

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

Plan d'activités

2016-2018

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 »).

L'effectif de décideurs du Tribunal se compose de vice-présidents, de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs qui sont nommés par décret et recrutés par l'intermédiaire du Secrétariat des nominations de l'Ontario.

Le Tribunal tient des audiences présidées par un vice-président siégeant seul ou un comité tripartite. Les décideurs rendent des décisions écrites publiques ne contenant aucun renseignement identificateur.

Un afflux d'appels provenant de la Commission a entraîné une accumulation de dossiers actifs pendant une période d'attrition au sein de l'effectif de décideurs. Résultat : nombre d'appels étaient prêts à passer au rôle, mais il n'y avait pas assez de vice-présidents pour les entendre. Cet afflux a causé des engorgements aux différentes étapes du processus d'appel et une prolongation des temps de règlement.

Le Tribunal recrute de nouveaux vice-présidents pour entendre plus d'appels et réduire l'attente avant les auditions et le règlement des appels.

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 à leur appel. Le Tribunal use de procédés d'audition orale et d'audition sur documents, lequel favorise une répartition efficiente des ressources.

Réalisations en 2015

a) Nombre de dossiers à traiter - Tendances positives

- La nomination de nouveaux vice-présidents a entraîné une augmentation nette de l'effectif de vice-présidents.
- Le rythme de fermeture de dossiers augmente.
- La tendance générale du nombre de nouveaux appels provenant de la Commission diminue comparativement aux sommets enregistrés de 2012 et 2013.
- Le rythme de croissance du nombre de dossiers actifs a ralenti.

b) Effectif de vice-présidents - Augmentation

En 2015, le Tribunal a recruté de nouveaux vice-présidents à temps partiel. Pendant le dernier trimestre de 2014, deux nouveaux vice-présidents ont été nommés, portant à 46 le nombre de vice-présidents à la fin de l'année. Le 30 septembre 2015, l'effectif du Tribunal avait atteint 52 vice-présidents.

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.

Orientations stratégiques pour 2016-2018

Effectif de vice-présidents et membres nommés par décret

- Augmenter l'effectif de vice-présidents.

Le Tribunal poursuivra sur la lancée de 2015 en continuant à recruter de nouveaux vice-présidents à temps partiel. Le Tribunal cherche des décideurs qualifiés, compétents et disponibles. Il vise à porter son effectif à 60 vice-présidents d'ici au 31 décembre, puis à 70 d'ici au 31 mars 2016, avec possibilité de poursuivre le recrutement.

Le Tribunal suivra de près l'application de la disposition limitant les mandats à 10 ans prévue dans la Directive concernant les organismes et les nominations.

Quantité d'appels

- Le nombre de dossiers à traiter devrait culminer puis commencer à diminuer lentement pendant la période 2016-2018.

Poursuite des tendances apparues en 2015 :

- Accroissement de l'effectif de vice-présidents.
- Augmentation du nombre de dossiers fermés.
Suivi de la réduction de la quantité de nouveaux appels provenant de la Commission.

Ces tendances occasionneront une réduction du nombre de dossiers actifs et des délais de règlement des appels.

La réduction du nombre de dossiers est intimement liée à la disponibilité d'un effectif de vice-présidents et membres versés dans le domaine.

Pendant la période de planification 2016-2018, le Tribunal s'emploiera à accroître son effectif de décideurs pour ainsi accroître le nombre de décisions et de dossiers fermés. Pendant la première année de la période de planification, le nombre de dossiers devrait culminer, puis commencer à diminuer lentement.

Dotation en personnel

- Accroître le personnel pour favoriser la fermeture de dossiers et la progression des appels vers l'étape de l'audition.

Tant que l'accumulation de dossiers persistera, y compris de 2016 à 2018, le Tribunal aura besoin de plus de personnel à l'étape préparatoire pour examiner les dossiers et les fermer s'il y a lieu ainsi que pour gérer et assurer les services à la clientèle.

Environnement technologique

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

Augmentation temporaire du financement

Le Tribunal demandera l'augmentation temporaire de financement nécessaire à un effectif accru de vice-présidents, à plus de personnel pour traiter les dossiers et à la location de plus de salles d'audience (selon les besoins).

Survol des programmes et activités

Règlement des 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 des 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 à 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.

Activités avec les groupes d'intervenants

Le personnel ainsi que les vice-présidents et membres nommés par décrets 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.

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 2015, l'effectif de vice-présidents était de 52, alors qu'il était de 46 à la fin de 2014.

Le président du Tribunal entend accroître l'effectif de vice-présidents à temps partiel pour accroître la capacité décisionnelle et ainsi réduire le nombre de dossiers actifs.

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 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 70 vice-présidents.

L'application de la directive prévoyant de limiter les mandats à 10 ans menace l'établissement et le maintien d'un effectif de vice-présidents experts, expérimentés et productifs.

Le 30 septembre 2015, 48 % de l'ensemble des vice-présidents et membres nommés par décret avaient 10 ans ou plus de service au Tribunal, 42 % dans le cas des vice-présidents et 60 % dans celui des membres.

Quantité d'appels

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.

Pendant la période 2016-2018, le Tribunal entend augmenter le nombre de décisions définitives grâce à l'ajout de nouveaux vice-présidents à son effectif. Il suivra aussi de près le nombre de nouveaux appels provenant de la Commission; il est important que ce nombre redescende graduellement aux niveaux antérieurs. Ces deux facteurs jouent un rôle dans la réduction du nombre de dossiers actifs et des délais de règlement.

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. La limitation de la durée des mandats prévue dans la Directive concernant les organismes et les nominations demeure un facteur de risque pour le Tribunal. Le Tribunal va s'efforcer avec le ministère du Travail d'utiliser la dispense pour circonstances exceptionnelles au cas par cas pour garder ses décideurs experts, expérimentés et productifs.

Objectifs et stratégies clés

Objectifs

L'objectif principal du Tribunal pour la période 2016-2018 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.

Relativement aux trois années de la période de planification, le Tribunal prévoit que le nombre de dossiers culminera pour ensuite commencer à diminuer. Une réduction des délais de traitement et de règlement devrait s'ensuire, mais avec un certain décalage.

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;
- accroître le personnel chargé du traitement préparatoire des dossiers pour fermer les dossiers quand il y a lieu, gérer la charge de travail 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;
- former les vice-présidents et membres nommés par décret.

Plan de gestion du nombre de dossiers à traiter pour 2016-2018

Nombre de dossiers à traiter au 30 septembre 2015

Le Tribunal a enregistré une augmentation du nombre de dossiers actifs et une prolongation des délais de règlement en raison d'un afflux d'appels provenant de la Commission de 2012 à 2013 pendant une période de transition au sein de l'effectif de décideurs. Il lui a donc été impossible d'accroître le nombre de règlements proportionnellement au grand nombre de nouveaux appels.

Le Tribunal est heureux de signaler les tendances positives suivantes :

- L'effectif de vice-présidents croît.
- Le nombre de vice-présidents qui rendent des décisions est à la hausse.
- Le nombre de dossiers fermés par trimestre est à la hausse.
- La quantité de nouveaux appels provenant de la Commission a diminué par rapport aux sommets de la période 2012-2013.

Effectif de vice-présidents (VP)

Tableau 1 : Effectif de vice-présidents par année

Année	Nouveaux VP	Effectif de VP
1 ^{er} octobre au 31 décembre 2014	2	46
1 ^{er} janvier au 31 mars 2015 (T1)	4	48
1 ^{er} avril au 30 juin 2015 (T2)	1	49
1 ^{er} juillet au 30 septembre 2015 (T3)	5	52

Attente avant l'audition – Situation le 30 septembre 2015

Le 30 septembre 2015, l'intervalle médian avant la première offre de date était de 18,1 mois pour tous les types d'audition.

Le Tribunal prévoit que l'attente avant l'audition et le règlement raccourcira une fois que le nombre de dossiers aura culminé et commencé à descendre. Il est difficile de prédire quand cette amélioration se manifesterait dans les statistiques.

Comme suite à l'ajout de vice-présidents en 2015, et en préparation à la venue de nouveaux vice-présidents en 2016, le Tribunal s'affaire à engager plus de personnel pour favoriser la progression des appels vers l'étape de l'audition et du règlement.

En dernière analyse, pour réduire l'attente avant l'audition, le Tribunal a besoin d'un nombre suffisant de vice-présidents pour porter, et maintenir pendant une période prolongée, le nombre d'appels réglés au-dessus du nombre de nouveaux appels.

Le Tribunal a pour objectif d'offrir une date d'audience dans les huit mois après qu'une partie confirme être prête à continuer.

Plans et objectifs pour 2016-2018

- Recruter des vice-présidents
 - Porter l'effectif à 70, avec possibilité de poursuivre le recrutement.
 - S'efforcer d'élargir le bassin de candidats en envoyant les annonces du Secrétariat des nominations à diverses organisations de juristes.
- Accroître l'effectif de vice-présidents et membres à plein temps nommés par décret
 - Demander au Secrétariat des nominations d'afficher des annonces de postes de vice-présidents à plein temps pendant T4-2015.
 - Demander au Secrétariat des nominations d'afficher des annonces de postes de membres à plein temps pendant T4-2015.
- Retenir les vice-présidents
 - Suivre de près l'application par le Secrétariat des nominations de la disposition limitant à 10 ans la durée des mandats des décideurs.
 - User de la dispense pour circonstances exceptionnelles au cas par cas pour retenir les décideurs versés dans le domaine, expérimentés et productifs.
- Augmenter le personnel chargé du traitement des dossiers
 - Favoriser l'efficacité et l'efficience du processus décisionnel pour les vice-présidents et membres nommés par décret.
 - Résoudre les différends en considérant toutes les possibilités de règlement.
 - Améliorer continuellement le processus.
- Former de nouveaux vice-présidents
 - S'efforcer de minimiser l'intervalle entre la nomination et la productivité.

Ressources financières

Tableau 2 : Crédits budgétaires demandés pour 2016

Sommaire	2015 Budget approuvé	2015 Projections	2016 Crédits demandés	2017 Projections	2018 Projections
Frais de fonctionnement					
Traitements et salaires	11 272	11 219	11 703	11 905	12 017
Avantages sociaux	2 427	2 394	2 535	2 598	2 626
Transports et communications	909	839	909	914	914
Services	6 676	6 820	6 895	7 024	6 779
Fournitures et matériel	418	479	461	461	461
Total – TASPAAAT	21 702	21 751	22 503	22 902	22 798
Services – CSPAAT	530	530	530	530	530
Revenu	(10)	(7)	(8)	(8)	(8)
Dépenses totales / Crédits demandés	22 222	22 274	23 025	23 424	23 320
Frais ponctuels	300	754	2 360	3 840	3 691
Total global – Dépenses / Crédits demandés	22 522	23 028	25 385	27 264	27 011

Octobre 2015
TASPAAAT