7980

Laval

2800, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 211
Laval (Québec) H7T 2S9
Télécopieur : 450 680-6261

Lévis

Les Galeries Chagnon
1200, boulevard Alphonse-Desjardins, bureau 250
Lévis (Québec) G6V 6Y8
Télécopieur : 418 835-4443

Longueuil

150, place Charles-Le Moyne, bureau 14001
Longueuil (Québec) J4K 0A8
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
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
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
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
Télécopieur : 418 643-8946

Rimouski

2, rue Saint-Germain Est, bureau 510
Rimouski (Québec) G5L 8T7
Télécopieur : 418 727-4274

Rouyn-Noranda

1, rue du Terminus Est, 1^{er} étage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B5
Télécopieur : 819 763-3258

Saint-Hyacinthe

3225, avenue Cusson, bureau 3095
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0H7
Télécopieur : 450 778-5691

Saint-Jean-sur-Richelieu

315, rue MacDonald, bureau 204
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3
Télécopieur : 450 349-6137

Saint-Jérôme

500, boulevard des Laurentides, bureau 249
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2
Télécopieur : 450 569-7626

Salaberry-de-Valleyfield

83, rue Sainte-Cécile
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 1L9
Télécopieur : 450 370-6864

Sept-Îles

Carrefour Régnauld
128, rue Régnauld, bureau 203
Sept-Îles (Québec) G4R 5T9
Télécopieur : 418 964-8621

Sherbrooke

3330, rue King Ouest, bureau 2000
Sherbrooke (Québec) J1L 1C9
Télécopieur : 819 820-3009

Trois-Rivières

100, rue Laviolette, bureau 306
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9
Télécopieur : 819 371-4930

Ville de Saguenay

227, rue Racine Est, bureau 4.01
Saguenay (Québec) G7H 7B4
Télécopieur : 418 698-3695

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2025

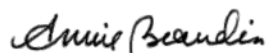
RAPPORT DE LA DIRECTION

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.



Annie Beaudin
Présidente

Québec, le 20 juin 2025

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 2025, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Tribunal au 31 mars 2025, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

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

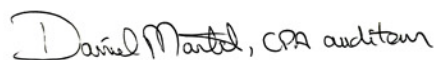
- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon 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 tenu 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 le vérificateur général par intérim du Québec,



Daniel Martel, CPA auditeur
Directeur général d'audit

Québec, le 20 juin 2025

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2025

	2025	2025	2024
	Budget	Réel	Réel
REVENUS			
Contributions			
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (note 3)	94 080 000 \$	89 524 971 \$	82 198 474 \$
Ministère du Travail	5 625 900	5 706 900	5 800 700
Commission de la construction du Québec	984 300	984 300	984 300
Régie du bâtiment du Québec	33 700	33 700	33 700
Corporation des maîtres électriciens du Québec	33 700	33 700	33 700
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec	33 700	33 700	33 700
Intérêts sur placements de portefeuille	1 010 000	1 497 641	1 224 384
Intérêts	250 000	844 155	1 020 170
Ventes de biens et services	38 700	15 859	16 706
Autres		45 622	498 492
	<u>102 090 000</u>	<u>98 720 548</u>	<u>91 844 326</u>
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	80 900 000	80 294 004	74 019 257
Loyers	9 086 000	8 846 421	9 026 036
Services professionnels	6 447 000	5 325 407	4 528 272
Transport et communication	2 088 000	1 704 556	1 644 417
Fournitures	1 126 000	425 737	552 199
Intérêts sur la dette à long terme	273 000	247 332	270 035
Amortissement des immobilisations corporelles (note 9)	2 170 000	1 866 122	1 800 211
Autres		10 969	3 899
	<u>102 090 000</u>	<u>98 720 548</u>	<u>91 844 326</u>
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-	-	-
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	<u>11 487 591</u>	<u>11 487 591</u>	<u>11 487 591</u>
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 MARS 2025

	2025	2024
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	2 268 037 \$	2 535 113 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu (note 4)	14 897 215	18 707 701
Placements de portefeuille (note 5)	31 000 000	29 000 000
Créances à recevoir	119 872	21 725
Intérêts courus à recevoir	380 304	655 035
	<u>48 665 428</u>	<u>50 919 574</u>
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	13 841 996	18 761 371
Provision pour vacances (note 7)	9 671 046	8 656 381
Provision pour congés de maladie (note 7)	4 509 463	4 757 143
Provision pour allocations de transition (note 7)	12 850 593	11 071 455
Dette à long terme (note 8)	7 980 081	8 693 165
	<u>48 853 179</u>	<u>51 939 515</u>
DETTE NETTE	<u>(187 751)</u>	<u>(1 019 941)</u>
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	10 694 918	11 686 183
Charges payées d'avance	980 424	821 349
	<u>11 675 342</u>	<u>12 507 532</u>
EXCÉDENT CUMULÉ	<u>11 487 591 \$</u>	<u>11 487 591 \$</u>

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 10)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL


 Annie Beaudin, présidente


 Guillaume Jobidon, directeur général
 des services à l'organisation

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2025

	2025	2025	2024
	Budget	Réel	Réel
Excédent de l'exercice	- \$	- \$	- \$
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(3 100 000)	(881 405)	(1 123 256)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles		-	24 750
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles		-	(24 750)
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles		6 548	24
Amortissement des immobilisations corporelles	2 170 000	1 866 122	1 800 211
	(930 000)	991 265	676 979
Acquisition de charges payées d'avance		(732 097)	(541 386)
Utilisation de charges payées d'avance		573 022	494 036
		(159 075)	(47 350)
Diminution (augmentation) de la dette nette	(930 000)	832 190	629 629
Dette nette au début de l'exercice	(1 019 941)	(1 019 941)	(1 649 570)
Dette nette à la fin de l'exercice	(1 949 941) \$	(187 751) \$	(1 019 941) \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
DE L'EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2025

	2025	2024
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent de l'exercice	- \$	- \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 866 122	1 800 211
Perte sur les radiations d'immobilisations corporelles	6 548	24
Gain sur disposition d'immobilisations corporelles	-	(24 750)
Provision pour vacances	7 102 155	6 699 181
Provision pour congés de maladie	2 546 921	1 671 576
Provision pour allocations de transition	1 966 185	1 221 006
	13 487 931	11 367 248
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 11)	(13 740 341)	(3 543 890)
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(252 410)	7 823 358
ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Acquisitions de placements de portefeuille	(31 000 000)	(32 000 000)
Produits de disposition de placements de portefeuille	29 000 000	30 888 074
Flux de trésorerie liés aux activités de placement	(2 000 000)	(1 111 926)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	(1 112 068)	(861 828)
Produit de disposition d'immobilisations corporelles	-	24 750
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(1 112 068)	(837 078)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement de la dette à long terme et flux de trésorerie liés aux activités de financement	(713 084)	(816 132)
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(4 077 562)	5 058 222
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	21 242 814	16 184 592
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE (note 11)	17 165 252 \$	21 242 814 \$
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES		
Intérêts reçus	2 616 527 \$	1 914 865 \$
Intérêts versés	247 332 \$	285 212 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers

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

Les créditeurs 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

Transferts

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

Contributions

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

Revenus financiers

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

Charges

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2025

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie et équivalents de trésorerie

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

PASSIFS

Avantages sociaux futurs

Régimes de retraite

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

Provision pour vacances

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

Provision pour congés de maladie

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

Provision pour allocations de transition

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

ACTIFS NON FINANCIERS

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Immobilisations corporelles

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

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

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

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

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Contributions reçues de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	94 080 000 \$	90 542 100 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	<u>(4 555 029)</u>	<u>(8 343 626)</u>
	<u>89 524 971 \$</u>	<u>82 198 474 \$</u>

4. AVANCE AU FONDS GÉNÉRAL DU FONDS CONSOLIDÉ DU REVENU

L'avance porte intérêt au taux de 2,75 % (5,00 % au 31 mars 2024) et n'a aucune modalité d'encaissement.

5. PLACEMENTS DE PORTEFEUILLE

Les placements de portefeuille sont constitués de deux dépôts à terme échéant en novembre et décembre 2025 portant intérêt de 3,05 % à 3,60 % (deux dépôts à terme de 5,40 % à 5,80 % au 31 mars 2024).

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

6. CRÉDITEURS ET CHARGES À PAYER

	2025	2024
Créditeurs et charges à payer	1 213 325 \$	1 084 659 \$
Contributions à rembourser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	4 555 029	8 343 626
Traitements	7 853 305	9 129 515
Avantages sociaux	220 337	203 571
	<u>13 841 996 \$</u>	<u>18 761 371 \$</u>

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

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

Au 1^{er} janvier 2025, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé de 9,39 % à 9,09 % de la masse salariale admissible et le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 12,67 % de la masse salariale admissible.

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

Les cotisations du Tribunal imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 5 432 103 \$ (2024 : 4 616 171 \$). Les obligations du Tribunal envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2025	2024
Solde au début	8 656 381 \$	8 280 860 \$
Charge de l'exercice	7 102 155	6 699 181
Prestations versées au cours de l'exercice	(6 087 490)	(6 323 660)
Solde à la fin	<u>9 671 046 \$</u>	<u>8 656 381 \$</u>

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Provision pour congés de maladie

	2025	2024
Solde au début	4 757 143 \$	5 370 831 \$
Charge de l'exercice	2 546 921	1 671 576
Prestations versées au cours de l'exercice	(2 794 601)	(2 285 264)
Solde à la fin	<u>4 509 463 \$</u>	<u>4 757 143 \$</u>

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.

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 :

	2025	2024
Taux de croissance de la rémunération	3,10 % à 3,70 %	3,05 % à 3,70 %
Taux d'actualisation	2,94 % à 4,46 %	4,05 % à 4,52 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	11,03 années	9,18 années

Provision pour allocations de transition

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

7. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Provision pour allocations de transition (suite)

	2025	2024
Solde au début	11 071 455 \$	11 131 971 \$
Charge de l'exercice	1 966 185	1 221 006
Prestations versées au cours de l'exercice	(187 047)	(1 281 522)
Solde à la fin	<u>12 850 593 \$</u>	<u>11 071 455 \$</u>

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

	2025	2024
Taux de croissance de la rémunération	2,50 % à 3,50 %	2,50 %
Taux d'actualisation	2,83 % à 4,46 %	3,97 % à 4,93 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des membres actifs	11,7 années	12,1 années

8. DETTE À LONG TERME

	2025	2024
Emprunts de la Société québécoise des infrastructures, taux fixes de 1,95 % à 3,07 %, remboursables par versements mensuels totalisant 74 951 \$ (31 mars 2024 : 86 251 \$) incluant capital et intérêts, échéant de février 2026 à juin 2037 (31 mars 2024 : avril 2024 à juin 2037).	<u>7 980 081 \$</u>	<u>8 693 165 \$</u>

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

2026	668 733
2027	650 502
2028	669 818
2029	659 843
2030	637 029
2031 et subséquents	4 694 156

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

9. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2025					2024
	Mobilier et équipement de bureau	Équipements informatiques	Améliorations locatives	Développe- ments informatiques	Total	Total
Coût des immobilisations						
Solde au début	2 921 497 \$	4 933 749 \$	19 779 957 \$	11 134 911 \$	38 770 114 \$	37 783 268 \$
Acquisitions	269 975	367 521	101 897	142 012	881 405	1 123 256
Dispositions et radiations	(5 587)	(1 539 342)	-	-	(1 544 929)	(136 410)
Solde à la fin	3 185 885	3 761 928	19 881 854	11 276 923	38 106 590	38 770 114
Amortissement cumulé						
Solde au début	2 339 361	3 709 119	12 102 737	8 932 714	27 083 931	25 420 106
Amortissement de l'exercice	248 334	620 686	661 550	335 552	1 866 122	1 800 211
Dispositions et radiations	(5 587)	(1 532 794)	-	-	(1 538 381)	(136 386)
Solde à la fin	2 582 108	2 797 011	12 764 287	9 268 266	27 411 672	27 083 931
Valeur comptable nette au 31 mars 2025	603 777 \$	964 917 \$	7 117 567 \$	2 008 657 \$	10 694 918 \$	
Valeur comptable nette au 31 mars 2024	582 136 \$	1 224 630 \$	7 677 220 \$	2 202 197 \$		11 686 183 \$

Au 31 mars 2025, des améliorations locatives au coût de 101 897 \$ et des équipements informatiques au coût de 17 561 \$ (31 mars 2024 : développements informatiques au coût de 253 625 \$) 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 1 441 291 \$ (1 177 990 \$ en 2024). Voici le détail des versements :

	2026	2027	2028	2029	2030 et +
Non apparentés	783 814 \$	264 292 \$	198 397 \$	47 991 \$	9 615 \$
Apparentés	23 010	23 819	24 534	25 270	40 549
Total	806 824 \$	288 111 \$	222 931 \$	73 261 \$	50 164 \$

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 MARS 2025

11. FLUX DE TRÉSORERIE

	2025	2024
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement		
Créances à recevoir	(98 147) \$	109 370 \$
Intérêts courus à recevoir	274 731	(329 689)
Créditeurs et charges à payer	(4 688 712)	6 614 225
Provision pour vacances	(6 087 490)	(6 323 660)
Provision pour congés de maladie	(2 794 601)	(2 285 264)
Provision pour allocations de transition	(187 047)	(1 281 522)
Charges payées d'avance	(159 075)	(47 350)
	<u>(13 740 341) \$</u>	<u>(3 543 890) \$</u>

En date du 31 mars 2025, le poste « Créditeurs et charges à payer » inclut des acquisitions d'immobilisations corporelles de 124 749 \$ (31 mars 2024 : 355 412 \$).

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

	2025	2024
Encaisse	2 268 037 \$	2 535 113 \$
Avance au fonds général du fonds consolidé du revenu	14 897 215	18 707 701
	<u>17 165 252 \$</u>	<u>21 242 814 \$</u>

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.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2025

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.

Les flux de trésorerie contractuels relativement aux passifs financiers se détaillent comme suit au 31 mars 2025 :

	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)	13 621 659 \$	- \$	- \$	- \$	13 621 659 \$
Provision pour vacances	9 671 046	-	-	-	9 671 046
Dette à long terme (capital et intérêt)	896 013	1 717 334	1 616 259	5 197 393	9 426 999
	24 188 718 \$	1 717 334 \$	1 616 259 \$	5 197 393 \$	32 719 704 \$

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2025

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

Risque de marché

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

Risque de taux d'intérêt

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

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

Le Tribunal est également exposé au risque de taux d'intérêt en raison de son avance au fonds général du fonds consolidé du revenu qui porte intérêt au taux d'intérêt du marché, la fluctuation du taux d'intérêt du marché ayant une incidence sur les revenus d'intérêts que le Tribunal tire de cette avance. Si les taux d'intérêt pour l'exercice clos le 31 mars 2025 avaient été inférieurs ou supérieurs de 50 points de base, toutes les autres variables étant demeurées constantes, les revenus d'intérêts pour la même période auraient été supérieurs ou inférieurs de 74 486 \$ (2024 : 93 539 \$) respectivement.

***Tribunal
administratif
du travail***

Québec

