

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

## **Plan d'activités 2018-2020**

### **Résumé**

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (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 (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. Ces décideurs sont nommés par décret après avoir été recrutés par l'intermédiaire du Secrétariat des nominations de l'Ontario.

Les audiences sont présidées par le président, un vice-président siégeant seul ou un comité tripartite. Les décideurs rendent des décisions écrites anonymisées qui sont rendues publiques.

En 2016 et en 2017, le président, la directrice générale et le personnel des Bureaux de la direction ont travaillé au recrutement de vice-présidents et de membres en vue d'instruire plus d'affaires, pour ainsi réduire l'attente avant les audiences et le règlement des affaires. Ce travail a entraîné une importante réduction du nombre de dossiers actifs et, de là, une réduction de l'attente avant les audiences. L'intervalle médian trimestriel avant la première audience est passé de 19,9 à 14,9 mois en 2017.

### Réalisations en 2017

- a) Nombre de dossiers actifs : tendances positives
  - Diminution du nombre de dossiers actifs
  - Accroissement net de l'effectif de vice-présidents
  - Réduction de l'intervalle médian avant la première offre de date d'audience
  
- b) Effectif de vice-présidents : augmentation

Le Tribunal a recruté de nouveaux vice-présidents à temps partiel aux fins de la réduction du nombre de dossiers. Le 30 septembre 2017, son effectif comptait 69 vice-présidents, comparativement à 53 à la fin de 2015 et à 67 à la fin de 2016.

Le Tribunal a aussi travaillé au recrutement de nouveaux membres représentant les travailleurs et de nouveaux membres représentant les employeurs. Le 30 septembre 2017, il enregistrait une augmentation nette de trois membres. Il a pour objectif d'ajouter 13 membres d'ici à la fin de l'année pour combler les besoins liés aux audiences en région.

## **Mandat et énoncé de mission**

### Mandat

Le Tribunal examine et règle les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission et les autres affaires qui lui sont confiées aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997).

### Énoncé de mission

À titre d'organisme de décision du système ontarien de justice administrative, le Tribunal vise à fournir des services décisionnels de qualité en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, conformément 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.

## **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 sur des questions liées à l'indemnisation des travailleurs, à la tarification des employeurs et aux revenus. Le Tribunal utilise une variété de procédés pour régler les appels, mais son processus décisionnel repose principalement sur les audiences.

La préparation des dossiers relève du personnel du Bureau de la vice-présidente greffière et, dans les cas complexes, des avocats du Tribunal. L'étape préparatoire 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 (NPD) (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 qui sont rendues publiques. Le Tribunal tient des audiences à Toronto et dans des centres régionaux partout en Ontario. Les vice-présidents et comités sont assistés par les avocats du Bureau de la conseillère juridique du président.

Certains dossiers sont fermés à l'étape préparatoire grâce au recours à différents procédés de règlement des différends. Le personnel à cette étape repère les problèmes de compétence ou de preuve pouvant empêcher le Tribunal de régler les appels. Le Tribunal offre des services de médiation décisionnelle. Les parties peuvent aussi soumettre des projets de règlement au Tribunal pour examen. Aux

termes de l'article 16 de la Loi de 1997, une entente prévoyant la renonciation aux prestations auxquelles un travailleur ou ses survivants ont ou peuvent avoir droit dans le cadre du régime d'assurance est nulle. Les vice-présidents du Tribunal étudient les projets d'entente résultant de la médiation pour déterminer s'ils sont conformes à la Loi et aux politiques. Toute entente conclue est entérinée dans une décision écrite 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 sont 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.

### **Échanges et activités avec les groupes d'intervenants**

Le personnel du Tribunal et ses personnes NPD participent à des conférences et à des programmes éducatifs sous l'égide d'organisations telles que l'Association du Barreau de l'Ontario et la Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR). En plus de leurs aspects éducatifs, ces programmes traitant de questions de droit et de procédure fournissent des occasions d'échange avec un large éventail d'intervenants.

En 2017, le Tribunal a établi un conseil de liaison composé de praticiens dans le domaine de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail qui comparaissent fréquemment au Tribunal. Ce groupe devrait permettre d'obtenir de précieuses rétroactions des intervenants sur des questions pressantes, et ce, de façon ponctuelle.

Le Tribunal réexamine actuellement la structure du Groupe consultatif et projette une rencontre avec celui-ci en 2018.

Le Tribunal poursuit son dialogue avec la Commission pour faciliter les affaires administratives et procédurales intéressant les deux organismes.

### **Contexte de travail — Facteurs influant sur le nombre de dossiers**

#### 1. Excellence décisionnelle — Effectif changeant de personnes NPD

Le Tribunal avait un effectif de 69 vice-présidents à la fin de septembre 2017, comparativement à 53 à la fin de 2015 et à 67 à la fin de 2016.

Le Tribunal s'est affairé tout au long de 2017 à accroître son effectif de vice-présidents pour se donner la capacité de régler plus d'affaires et, de là, écourter l'attente avant les audiences. Il s'est aussi affairé à accroître son effectif de membres de manière à le revitaliser et à en maintenir la productivité.

Le 30 septembre 2016, 38 % de l'effectif de vice-présidents du Tribunal en étaient à leur premier mandat de deux ans, comparativement à 13 % le 1<sup>er</sup> janvier 2015. La venue du nouveau groupe de décideurs est stimulante et intéressante sur le plan de

la formation et du perfectionnement. Cette revitalisation nécessite l'appui d'un petit groupe de décideurs expérimentés à plein temps.

## 2. Nombres de dossiers et temps de traitement

De 2018 à 2020, le Tribunal mettra l'accent sur les audiences en région pour réduire à 12 mois l'attente avant les audiences partout dans la province. Il explorera aussi les possibilités de nouveaux projets, comme l'attribution de ressources au traitement des demandes de réexamen pour réduire l'attente avant les décisions.

Le Tribunal continuera à surveiller le nombre de nouveaux appels interjetés contre les décisions de la Commission, et il demeurera en contact avec celle-ci pour favoriser l'administration efficace du régime.

L'excellence décisionnelle dans ce domaine de spécialité repose sur un effectif de personnes NPD expérimentées et prêtes à consacrer leur temps au Tribunal.

## 3. Tendances relatives au nombre de dossiers

Le Tribunal surveille la situation entourant les changements ci-dessous pour déterminer leur incidence à court et à long terme sur le nombre de dossiers et la complexité des affaires ainsi que sur son effectif de décideurs et son personnel.

- Au fur et à mesure de la réduction de l'attente avant les audiences, les employeurs de l'annexe 1 devront considérer plus souvent les frais pouvant résulter de l'issue d'un appel au Tribunal. Cela pourrait accroître le nombre d'employeurs participant aux instances, ce qui entraînerait des audiences plus longues et une complexification des instances. Une participation accrue des employeurs aux instances du Tribunal pourrait aussi accroître les possibilités de recours à la médiation comme modalité de règlement.
- Dans le même ordre d'idée, les changements prévus au cadre de tarification de la Commission semblent destinés à être mis en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le Tribunal demeurera en contact avec la Commission pour voir si ces changements soulèveront des questions de fond susceptibles d'appel pour les employeurs, car cela pourrait entraîner une vague d'appels pendant la phase ou les phases de mise en œuvre.
- Les modifications des dispositions de la Loi de 1997 sur le stress mental et l'actualisation des politiques de la Commission en découlant posent d'importants enjeux de fond pour le régime. Elles feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la formation du personnel et des décideurs.
- Le Règl. de l'Ont. 175/98 inclut maintenant des pénalités administratives pour la suppression de demandes de prestations. Cette nouvelle disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Tout appel résultant de ce changement devrait survenir vers la fin de la période de planification.

## **Orientations stratégiques pour 2018-2020**

### **1. Effectif — Décisions de grande qualité et effectif changeant de personnes NPD**

#### Recrutement de personnes NPD

L'effectif de vice-présidents visé était de 70 vice-présidents qualifiés, compétents et prêts à consacrer leur temps au Tribunal. Le Tribunal est reconnaissant au Ministère d'avoir accepté d'aller jusqu'à 80 vice-présidents si cela pouvait contribuer à réduire le nombre de dossiers et l'attente avant les audiences.

À la fin de septembre 2017, l'effectif de vice-présidents était de 69 et, d'ici au 31 décembre, l'effet net du recrutement et de l'attrition devrait se traduire par un effectif de vice-présidents de 67. Grâce à la réduction du nombre de dossiers en 2017, il ne sera pas nécessaire de porter l'effectif de vice-présidents à 80.

Le Tribunal s'est aussi employé à accroître son effectif de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs. Il vise à ajouter 13 membres au cours des quelques prochains mois, ce qui portera son effectif à 39.

L'effectif de décideurs du Tribunal compte actuellement 52 femmes, ou 52 % de l'ensemble de son effectif, ce qui excède la recommandation de 40 %. Le Tribunal surveille de près la composition de son effectif à cet égard.

Grâce au travail de recrutement, et au précieux appui du Ministère en la matière, le Tribunal devrait être en mesure d'atteindre ses objectifs de réduction du nombre de dossiers et des temps de traitement en l'espace de deux ans, soit d'ici à la fin de 2019.

Le Tribunal s'affaira à gérer l'ajout de plusieurs nouveaux décideurs en conformité avec son objectif premier consistant à assurer la prestation de services décisionnels de qualité et à rendre des décisions motivées. La limitation des mandats à 10 ans requiert de mettre l'accent sur la formation pour assurer la relève aux fins des enjeux complexes et de la gestion des affaires complexes.

#### Décodeurs à plein temps

La formation aux fins des enjeux complexes et de la gestion des affaires complexes sera appuyée par le travail pour accroître l'effectif de décideurs à plein temps. Le Tribunal vise un effectif de 18 à 20 vice-présidents à plein temps ainsi qu'un effectif de six à sept membres représentant à plein temps. Un effectif de décideurs expérimentés à plein temps lui semble essentiel pour former et guider les nouvelles personnes NPD.

#### Plan de gestion du rendement

En 2017, le Tribunal a entrepris l'élaboration d'un plan de gestion du rendement pour ses décideurs. Il a étudié les plans de gestion du rendement des tribunaux du secteur de l'assurance contre les accidents du travail du Québec, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. En 2018, il finira d'élaborer son propre plan et le mettra en œuvre. Ce plan contribuera au perfectionnement des décideurs, à l'excellence décisionnelle, à l'acquisition de solides capacités de gestion des audiences et au processus de renouvellement des mandats.

## 2. Objectifs relatifs au nombre de dossiers et à l'attente avant les audiences

- Poursuite de la réduction du nombre de dossiers pendant 2018-2019
- Réduction à 12 mois de l'intervalle avant les audiences partout en province en 2018

En 2017, le Tribunal s'est affairé à accroître son effectif de décideurs, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de décisions et de dossiers fermés.

En 2018, le Tribunal ouvrira un bureau régional à Hamilton qu'il partagera avec des bureaux du ministère du Travail.

## 3. Revue des processus

En 2018, le Tribunal terminera la revue générale entreprise en 2017. Cette revue fera intervenir des consultations internes et externes ainsi que la révision de directives de procédure. Le Tribunal examinera aussi les possibilités offertes par la médiation comme modalité de règlement des appels.

Le Tribunal terminera sa revue du processus de réexamen. À partir de l'automne 2017, plus de ressources ont été attribuées en vue de réduire le temps de traitement des demandes de réexamen. Toujours en 2017, la mise à l'essai des audiences par vidéoconférence a été bien accueillie par les représentants qui ont participé au projet pilote. Le Tribunal continuera à utiliser la vidéoconférence pour les affaires se prêtant à cette modalité, ce qui contribuera à réduire l'attente avant les audiences en région. Il poursuivra ses travaux pour tenir des audiences par vidéoconférence partout en province avec les représentants intéressés ayant des dossiers convenant à cette modalité.

L'année prochaine, le Tribunal fera le nécessaire en vue d'offrir la transmission électronique de ses formulaires en 2019.

## 4. Dotation en personnel

- Maintien d'un personnel accru aux fins des audiences et du traitement des décisions

Pendant le reste de la période de réduction du nombre de dossiers, 2018 et 2019, le Tribunal continuera à avoir besoin de plus de personnel aux fins des audiences, du traitement des décisions et des projets de revitalisation.

## 5. Augmentation temporaire de financement

Le Tribunal demande un financement ponctuel pour les frais découlant de ses initiatives de réduction du nombre de dossiers : augmentation du nombre d'indemnités journalières pour décideurs à temps partiel ; frais accrus de location de salles d'audience (selon les besoins) et de déplacement ; frais liés aux technologies de l'information.

## Objectifs et stratégies clés

### Objectifs

Le Tribunal vise principalement à assurer la prestation d'excellents services décisionnels et la production de décisions motivées en s'appuyant sur des processus solides conçus et mis en œuvre en conformité avec les principes de justice naturelle.

Les objectifs clés de 2018 sont les suivants : réduction à moins de 12 mois de l'intervalle avant la première offre de date d'audience partout en province ; mise en œuvre d'un plan de gestion du rendement pour les personnes NPD ; achèvement de la revue générale des processus.

Les objectifs pour la période de planification 2018-2020 sont les suivants : réduction de l'intervalle avant la première offre de date d'audience à moins de huit mois d'ici à la fin de 2019 ; mise en œuvre des changements découlant de la revue des processus ; revitalisation des programmes visant l'effectif de personnes NPD, y compris recentrer l'attention sur la cohérence décisionnelle.

### Risques

- A. Effectif de personnes NPD (risque stratégique et de dotation)
- B. Nombre de dossiers et temps de traitement (risque opérationnel)

Le Tribunal a établi des stratégies pour remplir son mandat et sa mission conformément à ses principes directeurs. Pour continuer à assurer des services décisionnels de grande qualité compte tenu du nombre élevé de dossiers, le Tribunal va :

- recruter des décideurs expérimentés et disponibles ;
- maintenir un personnel accru pour organiser les audiences, traiter les décisions et gérer les dossiers ;
- attirer des employés et les retenir ;
- assurer la suffisance des systèmes informatiques pour répondre aux impératifs d'un environnement technologique de plus en plus complexe ;
- continuer à former des personnes NPD pour faire face à l'incidence de la limitation des mandats à 10 ans sur le capital expérience ;
- terminer la revue des processus et mettre en œuvre les changements en découlant.

## Ressources humaines

Le Tribunal demande 181 équivalents plein temps (ÉPT) pour 2018 (base de 172 et 9 ÉPT à l'appui des efforts de réduction du nombre de dossiers). Cette modeste augmentation des ÉPT prévus dans le budget de base découle principalement d'une augmentation de l'effectif de vice-présidents à plein temps.

Plan de gestion du nombre de dossiers pour 2018-2020

Nombre de dossiers au 30 septembre 2017

Le Tribunal note avec satisfaction les tendances positives suivantes :

- Réduction du nombre de dossiers actifs en 2017
- Réduction à 14,8 mois de l'intervalle médian avant la première offre de date d'audience au troisième trimestre, comparativement à 20 mois au troisième trimestre de 2016
- Nombre accru de vice-présidents et de membres à l'effectif de personnes NPD

Effectif de vice-présidents (VP)

	Nouveaux VP nommés	Effectif de VP — fin de la période
Janvier à décembre 2016	14	67
Janvier au 30 septembre 2017	9	69

VP rendant des décisions définitives

	Année 2016				Année 2017		
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
Nombre de dossiers actifs	9 300	8 938	8 651	8 163	7 660	7 151	6 534
VP rendant des décisions définitives	52	52	55	57	60	62	67
Décisions définitives (total)	820	853	846	905	925	930	965
Nombre moyen de décisions rendues par VP	15,8	16,4	15,4	15,9	15,4	15,0	14,4

Effectif de membres représentant

	Nouveaux membres nommés	Effectif de membres — fin de la période
Janvier à décembre 2016	3	25
Janvier au 30 septembre 2017	5	27



### Attente avant les audiences au 30 septembre 2017

Pendant le troisième trimestre de 2017 (de juillet à septembre), l'intervalle avant la première offre de date d'audience était de 14,8 mois. Compte tenu du rôle des audiences au cours des trois derniers trimestres, l'intervalle avant la première offre de date d'audience en 2017 est d'environ 17 mois.

Pour 2018, le Tribunal vise à faire une première offre de date d'audience en l'espace de 12 mois dans toutes les régions.

Le Tribunal vise par ailleurs à réduire à moins de huit mois l'intervalle avant la première offre de date d'audience d'ici à la fin de décembre 2019.

### Accent sur les audiences en région en 2018

Le rôle des audiences de 2018 sera axé sur les audiences en région en 2018 : répartition estimative de 70 % en région et de 30 % à Toronto. Cette concentration sur les audiences en région entraînera une augmentation des frais de location de salles d'audience et de déplacement.

### Bureau régional d'Hamilton

Le Tribunal se réjouit d'établir un bureau à Hamilton en 2018, et il remercie le Ministère d'avoir appuyé et facilité ce projet.

Ce bureau comportera deux salles d'audience, dont une sera aménagée en vue de vidéoconférences. Il comportera aussi une salle de délibération, une salle d'attente et une aire de travail à l'usage des décideurs entre les audiences.

Les frais de rénovation et d'installation du bureau d'Hamilton seront engagés en 2018. Les coûts de location et les coûts connexes seront inclus dans le budget de base à l'avenir.

### Vidéoconférence

Le Tribunal continuera à offrir les audiences par vidéoconférence aux représentants intéressés dans les dossiers se prêtant à cette modalité. Comme les bureaux des représentants doivent être munis de la technologie nécessaire pour établir la connexion avec le Tribunal, le recours à cette modalité est volontaire.

Une fois le bureau d'Hamilton ouvert, le Tribunal envisagera d'offrir la vidéoconférence aux représentants ne disposant pas de la technologie nécessaire à leur bureau.

### Nombre de dossiers actifs

Le Tribunal travaillera en vue d'avoir entre 4 500 et 4 700 dossiers actifs à la fin de 2018.

## Réalisation des plans et atteinte des objectifs pour 2018-2020

### 2018 : Réduction à 12 mois ou moins de l'attente avant les audiences partout en province

#### *Recrutement de vice-présidents*

- Le Tribunal a veillé au recrutement et aux renouvellements de mandats pour la période se terminant à la fin de 2018.
- Pendant l'été 2018, le Tribunal passera son effectif en revue et évaluera ses besoins en recrutement.

#### *Effectif de personnes NPD à plein temps*

- Porter l'effectif de vice-présidents à plein temps à 18.
- Maintenir l'effectif de membres à plein temps à six ou plus.

#### *Personnel accru*

- Favoriser l'efficacité et l'efficience du travail des personnes NPD.
- Régler les affaires en envisageant un éventail approprié de modalités de règlement des différends.
- Revoir et améliorer les processus.

#### *Formation des décideurs*

- Tenir des séances de formation à l'intention des personnes NPD en cours d'un deuxième ou d'un troisième mandat pour les exposer à des enjeux complexes, à la gestion d'instances complexes et à de nombreuses questions médicales.

**Ressources financières**  
**Période de planification 2018-2020**

	<b>2017 Budget approuvé</b>	<b>2017 Projections</b>	<b>2018 Crédits demandés**</b>	<b>2019 Projections</b>	<b>2020 Projections</b>
<b>Charges de fonctionnement</b>					
Salaires et traitements	11 272	12 294	11 272	11 272	11 272
Avantages sociaux	2 427	2 706	2 427	2 427	2 427
Transports et communications	909	932	909	909	909
Services	6 666	7 255	6 666	6 666	6 666
Fournitures et matériel	418	592	418	418	418
<b>Total – TASPAAAT</b>	<b>21 692</b>	<b>23 779</b>	<b>21 692</b>	<b>21 692</b>	<b>21 692</b>
Services – CSPAAT	530	530	530	530	530
Revenus	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)
<b>Charges/crédits demandés</b>	<b>22 217</b>	<b>24 304</b>	<b>22 217</b>	<b>22 217</b>	<b>22 217</b>
Charges ponctuelles	<b>6 470</b>	<b>4 796</b>	<b>8 951</b>	<b>8 178</b>	<b>6 736</b>
<b>Total général</b>					
<b>Charges/crédits demandés</b>	<b>28 687</b>	<b>29 100</b>	<b>31 168</b>	<b>30 395</b>	<b>28 953</b>

\*\*Le Tribunal a demandé de discuter de son financement de base avec le ministère du Travail, et le sujet sera traité dans le Plan d'activités 2019.

TASPAAAT  
 Octobre 2017