

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

Plan d'activités

2017-2019

Résumé

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le Tribunal) est un tribunal décisionnel spécialisé des plus respecté du système ontarien de justice administrative. Cet organisme de décision 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 (la Commission).

L'effectif de décideurs du Tribunal se compose du président, de vice-présidents, de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs nommés par décret après avoir été recrutés par l'intermédiaire du Secrétariat des nominations de l'Ontario (SNO).

Les appels sont confiés au président, à un vice-président siégeant seul ou à un comité tripartite qui les examinent et rendent des décisions écrites anonymisées publiques.

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 vice-présidents et membres nommés par décret (NPD). Résultat : des appels étaient prêts à être entendus, mais il n'y avait pas assez de décideurs pour les entendre. Cet afflux a causé des engorgements aux différentes étapes du processus et une prolongation du temps mis pour régler les appels.

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

Quoique le traitement préparatoire soit efficace et efficient, et vise comme il se doit à fermer les dossiers des parties ne poursuivant pas leur appel activement, il sera soumis à un examen général. En 2017, le Tribunal examinera entre autres l'efficacité de la médiation et des audiences par vidéoconférence dans le règlement des différends en vue de réduire l'attente avant l'examen des appels.

Réalisations en 2016

a) Progrès relativement au nombre de dossiers à traiter :

- accroissement net de l'effectif de vice-présidents;
- accélération du rythme de fermeture des dossiers comparativement à 2015;
- diminution générale du nombre de nouveaux appels provenant de la Commission comparativement au sommet de 2012 et de 2013;
- diminution du nombre de dossiers actifs en 2016.

b) Croissance de l'effectif de vice-présidents

En 2016, le Tribunal a recruté de nouveaux vice-présidents à temps partiel. Le 30 septembre 2016, son effectif comptait 63 vice-présidents, comparativement à 53 à la fin de l'année précédente.

Mandat et énoncé de mission du Tribunal

Mandat

Le Tribunal a pour mandat d'examiner et de régler les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission et les autres questions qui lui sont confiées aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Énoncé de mission

À titre d'organisme de décision du système ontarien de justice administrative, le Tribunal cherche à fournir des services décisionnels de qualité en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail en se conformant aux principes de justice naturelle, et ce, équitablement et dans un délai raisonnable. 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 2017-2019

Production de décisions de grande qualité et fluctuation dans l'effectif de vice-présidents et membres NPD

- Croissance de l'effectif de vice-présidents et membres

Tirer parti du travail accompli en 2016 pour recruter de nouveaux vice-présidents et membres. Le Tribunal cherche des décideurs qualifiés, compétents et en mesure de lui consacrer leur temps. Il vise à porter son effectif à 70 vice-présidents et, possiblement, à poursuivre le recrutement une fois cet objectif atteint.

Le 30 septembre, le Tribunal avait un effectif de 63 vice-présidents, et ce nombre pourrait passer à 70 d'ici au 31 décembre 2016 si les candidats déjà engagés dans le processus de nomination sont nommés.

Le Tribunal s'affaira à gérer l'arrivée de nombreux nouveaux décideurs de manière à continuer à fournir des services décisionnels et des décisions motivées de qualité, conformément à son objectif premier. Cela nécessitera une application stratégique de la directive limitant les mandats à 10 ans en vue de préserver son patrimoine de connaissances spécialisées et sa capacité de mentorat pour les nouveaux décideurs.

Nombre de dossiers et temps de traitement

- Poursuite de la réduction du nombre de dossiers pendant la période 2017-2019
- Amorçage de la réduction de l'attente avant l'examen des appels en 2017

Poursuite des progrès amorcés en 2016

- Augmentation du nombre de dossiers fermés
- Surveillance du nombre réduit d'appels provenant de la Commission

Les progrès réalisés pour réduire le nombre de dossiers sont intimement liés à la disponibilité d'un effectif de vice-présidents et membres expérimentés.

En 2017, le Tribunal s'affaira à accroître son effectif de décideurs de manière à pouvoir rendre plus de décisions et fermer plus de dossiers en 2017-2018 et pendant la période de réduction du nombre de dossiers.

En 2017, le Tribunal vise à amorcer la réduction de l'attente avant l'examen des appels.

Dotation en personnel

- Accroissement du personnel pour favoriser la fermeture de dossiers et le cheminement des appels au rôle

Pendant la période de réduction du nombre de dossiers, y compris de 2017 à 2019, le Tribunal aura besoin du personnel recruté en 2016 pour passer les dossiers en revue, identifier les dossiers à fermer ainsi que gérer et assurer les services à la clientèle dans un contexte de surcharge.

Environnement technologique

Le Tribunal maintiendra son environnement technologique et l'adaptera de la manière voulue pour assurer le traitement efficace et efficient des dossiers.

Augmentation temporaire de financement

Le Tribunal demande une augmentation temporaire de financement pour payer les frais liés à son plus grand effectif de vice-présidents et membres et à son personnel plus nombreux de traitement des dossiers ainsi qu'à la location de plus de salles d'audience (selon les besoins) et à la technologie de l'information nécessaire aux mesures de réduction du nombre de dossiers.

Survol des programmes et activités

Règlement des appels

L'activité première du Tribunal est de rendre des décisions définitives au sein du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Le Tribunal utilise une variété de procédés pour régler les appels, mais son processus décisionnel repose principalement sur la tenue d'audiences.

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

Ce sont des personnes nommées par décret (le président, 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 rendent des décisions écrites anonymisées publiques. Le Tribunal tient des audiences à Toronto et dans des centres régionaux partout en Ontario. Les décideurs sont assistés par les avocats du Bureau de la conseillère juridique du président.

Le personnel à l'étape préparatoire recourt à une variété de procédés de règlement extrajudiciaire des différends pour fermer les dossiers à ce stade. Il repère les problèmes de compétence ou de preuve pouvant empêcher le Tribunal de régler les appels. Des services de médiation sont offerts, et on examine présentement les types de cas soumis à la médiation en vue d'assurer la meilleure utilisation possible des ressources et contribuer aux mesures de réduction du nombre de dossiers et de l'attente avant l'examen des appels. Tout projet de règlement résultant d'une médiation doit être confirmé par une décision écrite rendue par le président, un vice-président ou un comité aux fins de son exécution par la Commission.

Services partagés

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 de l'Ontario aux termes d'une entente de services partagés. Ces services concernent la photocopie de documents, le traitement du courrier reçu et envoyé ainsi que l'administration de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario.

Activités avec les groupes d'intervenants

Le personnel du Tribunal et ses vice-présidents et membres NPD participent à des conférences et à des programmes éducatifs traitant de questions de droit et de procédure tenus sous l'égide d'organisations externes telles que l'Association du Barreau de l'Ontario, la Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR) et

Lancaster House. En plus de leurs aspects éducatifs, ces programmes fournissent des occasions d'échange avec un large éventail d'intervenants.

Le Tribunal tient périodiquement des réunions avec son Groupe consultatif, lequel est composé d'intervenants incluant des défenseurs des droits des travailleurs et des employeurs ainsi que des représentants de la Commission. Ces réunions fournissent un forum de rétroaction et de discussion pour tous les groupes intéressés. Elles permettent aussi au Tribunal de tenir les intervenants au courant sur différents sujets, tels que les mesures prises pour réduire le nombre de dossiers, les directives de procédure et le processus d'appel.

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

Contexte de travail — Facteurs influant sur le nombre de dossiers

Production de décisions de grande qualité et fluctuation dans l'effectif de vice-présidents et membres NPD

Le Tribunal avait un effectif de 63 vice-présidents à la fin de septembre 2016, comparativement à 53 à la fin de 2015.

Le Tribunal projette d'accroître son effectif de vice-présidents et membres à plein temps et à temps partiel pour augmenter sa capacité décisionnelle et ainsi réduire le nombre de dossiers actifs.

Le Tribunal s'est efforcé d'améliorer la visibilité de ses avis de recrutement auprès d'une diversité de candidats éventuels en obtenant de différentes organisations qu'elles les affichent sur leur site Web ou qu'elles les fassent circuler parmi leurs membres. L'Association des avocats noirs du Canada, la Womens' Law Association et la Hellenic Canadian Lawyers' Association ont accepté d'afficher une courte annonce sur leur site Web invitant les candidats éventuels à consulter l'avis de recrutement du SNO. L'Association du Barreau de l'Ontario et la SOAR ont aussi noté les avis de recrutement du Tribunal sur leur site Web.

Le Tribunal continuera à recruter de nouveaux vice-présidents et membres NPD pour atteindre et maintenir un effectif d'au moins 70 vice-présidents et pour maintenir un effectif productif de membres représentant.

La limitation à 10 ans des mandats a une incidence défavorable sur les efforts d'établissement et de maintien d'un effectif de vice-présidents experts, expérimentés et productifs. Le dépassement de la limite de 10 ans pour circonstances exceptionnelles sera recommandé et étudié au cas par cas dans une perspective stratégique visant à maintenir un groupe-cadre de décideurs expérimentés aptes à examiner les cas complexes et à jouer un rôle de mentorat auprès des nouveaux vice-présidents et membres NPD .

Le 30 septembre 2016, 35 % de l'effectif de vice-présidents du Tribunal en étaient aux deux premières années de leur mandat,¹ comparativement à 15 % le 1^{er} janvier 2015. Le Tribunal traverse une période stimulante et intéressante pour établir et former une nouvelle cohorte de décideurs, et un tel renouvellement nécessite l'appui d'un groupe-cadre de décideurs expérimentés.

Nombres de dossiers et temps de traitement

Pour la période de 2017 à 2019, le Tribunal projette d'augmenter le nombre de décisions définitives rendues en accroissant son effectif de vice-présidents et en cherchant les initiatives possibles à cette fin. Il continuera aussi à surveiller le nombre d'appels provenant de la Commission : il est important que celui-ci demeure en deçà de celui des années de pointe.

Pour parvenir à réduire les temps de traitement, il faudra que le nombre de dossiers fermés excède le nombre de nouveaux appels pendant une période soutenue.

Pour atteindre le nombre de décisions visé, il faudra un effectif de vice-présidents et membres NPD expérimentés et prêts à se consacrer au Tribunal. Le Tribunal va s'efforcer avec le ministère du Travail d'utiliser stratégiquement au cas par cas la dispense pour circonstances exceptionnelles pour créer un groupe-cadre de décideurs experts, expérimentés et productifs.

Objectifs et stratégies clés

Objectifs

Le Tribunal vise principalement à fournir un processus décisionnel de grande qualité, des décisions motivées et des procédés solides, le tout, en adhérant aux principes de justice naturelle.

L'objectif pour 2017 est d'amorcer la réduction des temps de traitement.

Pour la période de planification 2017-2019, le Tribunal vise à amorcer la réduction des temps de traitement en vue de rétablir les niveaux de service permettant une première offre d'inscription au rôle dans un intervalle de huit mois.

Risques

- A. Effectif de décideurs nommés par décret (risque stratégique et de dotation)
- B. Nombre de dossiers et temps de traitement (risque opérationnel)

¹ 22 of 63

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 expérimentés et disponibles;
- maintenir un personnel plus nombreux à l'étape préparatoire pour identifier les dossiers à fermer, gérer la charge de travail et concevoir des moyens innovateurs d'acheminer les dossiers à l'étape de l'examen des appels;
- 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;
- concevoir et mettre à l'essai des procédés pour utiliser efficacement le temps des décideurs et réduire l'attente avant l'examen des appels;
- continuer à former des vice-présidents et membres NPD pour contrer l'incidence défavorable de la limitation des mandats à 10 ans sur le capital expérience de l'effectif des décideurs.

Plan de gestion du nombre de dossiers à traiter pour 2017-2019

Nombre de dossiers à traiter au 30 septembre 2016

Le Tribunal a enregistré une augmentation du nombre de dossiers actifs et une prolongation des temps mis pour régler les appels en raison d'un afflux d'appels en provenance 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 nombre de nouveaux appels.

Le Tribunal est heureux de signaler les tendances positives suivantes :

- l'effectif de vice-présidents est à la hausse;
- le nombre de vice-présidents qui rendent des décisions est à la hausse;
- le nombre de dossiers fermés par trimestre est à la hausse comparativement à la même période en 2015;
- le nombre de nouveaux appels en provenance de la Commission a diminué par rapport aux sommets enregistrés pendant la période 2012-2013.

Effectif de vice-présidents (VP)

Tableau 1

	Nouveaux VP	Effectif de VP
1 ^{er} octobre au 31 décembre 2015	2	53
1 ^{er} janvier au 31 mars 2016 (T1)	4	57
1 ^{er} avril au 30 juin 2016 (T2)	6	63
1 ^{er} juillet au 30 septembre 2016 (T3)	1	63 ²

Vice-présidents qui rendent des décisions définitives

Tableau 2

	Année 2015				Année 2016		
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
Dossiers actifs	9 087	9 310	9 405	9 434	9 300	8 938	8 651
Vice-présidents qui rendent des décisions définitives	43	47	48	51	52	52	55
Décisions définitives (total)	649	708	691	811	820	853	846

² Inclus la démission d'une personne nouvellement nommée.

Objectif de réduction du nombre de dossiers

**Intervalle entre le moment où une partie confirme être prête à continuer et la première offre d'inscription au rôle
= 8 mois d'ici à 2020**

Attente avant l'examen des appels par les décideurs — Situation au 30 septembre 2016

Le 30 septembre 2016, l'intervalle médian avant la première offre d'inscription au rôle était de 18,7 mois pour les audiences et les autres procédés d'examen.

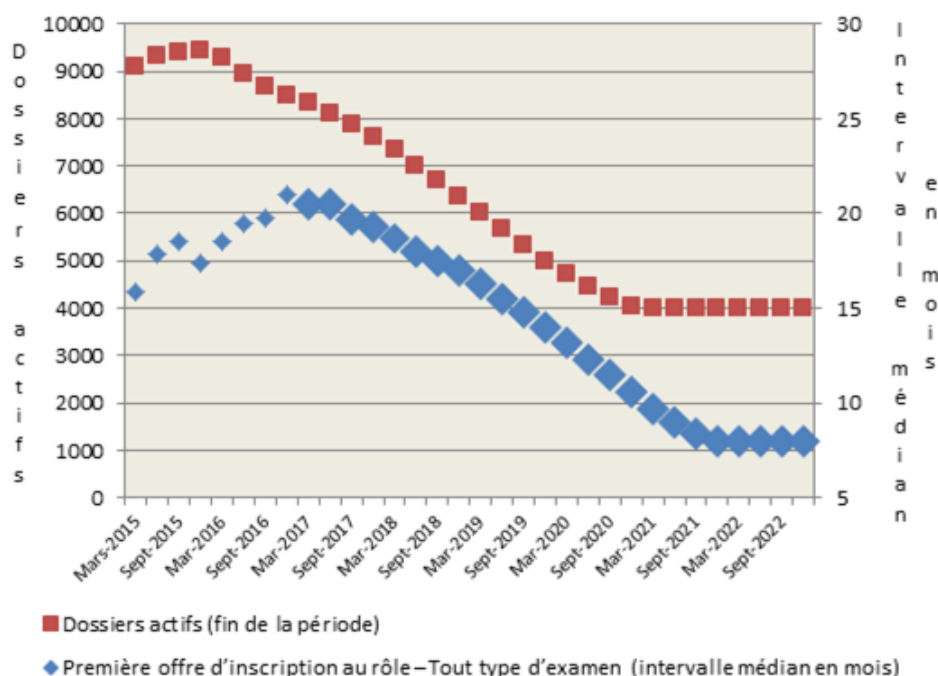
Du début de 2016 à ce jour, le nombre de dossiers a diminué de façon constante. Le Tribunal prévoit un décalage d'au moins un an entre le plafonnement du nombre de dossiers et l'amorce d'une réduction des temps de traitement. Le nombre de dossiers a plafonné en novembre 2015. La réduction des délais devrait occuper toute la période de réduction du nombre de dossiers, soit jusqu'à la fin de 2020.

Comme l'ajout de nouveaux vice-présidents en 2016 et les mesures en cours pour accroître encore davantage l'effectif de vice-présidents entraîneront une augmentation du nombre d'appels examinés en audience et par d'autres procédés en 2017, le Tribunal a accru son personnel à l'étape préparatoire pour intensifier le flot de dossiers au rôle. Avec la récente nomination d'un nouveau président, le Tribunal cherchera de nouvelles possibilités d'initiatives à cet effet en 2017.

Pour réduire l'attente avant l'examen des appels par les décideurs, le Tribunal aura besoin d'un effectif de vice-présidents suffisant pour porter le nombre de dossiers fermés au-dessus du nombre de nouveaux appels pendant une période soutenue.

L'objectif est de faire une première offre d'inscription au rôle dans un intervalle de huit mois après qu'une partie confirme être prête à continuer.

En supposant une amorce de réduction des temps de traitement après le 4^e trimestre de 2016



Sommaires des activités en 2016

Recrutement de vice-présidents

Pendant le dernier trimestre de 2015 et du début de 2016 au 30 septembre, il y a eu quatre concours aux postes de vice-présidents et quatre concours aux postes de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs.

Tableau 3

SNO 1587	Vice-président (temps partiel)	6 octobre 2015 – 3 novembre 2015
SNO 1594	Vice-président (plein temps)	17 novembre 2015 – 15 décembre 2015
SNO 1598	Membre représentant les travailleurs (plein temps)	9 décembre 2015 – 6 janvier 2016
SNO 1599	Membre représentant les employeurs (plein temps)	9 décembre 2015 – 6 janvier 2016
SNO 1610	Vice-président (temps partiel)	26 janvier 2016 – 23 février 2016
SNO 1698	Vice-président (temps partiel)	12 juillet 2016 – 23 septembre 2016
SNO 1699	Membre représentant les travailleurs (plein temps)	12 juillet 2016 – 23 septembre 2016
SNO 16100	Membre représentant les employeurs (temps partiel)	12 juillet 2016 – 23 septembre 2016

Nomination de vice-présidents

Entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2016, 11 nouveaux vice-présidents à temps partiel ont été nommés :

- neuf (9) ont terminé la formation initiale;
- un (1) devrait participer à la prochaine présentation du programme de formation initiale;
- un (1) a démissionné.

Le Tribunal a suffisamment de candidats dans le processus de nomination pour porter son effectif à 70 vice-présidents d'ici au 31 décembre 2016.

Formation initiale des nouveaux vice-présidents et membres NPD

En 2016, le Tribunal a dispensé son programme de formation initiale en février, en avril et en août. Dépendamment du moment des nominations à venir, le Tribunal espère le dispenser de nouveau au début de décembre et en 2017.

Plans et objectifs pour 2017-2019

2017 : Réduire l'intervalle avant l'examen des appels par les décideurs

Recrutement de vice-présidents

- Augmentation de l'effectif à au moins 70 vice-présidents.
- Avis de recrutement de vice-présidents à temps partiel au SNO au besoin.
- Poursuite des efforts pour élargir le bassin de candidats éventuels en envoyant les avis du SNO à des organisations de juristes variées et diverses.

Effectif de vice-présidents et membres à plein temps NPD

- Demander au SNO d'annoncer le recrutement de vice-présidents à plein temps;
 - chercher des candidats compétents pour accroître l'effectif.
- Demander au SNO d'annoncer le recrutement de membres à plein temps;
 - chercher des candidats compétents pour accroître l'effectif.

Rétention des vice-présidents

- Invoquer la dispense pour circonstances exceptionnelles au cas par cas pour retenir un groupe-cadre de décideurs expérimentés possédant des connaissances spécialisées.

Personnel accru

- Favoriser l'efficacité et l'efficience du travail décisionnel des personnes nommées par décret.
- Chercher à résoudre les différends en considérant toutes les méthodes de règlement appropriées.
- Assurer un processus continu de contrôle et d'amélioration.

Formation des décideurs

- Faire le nécessaire pour que les nouveaux vice-présidents deviennent productifs dès que possible après la formation initiale.
- Concevoir des programmes de formation à l'intention des décideurs qui en sont à leur deuxième et troisième mandats et les exposer à des questions complexes en vue de réduire l'incidence défavorable de la limitation des mandats à 10 ans.

Ressources financières

Sommaire	2016 Budget Approuvé	2016 Projection	2017 Crédits Demandés	2018 Projection	2019 Projection
FRAIS DE FONCTIONNEMENT					
Salaires et traitements	11,703	11,557	11,980	12,150	12,322
Avantages sociaux des employés	2,535	2,643	2,687	2,827	2,897
Transports et communications	909	907	932	932	932
Services	6,885	7,089	7,272	7,178	7,220
Fournitures et matériel	461	459	557	482	482
Total – TASPAAAT	22,492	22,656	23,428	23,568	23,852
Services – CSPAAT	530	530	530	530	530
Revenu	(8)	(5)	(5)	(5)	(5)
Total – Dépenses/Crédits Demandés	23,015	23,181	23,953	24,093	24,377
FRAIS PONCTUELS	2,304	2,434	4,734	4,310	4,337
Total global – Dépenses/Crédits demandés	25,319	25,615	28,687	28,403	28,714

TASPAAAT
Octobre 2016