

Plan d'activités

2014

Le Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal ou TASPAAT) est un organisme de décision spécialisé très réputé au sein du système de justice administrative ontarien. Il s'agit d'un organisme de décision autonome ayant pour mandat de régler les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission) et d'autres questions relevant de sa compétence aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997).

Le Tribunal s'acquitte de son mandat dans l'esprit de ses principes directeurs grâce au leadership de son président et de son équipe de cadres supérieurs ainsi qu'au professionnalisme et au dévouement de son personnel, de ses décideurs à plein temps et de ses décideurs à temps partiel rémunérés à l'acte. Son effectif de décideurs se compose de membres à plein temps et à temps partiel nommés par décret à titre de vice-présidents, de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs au terme d'un processus de sélection par concours fondé sur le mérite administré par le Secrétariat des nominations de l'Ontario (SNO).

Programme : Règlement d'appels

L'activité principale du Tribunal consiste à rendre des décisions définitives au sein du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail au sujet de questions relatives aux prestations des travailleurs ainsi que de questions financières et autres concernant les employeurs et la caisse d'assurance. Le Tribunal use d'une variété de mécanismes de règlement des différends, mais son processus décisionnel repose principalement sur l'audition des appels en audience.

La préparation des appels relève du personnel du Bureau de la vice-présidente greffière et, dans les cas complexes, du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal. Cette préparation consiste : à informer la Commission et les parties à l'appel; à organiser les documents au dossier d'appel; à obtenir des éléments de preuve supplémentaires quand le dossier est incomplet; à coordonner la collecte d'éléments de preuve et d'observations; à identifier les questions en litige pour les parties. Le personnel contribue à l'utilisation rationnelle des ressources décisionnelles en faisant en sorte que les décideurs puissent, dans la majorité des cas, conclure le processus d'audition à la première audience.

Les 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) examinent les appels en audience ou par voie d'audition sur documents. Les décideurs rendent des décisions écrites publiques ne contenant aucun renseignement permettant d'identifier les parties. Le Tribunal est tenu de rendre des décisions écrites aux termes de la Loi de 1997, et la Commission a besoin de motifs écrits pour exécuter les décisions. Le Tribunal tient des audiences à Toronto et dans des centres régionaux partout

dans la province de l'Ontario. Les vice-présidents et comités bénéficient de l'aide des avocats du Bureau de la conseillère juridique du président.

Le personnel à l'étape préparatoire emploie différents mécanismes de règlement des différends pour essayer de régler les cas sans audience. Il détermine aussi si des questions de compétence ou de preuve font obstacle au règlement du cas par le Tribunal. 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 d'une médiation doit être examiné par un vice-président et ratifié par décision aux fins de son exécution par la Commission.

Entente de partage de services

Le Tribunal fournit des services pour le compte de plusieurs organismes du travail aux termes d'une entente de partage de services concernant plus précisément la photocopie, le courrier et les salles d'audience ainsi que la gestion de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario.

Contexte de travail et orientations stratégiques – 2014 à 2016

Nombre d'appels

En 2013, le Tribunal a continué à recevoir un nombre élevé d'appels provenant de la Commission.

Le Tribunal devrait avoir environ 7 500 dossiers actifs à la fin de 2013. En raison du nombre de nouveaux appels provenant de la Commission et d'une pénurie de décideurs, le nombre de dossiers actifs devrait continuer à augmenter, probablement jusqu'en 2016, avant de diminuer. Le Tribunal s'efforcera de mitiger cette augmentation.

Le Tribunal planifie en vue d'une augmentation du nombre de décisions définitives et d'une diminution graduelle du nombre de nouveaux appels. Ces deux facteurs influent sur le nombre de dossiers actifs en attente.

Pour 2014, le Tribunal prévoit que le nombre de nouveaux appels provenant de la Commission demeurera élevé, sans toutefois augmenter. Comme le nouveau processus de la Division des appels de la Commission est en place depuis moins d'un an, il est difficile de prévoir le nombre d'appels à venir.

Pour atteindre le nombre de décisions visé, il est impératif de disposer d'un effectif de décideurs expérimentés et prêts à passer du temps au service du Tribunal.

Au cours de la période de trois ans de 2014 à 2016, le Tribunal s'efforcera de passer de 2 500 à 3 300 règlements définitifs par année. L'atteinte de cet objectif dépend intégralement d'un effectif de vice-présidents et de membres disponibles et expérimentés. Le Tribunal doit élargir son effectif de membres nommés par décret : il a besoin de 60 à 65 vice-présidents actifs, avec possibilité d'une nouvelle augmentation. Le Tribunal prévoit une production trimestrielle moyenne de 13 décisions par vice-président actif.

Décisions de grande qualité – Effectif changeant de membres nommés par décret

L'effectif de décideurs a continué à diminuer en 2013 en raison de départs à la retraite, de démissions et de maladie. À la fin de septembre 2013, le Tribunal avait un effectif de 49 vice-présidents (qui rendaient une décision ou plus par trimestre). Comparativement à 2010, l'effectif de vice-présidents du Tribunal a diminué de 14 % surtout en raison du départ de vice-présidents expérimentés.

Le Tribunal a besoin de 60 à 65 vice-présidents actifs pour contrer efficacement l'augmentation du nombre de dossiers actifs et atteindre le nombre de décisions définitives visé. En 2013, cinq nouveaux vice-présidents ont été nommés.

Au cours des 18 derniers mois, le Tribunal a tenu quatre concours fondés sur le mérite en vue d'accroître son effectif de membres nommés par décret. L'évaluation des candidats à ces concours n'a pas donné les résultats escomptés en terme de qualité. Il est essentiel de trouver des candidats qui sont qualifiés et expérimentés dans le domaine du droit de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et qui comprennent le système de justice, le droit administratif et les concepts de justice naturelle afin de maintenir la qualité décisionnelle, la confiance envers le régime et le caractère de finalité de celui-ci ainsi que les normes de prestation de services.

Le Tribunal continuera tout au long de 2014 à s'efforcer d'accroître son effectif de membres nommés par décret, particulièrement son effectif de vice-présidents à temps partiel, pour contrer l'attrition, l'augmentation du nombre de dossiers actifs et le risque de départs de décideurs expérimentés en raison de la limite de 10 ans de service du SNO à l'endroit des membres nommés par décret.

Le Tribunal s'inquiète de perdre ses décideurs les plus expérimentés et les plus compétents en raison de la mise en œuvre ou de l'interprétation de la limite de service de 10 ans prévue dans la directive de la FPO sur les personnes nommées par le gouvernement. D'ici à 2017, 31 des 50 vice-présidents actuels du Tribunal auront atteint la limite de service de 10 ans.

La solution incontournable pour faire face au nombre élevé de cas et rendre des décisions de qualité est d'attirer les décideurs les plus compétents et de les maintenir en poste. Il n'est pas rentable de se départir de décideurs compétents après 10 ans de service.

Les excellents résultats du Tribunal en matière de révision judiciaire démontrent qu'il faut attirer et former les décideurs les plus compétents, ce qui retient l'attention de commissions et de tribunaux partout au Canada. Il s'agit là d'une pratique rentable qui doit être maintenue et appuyée pour contrer efficacement le nombre élevé d'appels et fournir des services de qualité aux employeurs et aux travailleurs blessés.

Un effectif comportant des vice-présidents à temps partiel offre à la fois souplesse et économies comparativement à un effectif composé uniquement de membres à plein temps.

Dotation

Tant que le nombre d'appels sera élevé, ce qui inclut la période de 2014 à 2016, le Tribunal aura besoin d'un personnel complet pour traiter les dossiers et assurer la prestation de services de qualité dans un contexte de surcharge. Le Tribunal doit faire avancer les dossiers jusqu'à leur inscription au rôle selon la capacité de son effectif de membres nommés par décret.

Le Tribunal doit maintenir un environnement technologique pour appuyer et favoriser le traitement efficace et efficient des cas.

Objectif

L'objectif premier du Tribunal est d'assurer la prestation de services décisionnels de grande qualité, à la fois dans son processus d'audition et dans la production de ses décisions écrites, conformément aux principes de justice naturelle, et ce, dans un délai raisonnable.

Risques

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

Stratégies

Le Tribunal a identifié plusieurs stratégies pour continuer à remplir son mandat et sa mission conformément à ses principes directeurs. Afin de continuer à rendre des décisions de grande qualité dans un contexte de surcharge, le Tribunal :

- recrutera des décideurs expérimentés et disponibles;
- attirera des employés et les maintiendra à son service;
- poursuivra ses programmes de formation et de mentorat destinés aux membres nommés par décret.

Plan de gestion des cas

Au Tribunal, le processus de demande d'appel se fait en deux temps. Pour interjeter appel et respecter les délais prévus dans la Loi de 1997, l'appelant dépose un *Avis d'appel* (formulaire AA). L'appel demeure sur la liste des avis d'appel pendant la collecte des renseignements préliminaires et jusqu'à ce que l'appelant confirme qu'il est prêt à continuer en déposant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA). L'appel passe à l'étape de règlement quand le Tribunal reçoit le formulaire CA.

Le Tribunal dispose d'outils de gestion des cas pour surveiller le nombre de dossiers, la réduction du nombre de dossiers et les échéanciers applicables.

Prévisions pour 2014 à 2016

De 2014 à 2016, le Tribunal mettra l'accent sur :

- la préparation des dossiers;
- l'inscription des appels au rôle à un rythme que les décideurs peuvent tolérer sans occasionner une prolongation des temps de rédaction des décisions;
- les règlements sans audience à l'étape préparatoire;
- l'augmentation du nombre d'auditions sur documents.

Le nombre de dossiers actifs devrait continuer à augmenter pendant la période visée par ce plan d'activités et atteindre le maximum prévu en 2015-2016, avant de commencer à diminuer graduellement. On estime qu'il faudra jusqu'en 2024 pour que le nombre de dossiers actifs se rétablisse aux alentours de 4 000 (+/- 5 %).

Le nombre de dossiers actifs dépend de trois facteurs : le nombre de nouveaux appels reçus en une année; le nombre d'appels certifiés comme étant prêts à continuer pendant l'année; le nombre d'audiences et de règlements dans l'année.

À la fin de 2012, le Tribunal avait 5 595 dossiers actifs aux deux étapes de traitement, alors qu'il en avait 6 967 à la fin du troisième trimestre de 2013.

Prévision et objectif pour 2014

- 5 550 nouveaux cas prévus
- objectif de 4 150 règlements

Vice-présidents

L'effectif de décideurs du Tribunal a diminué en raison de départs à la retraite, de démissions et de maladie. En 2012 et en 2013, de nouveaux vice-présidents et membres sont venus s'y ajouter, et le président du Tribunal continue à s'affairer en vue d'en ajouter de nouveaux. L'objectif visé est de 60 à 65 vice-présidents actifs, et une autre augmentation pourrait être nécessaire. Les candidatures aux postes de membre nommé par décret seront sollicitées dans le cadre d'un processus de recrutement par concours fondé sur le mérite administré par le SNO.

Selon les données relatives à l'effectif et au nombre de décisions rendues, la moyenne trimestrielle de décisions rendues varie entre 11 et 15 par vice-président. Le Tribunal vise une moyenne trimestrielle de 13 décisions par vice-président actif. Cet objectif est audacieux, car la disponibilité des vice-présidents tend à fluctuer. Selon les données historiques, il est possible d'atteindre un tel objectif en supposant une disponibilité similaire de la part des vice-présidents.

En 2013, le Tribunal projetait de régler 2 700 cas par décisions; cependant, il n'y arrivera pas en raison de l'insuffisance de vice-présidents disponibles. Toujours en 2013, le Tribunal a obtenu cinq (5) nouveaux membres nommés par décret.

En 2014, le Tribunal continuera à recruter de nouveaux membres nommés par décret. L'ajout de nouveaux membres nommés par décret, surtout de nouveaux vice-présidents,

est essentiel pour examiner un plus grand nombre d'appels et atteindre le nombre de décisions visé.

Mesures du rendement

Nombre de dossiers actifs

À la fin du troisième trimestre de 2013, le Tribunal avait 6 967 dossiers actifs. Son objectif d'équilibre est de 4 000 dossiers actifs (+/- 5 %), et il devrait en avoir 8 923 à la fin de 2014.

Délais de traitement

Décisions définitives rendues en 120 jours

Le Tribunal vise à rendre 85 % de ses décisions définitives en 120 jours. À la fin du troisième trimestre de 2013, il avait rendu 86 % de ses décisions définitives en 120 jours.

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

À long terme, le Tribunal vise à fermer 65 % des dossiers en neuf mois. À la fin du troisième trimestre de 2013, il avait fermé 31 % des dossiers en neuf mois. Ce pourcentage dépend principalement de deux facteurs, soit de la disponibilité des représentants aux dates d'audience proposées et du nombre de décideurs expérimentés disponibles. Le rôle des audiences doit établir un juste équilibre entre le temps d'audience et le temps de rédaction des décisions. Un nombre d'audiences trop élevé réduit le temps de rédaction disponible, ce qui entraîne des décisions se faisant attendre plus de 120 jours.

Attente avant l'audience

Le Tribunal mesure la médiane de la période d'attente précédant la première offre de date d'audience aux parties. À la fin du troisième trimestre de 2013, cet intervalle était de 10,4 mois.

Planification pour 2015 et 2016

Pour 2015 et 2016, le plan de production du Tribunal prévoit 3 000 et 3 300 décisions définitives respectivement. Ces objectifs de taille visent à réduire le nombre de dossiers actifs. Le Tribunal prévoit qu'il devra continuer à produire autant de décisions définitives jusqu'en 2024-2025 pour rétablir le niveau d'équilibre de 4 000 dossiers actifs (+/- 5 %).

L'atteinte de tels objectifs dépend essentiellement de la disponibilité d'un effectif de membres nommés par décret expérimentés et disposés à consacrer du temps au Tribunal. Le Tribunal s'efforce donc de recruter de nouveaux membres nommés par décret, surtout de nouveaux vice-présidents.

Ces objectifs auront plusieurs conséquences en ce qui concerne la planification :

- des salles d'audience supplémentaires seront nécessaires à Toronto;

- les frais de location de salles d'audience et de transport liés aux audiences en région augmenteront;
- la dotation et les vacances devront faire l'objet d'un suivi attentif et être ajustées au fil de la progression de l'accumulation de dossiers dans le processus.

Ressources financières

Tableau 1: Crédits budgétaires demandés pour 2014

Sommaire	2013 Budget approuvé	2013 Projections	2014 Crédits budgétaires demandés	2015 Projections	2016 Projections
Frais de fonctionnement					
Traitements et salaires	11 107	11 239	12 125	12 125	12 125
Avantages sociaux	2 194	2 301	2 425	2 425	2 425
Transports et communications	1 043	923	1 013	1 013	1 103
Services	6 962	6 570	6 957	6 957	6 970
Fournitures et matériel	416	465	396	400	390
Total – TASPAAAT	21 722	21 498	22 916	22 920	22 923
Services – CSPAAT	500	510	510	510	510
Revenu	-	(10)	(10)	(10)	(10)
Total – Dépenses/Crédits budgétaires demandés	22 222	21 998	23 416	23 420	23 423
Frais ponctuels	300	105	300	300	300
Total global – Dépenses/Crédits budgétaires demandés	22 522	22 103	23 716	23 720	23 723

Le 31 octobre 2013
TASPAAAT