



RÉSULTATS EN REGARD DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2016-2020

Pour sa première planification stratégique, le Tribunal administratif du travail a mis l'accent sur les travaux nécessaires à son unification qui constitue la pierre d'assise de sa réussite.

Les quatre enjeux identifiés dans la planification stratégique 2016-2020 du Tribunal découlent de sa vision : l'accessibilité au Tribunal, les délais de traitement des dossiers, la relève et la formation, et le traitement de l'information. Les orientations retenues soutiennent ces enjeux, et des objectifs précis ont été établis en lien avec les orientations. L'atteinte des objectifs se mesure par le respect de cibles annuelles.

ENJEU 1 – ACCESSIBILITÉ AU TRIBUNAL

Le Tribunal vise à devenir un modèle en matière d'accessibilité à la justice. Plusieurs moyens sont ou seront mis en place pour offrir aux citoyens un tribunal qui répond à leurs attentes.

ORIENTATION A – REGROUPER LES DIFFÉRENTS SERVICES DU TRIBUNAL

Objectif 1.1	Regrouper au même endroit les services offerts à Montréal
Cible	Reportée
Résultat	Les études et les analyses par la Société québécoise des infrastructures sont toujours en cours.
Objectif 1.2	Regrouper au même endroit les services offerts à Québec
Cible	Reportée
Résultat	Les études et les analyses par la Société québécoise des infrastructures sont toujours en cours.
Objectif 1.3	Augmenter le nombre d'audiences de la Division des relations du travail convoquées dans les bureaux régionaux autres que Montréal et Québec
Cible	Augmentation de 25 % par rapport à 2016-2017
Résultat	En 2019-2020, 1 819 audiences ont été convoquées en région dans la Division des relations du travail, comparativement à 1 331 lors de la première année complète d'activité du Tribunal, ce qui représente une augmentation de 36,7 %. La cible fixée a donc été dépassée de 11,7 %. Cette hausse importante s'explique par le fait que des audiences ont été convoquées aux bureaux du Tribunal desservant la Montérégie (Longueuil, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Hyacinthe et Salaberry-de-Valleyfield), ainsi qu'aux bureaux de Joliette et de Saint-Jérôme, alors que les audiences étaient auparavant convoquées au bureau de Montréal.

ORIENTATION B – FACILITER L'ACCÈS À NOS INFORMATIONS ET À NOS SERVICES

Objectif 1.4	Mettre en ligne un nouveau site Web
Cible	Automne 2017
Résultat	Le site Web du Tribunal administratif du travail a été mis en ligne à la fin de l'automne 2017.

Objectif 1.5	Offrir des services en ligne similaires pour toutes les divisions du Tribunal
Cible	Exercice financier 2019-2020
Résultat	Cet objectif est en lien avec les travaux d'harmonisation des deux systèmes de mission du Tribunal, soit le système de Gestion des relations du travail (GRT) et le Système intégré de services des tribunaux administratifs (SISTA), projet ayant débuté durant l'année 2017-2018. Les services en ligne devaient être livrés à la fin de l'exercice 2019-2020, en même temps que l'implantation de SISTA. Or, la crise engendrée par le coronavirus COVID-19 a empêché l'implantation du nouveau système de mission dans le délai prévu. L'implantation de SISTA dans les divisions de la Vice-présidence des opérations des relations du travail est donc reportée à l'exercice 2020-2021. Par conséquent, le projet du Tribunal d'offrir des services en ligne similaires dans toutes ses divisions est également reporté.
Objectif 1.6	Concevoir une nouvelle brochure à l'intention des citoyens
Cible	Printemps 2016
Résultat	Intitulée <i>Une justice qui travaille pour nous</i> , cette brochure a été réalisée au printemps 2016.
Objectif 1.7	Concevoir une nouvelle déclaration de services aux citoyens
Cible	Exercice financier 2016-2017
Résultat	La <i>Déclaration de services aux citoyens</i> a été réalisée dans le délai prévu.
Objectif 1.8	Effectuer un sondage auprès des parties et des représentants
Cible	Reportée
Résultat	Cette activité a dû être reportée en raison d'un manque de ressources.
Objectif 1.9	Élaborer de nouvelles orientations en matière de diffusion des décisions rendues par le Tribunal
Cible	Automne 2017
Résultat	Les nouvelles orientations ont été élaborées lors de l'exercice 2017-2018.

ORIENTATION C – FACILITER LA COMPRÉHENSION DES ACTIVITÉS EXERCÉES PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Objectif 1.10	Adopter les Règles de preuve et de procédure du Tribunal
Cible	Mai 2016
Résultat	Les <i>Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail</i> sont entrées en vigueur le 4 mai 2017.
Objectif 1.11	Prévoir des rencontres d'information avec la clientèle afin d'expliquer les nouvelles règles de preuve et de procédure du Tribunal
Cible	Au cours de l'exercice financier 2017-2018
Résultat	Activité réalisée.

Objectif 1.12	Élaborer les codes de déontologie applicables aux juges administratifs et à certains membres du personnel du Tribunal
Cible 1	Mai 2016 pour le code de déontologie applicable aux juges administratifs
Résultat	Le <i>Code de déontologie des membres du Tribunal administratif du travail</i> est entré en vigueur le 4 mai 2017.
Cible 2	Novembre 2016 pour le code de déontologie applicable à certains membres du personnel
Résultat	Le <i>Code de déontologie des assesseurs, des conciliateurs, des agents de relations du travail et des enquêteurs du Tribunal administratif du travail</i> est entré en vigueur le 8 novembre 2016.
Objectif 1.13	Harmoniser les procédures, les politiques et les directives utiles aux citoyens
Cible	Automne 2017
Résultat	Activité réalisée.

ENJEU 2 – DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

Les délais de traitement des dossiers sont le reflet de la performance quantitative du Tribunal. Ils dépendent de certains facteurs, dont le nombre de juges administratifs en poste, de recours à traiter et de remises d'audience demandées par les parties. Or, pour une quatrième année, le Tribunal a été affecté par le départ à la retraite de nombreux juges administratifs. De plus, les recours ont augmenté de façon importante et les demandes de remises n'ont pas diminué.

ORIENTATION A – VISER À MAINTENIR OU À AMÉLIORER LES DÉLAIS DE TRAITEMENT DANS LA DIVISION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Afin de pallier les départs à la retraite, 22 juges administratifs ont été nommés dans la Division de la santé et de la sécurité du travail en juin 2019, mais ils n'ont pu tenir un rôle d'audience complet qu'à compter de janvier 2020, soit trois mois avant la fin du présent exercice financier. Puisque ces nouveaux juges administratifs représentent 19 % des juges administratifs qui siègent dans cette division, une contribution partielle de leur part n'a pas été suffisante pour améliorer les délais de traitement du Tribunal de façon significative.

Objectif 2.1 La mise au rôle des dossiers

Cible 200 jours

Au cours de l'exercice 2019-2020, 31 970 dossiers de la Division de la santé et de la sécurité du travail ont fait l'objet d'une première mise au rôle, et ce, dans un délai moyen de 226 jours. La cible n'a pas été atteinte, mais le nombre de dossiers mis au rôle pour une première audience a augmenté de 31,1 % depuis l'exercice 2017-2018.

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Résultats			
Délai de la première mise au rôle	226 jours	207 jours	198 jours
Nombre de dossiers fixés en cours d'année pour la tenue d'une première audience	31 970	27 033	24 389
Nombre total de dossiers mis au rôle, incluant les ajournements et les dossiers fixés à la suite d'une remise demandée par les parties	51 442	45 967	44 538

Objectif 2.2 Le délibéré

Le délai de délibéré correspond à la période au cours de laquelle le juge administratif analyse le dossier et rédige sa décision. L'article 45 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) prévoit que, sous réserve d'une règle particulière prévue dans une loi, le Tribunal doit rendre sa décision dans les trois mois de la mise en délibéré. Le dernier alinéa de l'article 359 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) apporte une exception à cette règle générale en prévoyant un délai de délibéré de 60 jours pour les dossiers prioritaires.

Même si la grande majorité des décisions sont rendues à l'intérieur des délais, certains dossiers nécessitent, pour diverses raisons, un délibéré plus long. C'est notamment le cas lorsque les dossiers sont complexes ou lorsque survient un événement imprévu en cours de délibéré, comme la maladie d'un juge administratif.

Cible 1 Respecter le délai prévu par la loi pour 90 % des dossiers réguliers et urgents

La LITAT prévoit que le délai à respecter est de trois mois (90 jours) pour les dossiers réguliers et urgents. Ce délai a été respecté à 93,7 % pour les dossiers réguliers et à 92,1 % pour les dossiers urgents.

La cible de 90 % a donc été dépassée. Le résultat de cette année est meilleur que celui de l'an dernier, alors que le délai était respecté dans une proportion de 89,6 % pour les dossiers réguliers et de 85,7 % pour les dossiers urgents.

Résultats 1	Durée du délibéré	Dossiers réguliers	Dossiers urgents
	0 à 90 jours	2 937	129
	91 jours et plus	198	11
	Total des décisions	3 135	140
	Respect du délai de délibéré (% atteint)	93,7 %	92,1 %

Cible 2

Respecter le délai prévu par la loi pour 85 % des dossiers prioritaires

Le délai de délibéré prévu par la LATMP est de 60 jours pour les dossiers prioritaires. Au cours de l'exercice 2019-2020, ceux-ci ont constitué près de la moitié des dossiers traités par la Division de la santé et de la sécurité du travail.

Le délai de 60 jours a été respecté à 85,5 %. Le Tribunal a donc atteint sa cible et amélioré sa performance de près de 5 % comparativement à l'exercice 2018-2019.

Résultat 2

Durée du délibéré	Dossiers prioritaires
0 à 60 jours	2 372
61 à 90 jours	261
91 jours et plus	142
Total des décisions	2 775
Respect du délai de délibéré (% atteint)	85,5 %

Objectif 2.3**La fermeture de l'ensemble des dossiers****Cible**

Délai moyen de 335 jours

Résultat

Le Tribunal calcule un délai moyen de fermeture pour tous les dossiers de la Division de la santé et de la sécurité du travail ayant été fermés au cours de l'exercice, peu importe leur caractère d'urgence et peu importe qu'ils aient été fermés de façon administrative, par un désistement, par une décision rendue à la suite d'une audience ou par un accord intervenu entre les parties. Il s'agit donc du délai moyen écoulé entre la date de réception de toutes les contestations et la date de leur fermeture.

Au cours de l'exercice 2019-2020, le délai moyen de fermeture a été de 364 jours. Bien qu'il n'ait pas atteint sa cible, le Tribunal a réussi à diminuer ce délai de 4 jours comparativement à l'exercice précédent, et ce, malgré une augmentation du volume de contestations de 18,8 %.

Par ailleurs, soulignons que 33,06 % des audiences fixées par le Tribunal ont fait l'objet d'une remise à la demande des parties, ce qui augmente considérablement le délai moyen de fermeture des dossiers. Les remises d'audience sont responsables à elles seules d'un délai supplémentaire moyen de 169 jours pour terminer une affaire. Autrement dit, le délai de fermeture imputable au Tribunal pour l'ensemble des dossiers de la division SST, sans tenir compte des remises, est de 195 jours.

Objectif 2.4 La fermeture des dossiers réguliers et urgents

Cible 2019-2020 Respecter le délai prévu par la loi pour 60 % des dossiers

La LITAT prévoit un délai de fermeture de neuf mois pour les dossiers réguliers et urgents.

Les dossiers urgents sont décrits à l'article 359 de la LATMP et visent les contestations des décisions qui annulent le montant d'une indemnité de remplacement du revenu ainsi que les contestations portant sur la réduction et la suspension d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la LATMP. Quant aux dossiers réguliers, ils représentent tous les dossiers qui ne sont pas identifiés comme étant des dossiers urgents ou prioritaires.

	Délais	Dossiers réguliers	Dossiers urgents
Résultats	De 0 à 9 mois	5 958	270
	Plus de 9 mois	6 815	288
	Total des dossiers fermés	12 773	558
	Respect du délai prévu par la loi (% atteint)	46,6 %	48,4 %

La cible n'a pas été atteinte pour les mêmes motifs que ceux énoncés à l'objectif 2.3. Le Tribunal a toutefois amélioré sa performance comparativement à l'exercice 2018-2019, alors que le délai de fermeture des dossiers réguliers était respecté à 43,2 % et que celui des dossiers urgents l'était à 44,4 %.

Objectif 2.5 La fermeture des dossiers prioritaires

Cible 2019-2020 Respecter le délai prévu par la loi pour 10 % des dossiers

L'article 359 de la LATMP prévoit que la décision concernant les contestations prioritaires doit être rendue dans les trois mois (90 jours) qui suivent le dépôt de l'acte introductif.

Délais	Dossiers prioritaires
De 0 à 3 mois	972
Entre 3 et 9 mois	6 208
Plus de 9 mois	9 929
Total des dossiers fermés	17 109
Respect du délai (% atteint)	5,7 %

Résultat

Les dossiers prioritaires ont constitué 56 % des dossiers traités par la Division de la santé et de la sécurité du travail au cours de l'exercice 2019-2020. Ce seul pourcentage suffirait à justifier que le Tribunal ne puisse leur accorder un traitement particulier. À cette considération s'ajoute le fait que le délai de fermeture de trois mois prévu à la LATMP est pratiquement impossible à respecter compte tenu des explications qui suivent.

Soulignons d'abord que les dossiers prioritaires portent presque exclusivement sur l'existence d'une lésion professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), la consolidation de la lésion et l'existence de limitations fonctionnelles. L'administration de la preuve dans ces matières requiert souvent le témoignage de médecins experts ou le dépôt d'expertises médicales. Il en est de même lorsqu'il est question d'établir une relation causale entre un diagnostic et le travail. Or, le manque de disponibilité des médecins experts occasionne de nombreuses remises qui retardent la tenue de l'audience et, par conséquent, la fermeture du dossier.

Par ailleurs, les contestations suivant un avis du Bureau d'évaluation médicale sont pratiquement toujours entendues en même temps que d'autres contestations pour lesquelles la loi prévoit un délai de fermeture de neuf mois, et ce, à la demande des parties qui préfèrent tenir une seule audience et présenter une seule preuve. Le Tribunal n'hésite pas à faire droit à ces demandes, puisqu'elles favorisent une saine administration de la justice.

Ces observations s'ajoutent à celles fournies en réponse à l'objectif 2.3 et expliquent pourquoi la cible de 10 % n'a pu être atteinte.

Objectif 2.6 Le traitement des dossiers par la conciliation

Cible 2019-2020 350 jours

Le délai moyen de traitement des dossiers par la conciliation a été de 384 jours. La cible n'a donc pas été atteinte.

Le délai de fermeture des dossiers par la conciliation s'explique de la façon suivante. Les différentes absences cumulées des conciliateurs ont privé le Tribunal de l'équivalent de près de cinq conciliateurs durant l'exercice 2019-2020. Bien que le Tribunal ait procédé à l'embauche de conciliateurs occasionnels à l'automne 2019 pour pallier ces absences, ces derniers n'ont travaillé qu'à temps partiel.

Résultat

Par ailleurs, le Tribunal a procédé au remplacement de deux postes vacants de conciliateurs en mai 2019 et à l'ajout de deux nouveaux postes en octobre 2019. Ces quatre nouveaux conciliateurs, qui ont reçu une formation de six semaines et une charge de travail réduite pendant les premiers mois, n'ont assumé une charge de travail régulière qu'à compter d'octobre 2019 dans deux cas et qu'à compter de février 2020 dans les deux autres cas.

Le manque d'effectifs, jumelé à l'augmentation du nombre de contestations et de dossiers mis au rôle, a contribué à l'allongement des délais de traitement par le service de la conciliation. Puisque les conciliateurs interviennent de façon concomitante à la mise au rôle, le nombre de dossiers à traiter par conciliateur a connu une augmentation importante, leur laissant moins de temps pour finaliser les dossiers qui leur étaient assignés.

ORIENTATION B – VISER À MAINTENIR OU À AMÉLIORER LES DÉLAIS DE TRAITEMENT DANS LES DIVISIONS DES RELATIONS DU TRAVAIL, DES SERVICES ESSENTIELS, ET DE LA CONSTRUCTION ET DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Objectif 2.7 La mise au rôle

Cible 275 jours pour tous les dossiers

Cet objectif a presque été atteint, puisque le délai moyen de mise au rôle a été de 280 jours pour l'ensemble des recours. Le tableau suivant présente les résultats pour chacune des trois divisions.

	Divisions	Nombre de dossiers mis au rôle	Délai
Résultats	Relations du travail	5 181	286 jours
	Services essentiels	41	7 jours
	Construction et qualification professionnelle	105	89 jours

L'atteinte de cet objectif est principalement tributaire de la capacité de convocation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). En effet, 2 598 des 5 181 dossiers mis au rôle dans la Division des relations du travail sont des plaintes LNT dont le délai moyen de mise au rôle a été de 404 jours. Ce délai s'explique par le fait que plusieurs postes de juges administratifs étaient vacants au cours des dernières années, que les plaintes ont augmenté de 24,4 % depuis 2016-2017 et que les effets de la grève des juristes de l'État en 2016-2017 ne se sont pas encore résorbés.

Objectif 2.8 Le délibéré

Le présent objectif porte sur le délai de délibéré qui correspond à la période au cours de laquelle le juge administratif analyse le dossier et rédige sa décision. Notons que le délai de délibéré n'est calculé que pour les dossiers qui ont été fermés par une décision motivée.

La *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) prévoit que, sous réserve d'une règle particulière, le Tribunal doit rendre sa décision dans les trois mois de la mise en délibéré de l'affaire. La Division des relations du travail et celle de la construction et de la qualification professionnelle doivent respecter ce délai. Bien que le *Code du travail* ne précise pas de délai de délibéré propre à la Division des services essentiels, il prévoit que ses décisions doivent être rendues dans les 7 jours ouvrables francs suivant la réception de l'avis de grève. Afin de respecter ce délai, la Division des services essentiels doit forcément réduire son délai de délibéré bien en deçà du délai de trois mois prévu par la LITAT.

Cible Respecter le délai prévu par la loi pour 90 % des dossiers

Comme l'illustre le tableau suivant, le Tribunal a dépassé de 2,2 % la cible fixée.

	Divisions	Nombre de délibérés de 3 mois et moins	Respect du délai de délibéré (% atteint)
Résultats	Relations du travail	648	91,8 %
	Services essentiels	48	100 %
	Construction et qualification professionnelle	28	90,3 %
	Ensemble des divisions	724	92,2 %

Bien que la presque totalité des décisions aient été rendues à l'intérieur des délais prévus, certains dossiers ont nécessité un délibéré plus long pour diverses raisons. C'est notamment le cas lorsque les dossiers sont complexes ou qu'un événement non prévu survient en cours de délibéré, comme une réouverture d'enquête ou la maladie d'un juge administratif.

Objectif 2.9 La fermeture des dossiers

Cible Délai moyen de 350 jours

À la Vice-présidence des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle (VPORT), le délai moyen de fermeture des dossiers a été de 406 jours pour l'ensemble des divisions au cours de l'exercice 2019-2020. La cible n'a donc pas été atteinte.

	Divisions	Nombre de dossiers fermés	Délai moyen de fermeture
Résultats	Relations du travail	7 006	421 jours
	Services essentiels	346	216 jours
	Construction et qualification professionnelle	157	145 jours
	Ensemble des divisions	7 509	406 jours

Le délai global de traitement représente le délai entre la réception des recours et leur fermeture au cours de l'année 2019-2020. Il comprend à la fois les délais imputables au Tribunal et les délais imputables aux parties, comme ceux engendrés par une demande de remise, une suspension du dossier ou une contestation judiciaire. En 2019-2020, le délai imputable au Tribunal pour l'ensemble des dossiers a été de 279 jours, soit 71 jours de moins que la cible et 127 jours de moins que le délai global.

Par ailleurs, en 2019-2020, la VPORT a fermé 125 plaintes à l'encontre d'une sanction, qui avaient été déposées par des personnes responsables d'un service de garde en 2010 et suspendues à leur demande en mars 2011. Ces dossiers ont été fermés le 28 février 2020, avec un délai moyen de 3 342 jours, alors que le délai imputable au Tribunal n'était que de 90 jours.

De plus, 29 demandes d'évaluation de services essentiels dans le réseau de la santé et des services sociaux, déposées en 2015, ont fait l'objet d'une contestation et ont été conservées actives jusqu'à la modification du *Code du travail* le 30 octobre 2019. Ce suspens demandé par les parties a entraîné un délai moyen de fermeture de 1 669 jours, alors que seulement 256 jours étaient imputables au Tribunal.

En retirant ces 154 dossiers des résultats de l'exercice 2019-2020, le délai moyen global de traitement des 7 355 dossiers restants aurait été de 348 jours, soit 2 jours de moins que la cible fixée.

Objectif 2.10 Le traitement des requêtes en matière d'accréditation

Cible 1 Respecter le délai prévu par la loi pour 80 % des dossiers en matière d'accréditation

Résultat 1 Des 436 requêtes en accréditation déposées au Tribunal en vertu du *Code du travail*, et dont le délai de traitement de 60 jours expirait en 2019-2020, 80,3 % ont été traitées en moins de 60 jours suivant leur réception. La cible est donc atteinte.

Cible 2 Respecter le délai prévu par la loi pour 85 % des dossiers en matière de transmission de droits et obligations

Résultat 2 Des 155 requêtes en transmission de droits et obligations qu'a reçues le Tribunal, et dont le délai de traitement de 90 jours expirait en 2019-2020, 89,7 % ont été traitées en moins de 90 jours suivant leur réception. La cible a donc été dépassée de 4,7 %.

Objectif 2.11 Le traitement des dossiers en matière d'évaluation du maintien des services essentiels dans un service public

Cible Respecter le délai prévu par la loi pour tous les dossiers

Résultat La Division des services essentiels du Tribunal a rendu les décisions requises en matière d'évaluation des services essentiels dans les services publics à l'intérieur du délai de 7 jours ouvrables, et ce, pour l'ensemble des 44 avis de grève reçus.

ENJEU 3 – RELÈVE ET FORMATION

Afin d'améliorer la qualité des décisions qu'il rend ainsi que les délais de traitement de ses dossiers, le Tribunal a fait de la relève et de la formation son troisième enjeu.

ORIENTATION A – COMBLER LES NOMBREUX DÉPARTS À LA RETRAITE DES JUGES ADMINISTRATIFS

Objectif 3.1	Constituer une liste de candidats aptes à exercer la fonction de juge administratif
Cible	Printemps 2019
Résultat	Une liste de candidats aptes à exercer la fonction de juge administratif a été constituée au cours de l'exercice 2019-2020. Ainsi, quelques postes devraient être pourvus lors de l'exercice 2020-2021 afin de remplacer des départs à la retraite.

ORIENTATION B – OFFRIR UNE FORMATION ADÉQUATE AUX JUGES ADMINISTRATIFS

Objectif 3.2	Favoriser le développement des juges administratifs
Cible	Compléter 3 activités de formation par année
Résultats	<p>La Vice-présidence de la qualité et de la cohérence a le mandat d'offrir aux juges administratifs de toutes les divisions du Tribunal des activités de formation pour répondre aux besoins généraux et spécifiques de chaque division. La cible de 3 plans de formation a été atteinte et même dépassée.</p> <p>Formations dans le cadre de la rencontre annuelle</p> <p>Lors de leur rencontre annuelle, les juges administratifs ont reçu plusieurs formations, notamment sur le contrôle judiciaire, les réseaux sociaux, la vie privée et les technologies, ainsi que sur l'exercice des pouvoirs par les différentes divisions du TAT.</p> <p>Formations spécifiques aux différentes divisions</p> <p>Les juges administratifs ont également bénéficié de formations et d'échanges portant sur les matières traitées par les divisions auxquelles ils sont affectés. Par exemple, dans la Division de la santé et de la sécurité du travail, des formations ont été offertes sur le syndrome douloureux régional complexe, sur l'article 329 de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP), ainsi que sur la jurisprudence du Tribunal traitant de l'article 326 de la LATMP depuis la décision de la Cour d'appel dans l'affaire <i>Supervac</i>.</p>

Dans la Division des relations du travail, une formation a été donnée sur le rôle de l'agent de relations du travail relativement aux requêtes en accréditation et en interprétation.

Rédaction de décisions

Avant le début de l'exercice financier, 90 juges administratifs avaient reçu une formation sur la nouvelle structure de décision encouragée par le Tribunal. Cette orientation s'inscrit dans l'objectif de rendre des décisions toujours plus claires et accessibles. Les 30 nouveaux juges administratifs nommés cette année ont également bénéficié de cette formation. Le Tribunal continue de favoriser le développement des habiletés de rédaction des décisions pour en améliorer la qualité. Un guide de rédaction interne est en préparation et devrait être prêt au cours du prochain exercice financier.

Objectif 3.3 Rendre certains juges administratifs aptes à entendre des recours provenant de différentes divisions

Cible Former 30 juges administratifs durant l'exercice financier 2019-2020

Résultat Au cours de l'exercice 2019-2020, 37 juges administratifs, dont les 30 nouveaux juges administratifs entrés en fonction le 10 juin 2019, ont reçu une formation les rendant aptes à entendre des recours provenant de différentes divisions. La cible a donc été atteinte.

Objectif 3.4 Favoriser la cohérence dans l'interprétation des dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT) et de chacune des lois appliquées par le Tribunal

Cible Tenir 5 activités de cohérence par année

La Vice-présidence de la qualité et de la cohérence prépare des activités de cohérence pour l'ensemble des juges administratifs du Tribunal, de même que d'autres activités s'adressant à certaines divisions seulement. La cible de 5 activités a été atteinte pour l'exercice 2019-2020.

Résultats Activités visant toutes les divisions

Une activité d'échanges sur la preuve issue des technologies s'est tenue en novembre 2019 dans le cadre de l'assemblée annuelle à laquelle ont participé tous les juges administratifs.

Par ailleurs, l'équipe conjointe de cohérence en révision et révocation, regroupant des juges administratifs des différentes divisions, a poursuivi ses échanges sur la jurisprudence en la matière.

Activités propres à certaines divisions

Les juges administratifs de la Division de la santé et de la sécurité du travail ont participé à une tournée de discussions sur l'appréciation de la preuve d'expert et sur le remboursement des coûts de l'assistance médicale prévus à l'article 189(5) de la LATMP. Ils ont aussi participé à une deuxième tournée de cohérence pour discuter de l'effet de la décision qui suit l'avis du Bureau d'évaluation médicale sur la décision relative à l'admissibilité.

L'équipe de cohérence des juges administratifs chargés d'entendre les affaires relevant de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a poursuivi ses activités. Il a notamment été question de la distinction entre danger et risque, du retrait préventif de certaines personnes issues des services de garde en milieu familial et de la protection de la santé mentale.

Dans les divisions relevant de la Vice-présidence des opérations RT, les sujets suivants ont fait l'objet de discussions : les services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux, les enjeux et les moyens de traitement de ces dossiers ainsi que les difficultés appréhendées. Des échanges ont également été tenus, tout au long de l'année, sur différentes décisions d'intérêt.

ORIENTATION C – OFFRIR UNE FORMATION ADÉQUATE AUX CONCILIEURS, AUX AGENTS DE RELATIONS DU TRAVAIL ET AUX ASSESSEURS

Objectif 3.5 Rendre certains conciliateurs aptes à concilier des recours provenant de différentes divisions

Cible Cible non retenue pour l'exercice financier 2019-2020

Résultat La direction du Tribunal n'a pas retenu cette cible pour l'exercice 2019-2020, considérant le nombre élevé de nouveaux conciliateurs au cours des dernières années.

Objectif 3.6 Favoriser le développement de l'expertise des conciliateurs, des agents de relations du travail et des assesseurs

Cible Tenir 5 activités de développement par année

Le Tribunal a atteint sa cible.

Conciliateurs

Une formation initiale a été offerte à cinq nouveaux conciliateurs, incluant une formation sur la façon de mieux gérer la dynamique de la conciliation.

Lors de leur assemblée annuelle, l'ensemble des conciliateurs ont reçu les formations suivantes :

- Résultats**
- › Psychologie et gestion de certaines personnalités difficiles;
 - › Concil'causerie entre conciliateurs;
 - › Les bonnes pratiques de rédaction des accords;
 - › Dîner-conférence sur le rôle et les responsabilités de l'agent de relations du travail;
 - › Formation médicale sur la maladie chronique (facultative);
 - › Formation sur l'accommodement raisonnable (facultative).

Les conciliateurs de la VPORT ont également pu assister à trois midi-conciliateurs leur permettant d'échanger sur diverses questions.

Assesseeurs

Au cours des assemblées de mai et de novembre 2019, les assesseeurs du Tribunal ont bénéficié de formations sur les sujets suivants :

- › Exigences du travail de manipulation et lésions musculo-squelettiques du membre supérieur : analyse de la preuve vidéo;
- › Vertiges, acouphènes et nystagmus post-traumatiques;
- › Épidémiologie et tribunaux administratifs;
- › Évaluation de l'exposition à l'amiante chez un travailleur;
- › Développement professionnel continu : activités d'évaluation;
- › La douleur chronique;
- › Les facteurs de risque du syndrome douloureux régional complexe.

Par ailleurs, un nouvel assesseeur médical a reçu une formation initiale et une formation juridique les 8 octobre et 21 novembre 2019.

ORIENTATION D – ASSURER LE MAINTIEN DE L'EXPERTISE

Objectif 3.7 Documenter les processus des emplois uniques

Cible Cible non retenue pour l'exercice financier 2019-2020

Résultat S. O.

Objectif 3.8 Procéder au transfert d'expertise dans le cadre d'un départ à la retraite

Cible 2019-2020 Effectuer 3 transferts d'expertise

Le Tribunal a atteint sa cible.

Résultat Plusieurs processus ont été développés pour faciliter la transition et le transfert d'expertise. Certains ont notamment été mis en place à la suite de la nomination de cinq nouveaux juges administratifs coordonnateurs au cours de l'exercice 2019-2020.

ENJEU 4 – TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Le quatrième enjeu s'adresse autant au personnel du Tribunal qu'aux citoyens. En effet, tous bénéficieront de l'amélioration et de l'uniformisation des moyens de communication utilisés par les différentes divisions du Tribunal.

ORIENTATION A – FACILITER LE REPÉRAGE DE L'INFORMATION

Objectif 4.1	Créer un nouvel intranet
Cible	Été 2018
Résultat	Le nouveau site intranet du Tribunal administratif du travail a été déployé en mars 2019. Il continue de faire l'objet d'améliorations en fonction des besoins du personnel.
Objectif 4.2	Refaire le plan de classification et le calendrier de conservation des documents administratifs du Tribunal
Cibles	<ul style="list-style-type: none">› Printemps 2017 pour le plan de classification› Exercice financier 2017-2018 pour le calendrier de conservation
Résultats	<p>Les cibles ont été atteintes : le plan de classification et le calendrier de conservation ont été approuvés en juin 2017. Ces outils sont disponibles sur les sites Web et intranet du Tribunal.</p> <p>Le Tribunal poursuit ses activités de déploiement de la gestion intégrée des documents (GID) administratifs. La politique de GID a été approuvée par le comité de direction en janvier 2019. Les procédures pour encadrer les activités de GID sont en cours de réalisation.</p> <p>Par ailleurs, plusieurs activités de déclasserment ont été réalisées dans différentes unités administratives. Ces opérations ont notamment donné lieu au versement numérique annuel des décisions de la Commission des lésions professionnelles à BAnQ.</p>

ORIENTATION B – FACILITER L'ÉCHANGE DE L'INFORMATION

Objectif 4.3	Adhérer au même système téléphonique
Cibles	<ul style="list-style-type: none">› Été 2016 pour le personnel de Québec› Lors du regroupement du personnel au 500, boul. René-Lévesque à Montréal

Résultats

Au 900, boulevard René-Lévesque Est à Québec, bureau où œuvre le personnel de la Vice-présidence des opérations des divisions des relations du travail, des services essentiels, et de la construction et de la qualification professionnelle (VPORT), le système téléphonique a été remplacé à l'été 2016 par un système de téléphonie IP.

En ce qui concerne le bureau de Montréal, situé au 35, rue de Port-Royal, il a été décidé de ne pas attendre le regroupement du personnel et de procéder au remplacement du câblage réseau dans cet édifice afin de permettre l'installation de la téléphonie IP.

L'objectif est donc atteint.

ORIENTATION C – UNIFORMISER LES SYSTÈMES DE MISSION**Objectif 4.4****Implanter le Système intégré de services des tribunaux administratifs (SISTA) dans l'ensemble des divisions****Cible**

Exercice financier 2019-2020

Résultat

D'une durée initialement estimée à deux ans, le projet a été lancé officiellement le 11 avril 2017. Il est réalisé en majeure partie par les ressources internes du Tribunal. Deux contrats ont été octroyés à la suite de l'appel d'offres initié par le Centre de services partagés du Québec : l'un pour procéder à la conversion des données et à la mise en place de transferts de données avec le Secrétariat du travail, et l'autre pour faire appel à des ressources spécialisées en fonction des besoins de l'équipe interne.

Bien que le développement du système ait été mené à terme comme prévu en 2019-2020, l'implantation dans les divisions de la Vice-présidence des opérations des relations du travail a dû être reportée à l'exercice 2020-2021 en raison de la COVID-19.