

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Plan d'activités

2015

Partie 1 – Résumé

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (ci-après, « Tribunal » ou « TASPAAAT ») est un tribunal décisionnel spécialisé du système ontarien de justice administrative qui jouit d'une excellente réputation. Ce tribunal indépendant règle les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (ci-après, « Commission » ou « CSPAAT »).

Le Tribunal s'acquitte de son mandat dans l'esprit de ses principes directeurs sous la direction de son président et de son équipe de cadres supérieurs grâce au professionnalisme et au dévouement de son personnel, de ses vice-présidents et membres à plein temps nommés par décret et de ses vice-présidents et membres à temps partiel nommés par décret rémunérés à l'acte.

Son effectif de décideurs comprend des vice-présidents, des membres représentant les travailleurs et des membres représentant les employeurs nommés par le Secrétariat des nominations de l'Ontario. Les audiences sont présidées par un vice-président siégeant seul ou par un comité tripartite composé d'un vice-président, d'un membre représentant les travailleurs et d'un membre représentant les employeurs. Les décideurs rendent des décisions écrites publiques ne contenant aucun renseignement identificateur.

Effectif de vice-présidents et membres nommés par décret

En 2014, le Tribunal a poursuivi son processus de recrutement de nouveaux vice-présidents à temps partiel, et il le poursuivra en 2015.

Directive concernant les organismes et les nominations – Limitation à 10 ans de la durée des mandats

L'application de la directive prévoyant de limiter les mandats à 10 ans se répercutera sur l'effectif de décideurs du Tribunal. Comme il a été noté sur le site Web du Secrétariat des nominations le 29 septembre 2014, durant 2016 et 2017, 82 % des vice-présidents à plein temps, 62 % des vice-présidents à temps partiel, 100 % des membres à plein temps et 68 % des membres à temps partiel auront 10 ans ou plus de service au Tribunal. La limitation à 10 ans de la durée des mandats menace 69 % de l'ensemble de l'effectif de vice-présidents et membres nommés par décret du Tribunal.

Nombre de dossiers à traiter – Situation existante

En 2012 et 2013, le Tribunal a enregistré un afflux de nouveaux appels provenant de la Commission. Comme prévu, cet afflux a diminué quelque peu en 2014.

À la fin du troisième trimestre, le 30 septembre 2014, le Tribunal avait 8 667 dossiers actifs, ce qui représente une augmentation de 16,6 % comparativement au 31 décembre 2013.

Nombre de dossiers à traiter – Réduction de l'accumulation

Le Tribunal planifie en vue d'une augmentation graduelle du nombre de décisions à mesure que de nouveaux vice-présidents à temps partiel s'ajouteront à l'effectif, seront formés et deviendront disponibles.

Efficace et efficient, le processus de traitement préparatoire des dossiers vise comme il se doit à fermer les dossiers des parties qui ne poursuivent pas activement leur appel. Le Tribunal use de procédés d'audition orale et d'audition sur documents, lequel favorise une répartition efficiente des ressources.

Partie 2 - Mandat, mission et principes directeurs

Mandat du Tribunal

Le Tribunal a pour mandat d'examiner et de régler les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission et toute autre question qui lui est confiée aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Énoncé de mission

À titre de tribunal décisionnel du système ontarien de justice administrative, le Tribunal s'efforce d'assurer des services décisionnels de qualité en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail en conformité avec les principes de justice naturelle, et ce, avec équité et célérité. Ses décisions devraient fournir aux travailleurs, aux employeurs, à la Commission, au gouvernement et au grand public un commentaire interprétatif bien motivé de la législation régissant le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Principes directeurs

Les principes directeurs du Tribunal sont :

- un système d'appel accessible;
- des services de qualité supérieure pour les travailleurs, les employeurs et les autres intervenants;
- des décideurs expérimentés et versés dans le domaine pouvant produire des décisions bien motivées;
- un traitement efficient et rapide des dossiers;
- la facilité d'accès aux renseignements sur les procédés et le droit en matière d'indemnisation;

- la coordination efficace et efficiente des rapports avec les partenaires du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Partie 3 – Orientations stratégiques

Effectif de vice-présidents et membres nommés par décret

Le Tribunal mettra à profit le travail accompli en 2013 et en 2014 pour continuer à recruter de nouveaux vice-présidents à temps partiel. Le Tribunal cherche des décideurs qualifiés et pouvant lui consacrer du temps. Le président vise un effectif de 60 à 65 vice-présidents actifs avec possibilité de poursuivre le recrutement. Le 30 septembre, il y avait 45 vice-présidents actifs.

Quantité d'appels

Les objectifs en matière de décisions et de dossiers à traiter sont intimement liés à la disponibilité d'un effectif de vice-présidents et membres versés dans le domaine.

Pendant la période de planification 2015-2017, le Tribunal s'emploiera à accroître l'effectif de décideurs pour ainsi accroître le nombre de décisions définitives. Pendant cette période, le rythme d'accumulation des dossiers ralentira et le nombre de dossiers devrait commencer à diminuer lentement.

Dotation en personnel

Tant que l'accumulation de dossiers persistera, y compris de 2015 à 2017, le Tribunal aura besoin d'un personnel complet pour ses groupes chargés du traitement des dossiers, avec un minimum de postes vacants ou sans vacances, pour identifier les dossiers à fermer ainsi que pour gérer et assurer les services à la clientèle en période de surcharge.

Environnement technologique et transmission électronique de dossiers

Le Tribunal doit maintenir l'environnement technologique nécessaire au traitement efficace et efficient des dossiers.

Partie 4 - Survol des programmes et des activités

Règlement d'appels

L'activité principale du Tribunal est de rendre des décisions définitives dans le cadre du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Le Tribunal use d'une variété de procédés de règlement des différends, mais son processus décisionnel repose principalement sur l'audition d'appels en audience.

La préparation des dossiers relève du personnel du Bureau de la vice-présidente greffière et, dans les cas complexes, du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal. Cette étape comporte les tâches suivantes : aviser la Commission et les parties nommées aux dossiers; organiser les dossiers; coordonner la collecte des éléments de preuve et des observations; identifier les questions à régler pour les parties.

Ce sont des membres nommés par décret (un vice-président ou un comité tripartite composé d'un vice-président, d'un membre représentant les travailleurs et d'un membre représentant les employeurs) qui examinent les appels en audience ou par voie d'audition sur documents. Les décideurs règlent les appels en rendant des décisions écrites publiques. Le Tribunal tient des audiences à Toronto et dans des centres régionaux un peu partout en Ontario. Les vice-présidents et comités sont assistés par les avocats du Bureau de la conseillère juridique du président.

Le personnel à l'étape préparatoire use d'une variété de procédés de règlement extrajudiciaire des différends pour fermer les dossiers avant l'étape de l'audition. Il repère les problèmes de compétence ou de preuve pouvant empêcher le Tribunal de régler les appels. Des services de médiation sont offerts quand les deux parties participent, à condition qu'il n'y ait pas de questions factuelles, médicales ou juridiques complexes à examiner. Tout projet de règlement résultant de la médiation doit être examiné par un vice-président et ratifié par décision aux fins de sa mise en œuvre par la Commission.

Entente de partage de services

Le Tribunal fournit des services pour le compte de la Commission des relations de travail de l'Ontario et du Tribunal de l'équité salariale aux termes d'une entente de partage de services couvrant les services de photocopie, de courrier et de salles d'audience ainsi que la gestion de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario.

Partie 5 - Activités avec les groupes d'intervenants

Le personnel cadre ainsi que les vice-présidents et membres nommés par décret assistent à des réunions de groupes d'intervenants de travailleurs et d'employeurs tels que la Ontario Mining Association, l'Association canadienne des conseillers et défenseurs des travailleurs et plusieurs organisations d'employeurs des annexes 1 et 2.

De plus, le personnel ainsi que les vice-présidents et membres nommés par décret participent à des conférences et à des programmes de formation présentés sous l'égide d'organisations externes, comme l'Association du Barreau de l'Ontario, la Society of Ontario Adjudicators and Regulators et Lancaster House. Ces programmes permettent de traiter de questions de droit et de procédure et fournissent des occasions d'échange avec un large éventail d'intervenants.

Le Tribunal tient périodiquement des réunions avec son Groupe consultatif, une assemblée d'intervenants incluant des défenseurs des droits des travailleurs et des employeurs ainsi que des représentants de la Commission. Ces réunions fournissent un cadre de discussion pour tous les groupes intéressés. Elles permettent aussi au Tribunal d'informer les intervenants sur différents sujets, tels que ses initiatives liées au grand nombre de cas à traiter, l'approbation récente de directives de procédure et ses procédés.

Le Tribunal poursuit son dialogue avec la Commission et ses représentants dans différents contextes pour favoriser la cohésion relativement aux questions touchant les deux organismes.

Partie 6 - Contexte de travail – Facteurs influant sur le nombre de dossiers

Décisions de grande qualité – Effectif changeant de vice-présidents et membres nommés par décret

À la fin de septembre 2014, l'effectif de vice-présidents actifs¹ était de 45, alors qu'il était de 44 à la fin de 2013.

Le président du Tribunal entend accroître l'effectif de vice-présidents à temps partiel actifs pour accroître le nombre de décisions définitives rendues et réduire le nombre de dossiers actifs.

En 2014, le Tribunal s'est efforcé d'améliorer la visibilité des efforts de recrutement en obtenant de différentes organisations qu'elles placent sur leur site Web un lien menant aux annonces de postes. L'Association des avocats noirs du Canada, la Womens' Law Association et la Hellenic Canadian Lawyers' Association ont accepté d'afficher une courte annonce avec un lien menant à l'annonce du Secrétariat des nominations. L'annonce a aussi été notée sur les sites Web de l'Association du Barreau de l'Ontario et de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators.

Le Tribunal poursuivra ses démarches en vue de parvenir à un effectif de 60 à 65 vice-présidents actifs ou plus. L'application de la directive prévoyant de limiter les mandats à 10 ans menace l'établissement et le maintien d'un effectif de 60 à 65 vice-présidents.

L'effectif de vice-présidents à temps partiel offre à la fois souplesse et économies, comparativement à un effectif composé uniquement de vice-présidents et de membres à plein temps.

Quantité d'appels

À ce jour en 2014, le Tribunal a enregistré une légère réduction du nombre de nouveaux appels provenant de la Commission. Le Tribunal prévoit avoir environ 9 150 dossiers actifs à la fin de l'année. L'accumulation de dossiers résulte d'un afflux d'appels provenant de la Commission pendant une période d'attrition et de transition au sein de l'effectif de vice-présidents et membres nommés par décret.

Pour la période 2015-2017, le Tribunal prévoit que le nombre de décisions définitives augmentera grâce à l'ajout de vice-présidents et que le nombre de nouveaux appels diminuera graduellement. Ces deux facteurs jouent un rôle dans la réduction du nombre de dossiers actifs.

Pour atteindre le nombre de décisions visé, il faudra un effectif de vice-présidents et membres nommés par décret versés dans le domaine et prêts à consacrer du temps au Tribunal. L'application de la directive prévoyant de limiter les mandats à 10 ans, sans accès à la dispense pour circonstances exceptionnelles, se répercutera sur l'effectif de vice-présidents et membres nommés par décret.

¹ Pour être considéré comme actif, un vice-président doit rendre une décision définitive ou plus par trimestre.

7 - Objectifs et stratégies clés

Objectifs

L'objectif principal du Tribunal pour 2015 est d'assurer un processus décisionnel de grande qualité, de l'étape préparatoire à l'étape de la rédaction des décisions, en passant par celle de l'audition, conformément aux principes de justice naturelle.

Risques

- A. Effectif de vice-présidents et membres nommés par décret (risque stratégique et de dotation)
- B. Quantité d'appels (risque opérationnel)

Stratégies

Le Tribunal a identifié des stratégies pour remplir son mandat et sa mission conformément à ses principes directeurs. Pour continuer à rendre des décisions de grande qualité en période de surcharge, le Tribunal va :

- recruter des décideurs disponibles et versés dans le domaine;
- maintenir les niveaux de dotation en personnel pour les groupes chargés du traitement préparatoire pour identifier les dossiers à fermer, gérer le nombre de dossiers à traiter et innover pour faire progresser les appels vers l'étape de l'audition;
- attirer des employés et les retenir;
- veiller à la suffisance des systèmes informatiques pour répondre aux exigences d'un environnement technologique de plus en plus complexe;
- poursuivre la formation des vice-présidents et membres nommés par décret en mettant l'accent sur ceux moyennement expérimentés.

Plan de gestion de la charge de travail pour 2015

Objectif : Production de décisions de grande qualité en période de surcharge

Introduction

Le Tribunal est la dernière instance d'appel du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Il met l'accent sur la prestation de services décisionnels de qualité en s'appuyant sur un solide processus conçu et mis en œuvre en conformité avec les règles de justice naturelle. Ces piliers favorisent la finalité au sein du régime.

Le Tribunal dispose d'outils de gestion pour suivre de près la fluctuation du nombre de dossiers. Efficace et efficient, le processus de traitement préparatoire vise comme il se doit à fermer les dossiers des parties qui ne poursuivent pas activement leur appel. Le Tribunal use de procédés d'audition orale et d'audition sur documents pour assurer une répartition efficiente des ressources.

Le Tribunal a enregistré un afflux de nouveaux appels pendant une période d'attrition au sein de son effectif de décideurs. Le Tribunal se concentre donc principalement sur

le recrutement de vice-présidents, la réduction du nombre de dossiers et la prestation de services aux parties aux appels.

Tour d'horizon pour 2015

En 2015, la gestion des cas consistera à :

- poursuivre le traitement préparatoire des dossiers prêts à passer à l'inscription au rôle;
- chercher à fermer les dossiers dans les cas appropriés;
- user du mode d'audition sur documents quand il y a lieu;
- inscrire les cas au rôle sans créer d'engorgement à l'étape de la rédaction;
- recruter de nouveaux vice-présidents pour accroître le nombre d'auditions et la capacité décisionnelle.

Ces mesures nécessitent :

- la formation efficiente et efficace de nouveaux vice-présidents;
- un personnel complet dans les groupes chargés du traitement préparatoire, avec un nombre minimum ou nul de postes vacants, pour gérer le grand nombre de dossiers et répondre aux demandes de renseignements des clients;
- l'élaboration de programmes de formation destinés aux vice-présidents et membres nommés par décret d'expérience moyenne.

Dossiers actifs

L'accumulation de dossiers actifs dépend de trois facteurs : nombre de nouveaux appels reçus en une année; nombre d'appelants qui confirment être prêts à continuer pendant l'année; nombre d'appels réglés par décision ou d'autres moyens dans l'année.

Au début de 2014, le Tribunal avait 7 437 dossiers actifs, alors qu'il devrait normalement en avoir de 4 000 à 4 200. L'objectif de 4 000 à 4 200 dossiers repose sur une estimation du nombre auquel il devrait être possible de régler les appels dans les délais. À la fin du troisième trimestre de 2014, le Tribunal avait 8 667 dossiers actifs.

Comme le Tribunal reçoit plus d'appels chaque semaine, pour surmonter une accumulation de dossiers, il faut que le nombre de dossiers fermés excède le nombre de nouveaux appels pendant une période prolongée.

En 2014, la quantité de nouveaux appels a commencé à diminuer. Le Tribunal prévoit qu'il diminuera légèrement encore en 2015.

Le rythme d'accumulation des dossiers a été de 410 par trimestre en 2014, comparativement à 460 par trimestre en 2013.

Le Tribunal prévoit rendre environ 2 500 décisions définitives en 2014.

Mesure des délais

Décisions définitives rendues en moins de 120 jours

Le Tribunal a pour objectif de rendre 85 % de ses décisions définitives en moins de 120 jours. En 2013, il a rendu 86 % de ses décisions en moins de 120 jours et, à la fin du troisième trimestre de 2014, il en avait rendu 86 % en moins de 120 jours.

Objectif à long terme : 65 % des dossiers fermés en moins de neuf mois

À long terme, le Tribunal a pour objectif de fermer 65 % des dossiers en moins de neuf mois. Ce pourcentage dépend principalement de deux facteurs : disponibilité des représentants aux dates proposées; nombre de décideurs expérimentés disponibles. Le rôle du Tribunal doit équilibrer le temps consacré aux auditions et à la rédaction. Un nombre trop élevé d'auditions compromet le temps de rédaction des décideurs, ce qui occasionne un dépassement de l'objectif de 120 jours.

Attente avant l'audition – Première date offerte

Le Tribunal mesure l'intervalle médian avant la première date offerte aux parties. En 2013, cet intervalle était de 10,7 mois et, au troisième trimestre de 2014, il était de 13,0 mois.

Dans le cas des audiences, le Tribunal offre deux dates aux représentants avant de fixer la date unilatéralement. Une part de l'attente peut donc être due aux disponibilités des représentants.

Planification pour 2016 et 2017

Grâce à l'ajout de vice-présidents qualifiés et productifs à un taux excédant le taux d'attrition, il devrait être possible d'augmenter chaque mois le nombre d'audiences ou d'auditions sur documents, ou les deux. Les prévisions du Tribunal relativement à la fermeture de dossiers reposent sur le renouvellement et l'accroissement de l'effectif de vice-présidents.

Le renouvellement de l'effectif à un taux excédant le taux d'attrition est toutefois menacé par la limitation des mandats à 10 ans.

En 2016 et en 2017, la planification de la production du Tribunal prévoit une augmentation du nombre de règlements par décision grâce à un accroissement de l'effectif de vice-présidents.

L'augmentation du nombre d'auditions et de décisions à des niveaux de pointe a des implications pour la planification :

- besoin de salles d'audience supplémentaires à Toronto;
- augmentation des frais de location de salles d'audience et de transport pour les audiences en région.

Ressources financières

Tableau 1: Crédits budgétaires demandés pour 2015

	2014 Budget approuvé	2014 Projections	2015 Crédits demandés	2016 Projections	2017 Projections
Frais de fonctionnement					
Traitements et salaires	11 107	11 257	12 157	12 157	12 157
Avantages sociaux	2 194	2 332	2 431	2 431	2 431
Transports et communications	1 043	876	949	996	1 006
Services	6 962	6 398	6 858	7 005	7 122
Fournitures et matériel	416	421	418	406	396
Total – TASPAAAT	21 722	21 284	22 813	22 995	23 112
Services – CSPAAAT	500	525	530	510	510
Revenu	0	(10)	(10)	(10)	(10)
Dépenses totales / Crédits demandés	22 222	21 799	23 333	23 495	23 612
Frais ponctuels	300	100	300	300	300
Total global – Dépenses / Crédits demandés	22 522	21 899	23 633	23 795	23 912

Octobre 2014
TASPAAAT