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

Plan d'activités

2019-2021

Résumé

Présentation générale du Tribunal

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (« Tribunal » ou « TASPAAT ») est un tribunal 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 » ou « CSPAAT »).

L'effectif de décideurs du Tribunal se compose du président, de vice-présidents, de membres représentant les travailleurs et de membres représentant les employeurs. Tous les décideurs sont nommés par décret au terme d'un processus de recrutement encadré par le Secrétariat des nominations de l'Ontario.

Les audiences sont présidées par le président, des vice-présidents siégeant seuls ou des comités tripartites. Les décideurs règlent les appels en rendant des décisions écrites publiques anonymisées. Le processus décisionnel fait aussi intervenir du personnel et des avocats à la préparation et au traitement des dossiers. Le Tribunal est autonome relativement aux fonctions liées aux ressources humaines et aux relations de travail, à la technologie de l'information, à l'administration (p. ex. : gestion des situations d'urgence), aux finances, à l'approvisionnement et au contentieux.

Aperçu du plan d'activités 2019-2021

2019 sera la dernière année d'un fructueux programme de réduction du nombre de dossiers actifs visant à réduire l'attente avant l'instruction et le règlement des appels des travailleurs et employeurs ontariens.

Au cours de l'année à venir, le Tribunal continuera à viser l'excellence décisionnelle, le renouvellement organisationnel, l'innovation et les relations avec les intervenants.

Le Tribunal poursuivra ces objectifs dans le contexte de pratiques efficaces et durables.

C'est avec plaisir que le Tribunal soumet au ministère du Travail ses plans pour 2019 et pour la période de planification 2019-2021.

Réalisations en 2018

En 2018, le Tribunal a réalisé d'importants gains dans la réduction du nombre de dossiers actifs, celui-ci étant passé de 6 037 à la fin de 2017 à 4 327 le 31 octobre 2018. Cette réduction a été rendue possible grâce à l'ajout de vice-présidents et de membres en 2016 et en 2017 ainsi qu'à une réduction du nombre d'appels provenant de la Commission.

Ayant plus de décideurs, le Tribunal a pu tenir plus d'audiences, ce qui a entraîné une réduction du nombre de dossiers actifs et de l'attente avant l'instruction des appels.

L'attente avant la première offre de date d'audience, qui avait été de 16,6 mois en 2017, est passée à 11,3 mois en 2018 (au 30 septembre).

a) Nombre de dossiers :

- réduction du nombre de dossiers actifs
- diminution de l'intervalle médian de la première offre de date d'audience
- réduction du nombre de demandes de réexamen et du temps de traitement de ces demandes

b) Innovation :

- continuation de l'offre d'audiences par vidéoconférence partout en province
- mise en place d'un programme de perfectionnement et d'évaluation des décideurs
- lancement de projets pilotes d'intervention rapide et de règlement des différends

Mandat et énoncé de mission

Mandat du Tribunal

Le Tribunal a pour mandat d'examiner et de régler les appels visant 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* (Loi de 1997).

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 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 au sujet de la législation régissant le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Programme 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, aux primes des employeurs et aux revenus de la caisse d'assurance. Bien qu'il use d'une variété de procédés pour régler les appels, le Tribunal procède principalement par voie d'audience.

À l'étape préparatoire, le personnel utilise différents procédés de règlement des différends pour régler les appels sans audience. Il repère les problèmes de compétence ou de preuve pouvant faire obstacle à un règlement par le Tribunal. Cette étape comporte aussi les tâches suivantes : aviser la Commission et les parties nommées aux dossiers ; organiser les documents aux dossiers ; coordonner la collecte d'éléments de preuve et d'observations ; identifier les questions à régler pour les parties.

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.

Ce sont les décideurs (le président, un vice-président ou un comité tripartite composé du président ou 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 anonymisées. 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.

Les parties dont les dossiers sont traités par voie de médiation peuvent soumettre un projet de règlement au Tribunal et participer au programme d'intervention rapide. En 2019, le Tribunal sondera le pouls à l'égard de la médiation bipartite et tentera de susciter de l'intérêt à ce sujet.

Aux termes de l'article 16 de la Loi de 1997, est nulle l'entente conclue entre un travailleur et son employeur qui prévoit la renonciation aux prestations auxquelles le travailleur ou ses survivants ont ou peuvent avoir droit dans le cadre du régime d'assurance. Des vice-présidents du Tribunal examinent les projets de règlement découlant de la médiation pour déterminer s'ils sont conformes à la Loi et aux politiques. Toute entente conclue est entérinée au moyen d'une décision écrite aux fins de son exécution par la Commission.

Services généraux

Le Tribunal est indépendant de la Commission et du Ministère. Il s'acquitte de son mandat avec l'appui de groupes internes assurant les fonctions liées aux ressources humaines et à l'administration, aux finances, aux services de soutien (dossiers, courrier

et impression) ainsi qu'à la technologie de l'information. Les avocats du Tribunal agissent aussi à titre de conseillers juridiques au contentieux.

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. Cette entente englobe les services de photocopie, de traitement du courrier reçu et à expédier ainsi que les services de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario.

Activités faisant intervenir les groupes d'intervenants

Le personnel du Tribunal et ses décideurs participent à des conférences et à des programmes éducatifs sous l'égide d'organisations externes telles que le 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 du domaine de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail qui comparaissent fréquemment au Tribunal. Ce groupe permet d'obtenir de précieuses rétroactions des intervenants sur des questions pressantes, et ce, de façon ponctuelle.

Le Tribunal réexamine la structure de son Groupe consultatif réunissant des représentants de la communauté des travailleurs, de celle des employeurs et de la Commission. Ce groupe de longue date tient le Tribunal au courant sur la situation propre à différents secteurs, et le Tribunal sollicite sa contribution lors de la nomination de nouveaux assesseurs médicaux.

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. Effectif changeant de décideurs

Le Tribunal a travaillé tout au long de 2017 à accroître son effectif de vice-présidents pour pouvoir régler plus d'appels dans des délais plus courts. Il a aussi travaillé à accroître son effectif de membres de manière à assurer le renouvellement et la productivité de son effectif de décideurs.

L'effectif plus nombreux de décideurs a joué un rôle déterminant dans la réduction du nombre de dossiers actifs en 2018, et les besoins en ressources décisionnelles persistent en vue de réduire davantage l'attente avant l'instruction des appels. Cela sera possible en procédant à une réduction contrôlée de l'effectif actuel, permettant de maintenir l'acquis découlant du considérable travail de formation accompli.

En ce qui concerne le recrutement, il serait utile d'examiner la faisabilité d'un recrutement régulier (c.-à-d. : annuel) pour permettre au Tribunal de se concentrer sur la formation, le mentorat et l'intégration des nouveaux décideurs.

La nature changeante de l'effectif de décideurs (attrition, retraites et limitation des mandats à 10 ans) milite en faveur du maintien d'un petit groupe de décideurs expérimentés à plein temps voués à l'excellence dans ce domaine spécialisé du droit. Le Tribunal a besoin de décideurs expérimentés pour examiner les litiges complexes et acquérir de l'expérience dans la gestion de tels dossiers ainsi que pour encadrer les nouveaux décideurs. Les décisions du Tribunal sont définitives, sans appel. Ces facteurs contribuent à l'importance du maintien des connaissances spécialisées et de l'expérience au sein de l'effectif de décideurs.

2. Nombre de dossiers et temps de traitement

En 2018, le Tribunal a ciblé les audiences en région pour réduire à 12 mois l'attente avant l'instruction des appels partout dans la province. Ce travail a été fructueux.

- Le nombre de dossiers actifs est passé de 6 037 à la fin de 2017 à 4 467 le 30 septembre 2018.
- L'attente avant la première offre de date d'audience est passée de 16,6 mois en 2017 à 11,3 mois à ce jour (30 septembre 2018).

Des ressources-cadres ont été consacrées à la réduction du nombre de demandes de réexamen et de l'attente avant le règlement de ces demandes. Pendant la période de planification, le Tribunal examinera le processus de réexamen et sa directive de procédure en la matière.

Le Tribunal continuera à surveiller le nombre de nouveaux appels provenant de la Commission et à communiquer avec celle-ci sur des questions influant sur l'efficacité administrative du régime.

3. Perspective nationale

En 2017, le président du Tribunal a établi un conseil des tribunaux d'appel canadiens de l'indemnisation des travailleurs.

Ce conseil facilite l'échange d'idées, le partage de pratiques et l'examen d'enjeux d'intérêt commun. Par exemple, des organismes similaires d'autres provinces font état de délais de règlement plus courts. Pendant la période de planification, nous ciblerons entre autres la recherche de moyens de réduire l'attente avant l'instruction et le règlement des appels pour les travailleurs et employeurs ontariens.

4. Statut d'organisme parapublic

Le Tribunal est financé par la caisse d'assurance à laquelle cotisent la plupart des employeurs de l'Ontario, laquelle est administrée par la Commission. Le Tribunal est autonome sur les plans de l'administration, des ressources humaines, des relations de

travail, des services juridiques, de l'approvisionnement et des services de technologie de l'information.

5. Tendances relatives à l'objet des litiges et au nombre de dossiers

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

- Au fil de la réduction de l'attente avant l'instruction des appels, les employeurs de l'annexe 1 devront considérer plus souvent les conséquences financières pouvant résulter de l'issue d'un appel au Tribunal, ce qui pourrait accroître leur participation.
- Le cadre de tarification de la Commission entrera en vigueur le 1er janvier 2020.
- Les modifications des dispositions de la Loi de 1997 sur le stress mental et l'actualisation des politiques 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.

6. Financement du budget de base

Du point de vue de la planification, 2019 est la dernière année du programme de réduction du nombre de dossiers visant à réduire l'attente avant l'instruction et le règlement des appels.

Le Tribunal demande un financement ponctuel aux fins des frais liés aux dernières phases de ce programme. Pendant ce temps, les indemnités quotidiennes des décideurs à temps partiel s'approcheront d'un état d'équilibre et les frais de déplacement diminueront. Le Tribunal commencera à moderniser ses méthodes (p. ex. : dépôt électronique des documents) et il entreprendra ou poursuivra la modernisation de ses technologies de l'information (p. ex. : webinaires). Le Tribunal demandera au Ministère de réexaminer son budget de base lors du processus de planification de 2020-2022.

Orientations stratégiques pour 2019-2021

Le Tribunal vise en premier lieu l'excellence décisionnelle par le truchement de décisions motivées et de processus justes conçus et mis en œuvre en conformité avec les principes de justice naturelle.

Pour la période de planification 2019-2021, le Tribunal vise à exercer ses activités d'une façon efficiente susceptible d'être maintenue, tout en mettant l'accent sur l'innovation et l'amélioration des délais.

Pour 2019, les objectifs clés sont de réduire à moins de 10 mois partout dans la province l'attente avant la première offre de date d'audience et de poursuivre les projets novateurs décrits ci-après.

Risques

A. Effectif de décideurs : excellence décisionnelle, amélioration de la qualité des décisions (risque stratégique et de dotation)
B. Attente avant l'instruction, nombre de dossiers actifs (risque opérationnel)

1. Excellence décisionnelle, y compris amélioration de la qualité des décisions

Le Tribunal emprunte différentes avenues dans sa quête d'excellence décisionnelle. Au nombre de celles-ci, mentionnons : la prestation d'un programme de perfectionnement professionnel et d'évaluation des décideurs ; l'établissement d'un effectif de décideurs à plein temps ; la prestation d'activités de formation aux décideurs et au personnel.

a) Programme de perfectionnement professionnel et d'évaluation

En 2018, le Tribunal a lancé un programme de perfectionnement et d'évaluation des décideurs. Ce programme, qui permet une rétroaction systématique sur le travail des décideurs, contribuera au perfectionnement professionnel individuel et de groupe.

b) Décideurs à plein temps

La formation à l'égard des questions complexes et de la gestion des dossiers complexes s'appuie sur le travail de l'effectif de décideurs à plein temps. Le Tribunal estime qu'il est essentiel d'avoir accès à un effectif de décideurs expérimentés pour maintenir les connaissances spécialisées ainsi que pour former les nouveaux décideurs et les encadrer. Les membres de l'effectif de décideurs à plein temps jouent un rôle de premier plan dans le programme de perfectionnement professionnel et d'évaluation ainsi que l'encadrement des nouveaux décideurs. Avec le président, l'effectif de décideurs à plein temps dirige le travail visant à assurer la cohérence décisionnelle à l'égard des nouveaux enjeux.

c) Formation des décideurs et du personnel

La sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail relèvent d'un domaine spécialisé du droit. Le Tribunal assure donc la conception et la prestation de la majeure partie de ses programmes de formation, y compris les programmes de base et les programmes sur des enjeux particuliers d'ordre juridique et médical. Le Tribunal projette d'étudier la faisabilité de la formation générale en petits groupes et la participation à des conférences externes sur des questions médicales spécialisées.

La formation est aussi une composante clé du cheminement des nouveaux décideurs dans le règlement de questions de plus en plus complexes.

d) Évaluation par les pairs — point d'intérêt futur

Pendant la période 2019-2021, le Tribunal explorera l'évaluation des décisions par les pairs. Ce mode d'évaluation est utilisé dans des tribunaux d'appel de l'indemnisation des travailleurs ailleurs au pays.

2. Innovation

Le Tribunal a plusieurs projets en cours et à venir à l'appui du renouvellement et de l'avènement d'une culture d'innovation au Tribunal.

a) Le Tribunal en est aux phases initiales d'un projet de dépôt électronique de documents. Ce projet est relié au renouvellement des formulaires servant au dépôt et à la confirmation des appels.

b) Pendant la période de planification, le Tribunal poursuivra un projet d'actualisation du système d'information sur les ressources humaines et travaillera sur le cadre de gestion des ressources humaines, lequel est relié à celui de la fonction publique de l'Ontario tout en étant distinct de celui-ci.

c) Afin de réduire les frais liés à la formation des décideurs et du personnel, le Tribunal investira dans la technologie et les installations nécessaires à la formation interne par webinaire.

d) Le Tribunal procède à un examen du processus d'appel dans le cadre duquel il examinera diverses options pouvant y être intégrées en vue d'appuyer et de faciliter le règlement efficace et efficient des appels par les décideurs.

e) Le Tribunal explore un processus d'intervention rapide par des membres de son personnel et des décideurs.

f) En 2019, le Tribunal se renseignera sur l'intérêt et l'appui à l'égard de la médiation bipartite.

3. Relations avec les intervenants

Le Tribunal planifie de continuer ses activités de sensibilisation publique en 2019 et pendant la période 2020-2021.

Le conseil de liaison est une tribune utile pour les rétroactions et les points de vue de praticiens du domaine de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Le Tribunal planifie un renouvellement de son site Web pour la période de planification.

L'introduction de la vidéoconférence et, prochainement, de la technologie webinaire permet au Tribunal d'explorer d'autres avenues d'accès pour les travailleurs, les employeurs, ses décideurs et les intervenants.

4. Réduction de l'attente avant l'instruction et le règlement des appels

- En 2019, le Tribunal travaillera à réduire à 10 mois ou moins l'attente avant la première offre de date d'audience partout en province.
- Pendant la période 2020-2021, le Tribunal s'efforcera de réduire à huit mois ou moins l'attente avant la première offre de date d'audience.
- Pendant la période de planification de trois ans, le Tribunal évaluera aussi la faisabilité du règlement des appels en 12 mois ou moins, de la date du dépôt de l'appel à la date de la décision définitive.

5. Ressources humaines

Le Tribunal demande 177 équivalents plein temps (ÉPT) pour 2019, ce qui inclut quatre ÉPT à l'appui de la réduction du nombre de dossiers.

TASPAAT
Octobre 2018

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
PLAN D'ACTIVITÉS 2019-2021
en milliers de dollars

RPTB07F

	2018 Budget approuvé	2018 Prévisions de fin d'année	2019 Demandé	2020 Projections	2021 Projections
CHARGES DE FONCTIONNEMENT					
Traitements et salaires	11 272	13 953	14 895	15 302	15 701
Avantages sociaux	2 427	3 022	3 429	3 512	3 626
Transports et communications	909	967	1 095	1 093	1 095
Services	6 666	8 777	8 105	7 420	7 284
Fournitures et matériels	418	537	591	591	591
Sous-total des dépenses de fonctionnement	**21 692**	**27 256**	**28 115**	**27 918**	**28 297**
Services — CSPAAT	530	530	530	530	530
Total — budget de fonctionnement de base	**22 222**	**27 786**	**28 645**	**28 448**	**28 827**
Financement de fonctionnement — ponctuel	8 951	2 232	313	50	50
Revenus	(5)	(15)	(10)	(10)	(10)
Total global — charges de fonctionnement	**31 168**	**30 003**	**28 948**	**28 488**	**28 867**
Dépenses en capital					
Acquisitions en biens immobilisés	0	0	288	100	0
TOTAL GLOBAL — IMMOBILISATIONS ET FONCTIONNEMENT	**31 168**	**30 003**	**29 236**	**28 588**	**28 867**

Plan de gestion du nombre de dossiers 2019-2021

Nombre de dossiers à traiter au 30 septembre 2018

Le Tribunal est heureux de signaler les tendances positives suivantes :

- Le nombre de dossiers actifs a continué à diminuer en 2018.
- L'intervalle médian avant la première offre de date d'audience a été de 11,3 mois pour les appels instruits du début de l'année à ce jour (comparativement à 16,6 mois en 2017 et à 18,9 mois en 2016).
- Les audiences par vidéoconférence ont continué à être offertes.
- La catégorie des dossiers inactifs s'est rapprochée d'un état d'équilibre.

Effectif de vice-présidents (VP)

	Nouveaux VP	Effectif — fin de la période
Janvier à décembre 2016	14	67
Janvier à décembre 2017	13	72
Janvier à septembre 2018	3	66

Vice-présidents (VP) et décisions définitives

	2016				2017				2018		
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
Dossiers actifs	9 301	8 940	8 655	8 167	7 666	7 157	6 541	6 037	5 460	4 876	4 467
VP	52	52	55	57	60	62	67	67	66	69	68
Décisions définitives (total)	820	853	846	905	925	930	963	958	962	970	856
Décisions définitives par VP (moyenne)	15,8	16,4	15,4	15,9	15,4	15,0	14,4	14,3	14,6	14,1	12,6

Effectif de membres représentant

	Nouveaux membres	Effectif — fin de la période
Janvier à décembre 2016	3	25
Janvier à décembre 2017	6	28
Janvier à septembre 2018	8	32

Attente avant les audiences au 30 septembre 2018

Pour les appels instruits en 2017, l'attente avant la première offre de date d'audience avait été de 16,6 mois, comparativement à 18,9 mois pour ceux instruits en 2016. Pour les appels instruits à ce jour depuis le début de 2018, l'attente avant la première offre de date d'audience a été de 11,3 mois.

Pour 2019, le Tribunal a pour but de réduire l'attente avant la première offre de date d'audience à moins de 10 mois.

Audiences en région

Au début de 2018, l'attente avant l'instruction des appels était plus longue que la moyenne dans certaines régions (jusqu'à 17,4 mois). Pour cette raison, cette année, le Tribunal a tenu proportionnellement plus d'audiences en région. Cette mesure a permis d'équilibrer l'attente en région, celle-ci étant devenue égale ou plus courte que pour le bureau de Toronto en général. En 2019, le Tribunal planifiera son rôle en fonction de la demande dans chaque centre régional, en visant à maintenir une attente de durée uniforme partout en province.

Bureau régional à Hamilton

Le Tribunal est impatient d'ouvrir son centre des audiences à Hamilton en 2019.

Ce nouveau centre comportera deux salles d'audience dont une sera aménagée en vue de la tenue d'audiences par vidéoconférence. En plus des salles d'audience, le centre comportera une salle de réunion privée, une salle d'attente et une aire où les décideurs pourront travailler entre les audiences.

Les frais de location et les frais connexes seront dorénavant inclus dans le budget de base.

Audiences par vidéoconférence

Le Tribunal continuera à offrir les audiences par vidéoconférence aux représentants intéressés dans les cas appropriés. La participation à ce mode d'audition est volontaire, car le représentant doit disposer de la technologie et de la connexion Internet haute vitesse pour se brancher au Tribunal.

Une fois le centre des audiences de Hamilton ouvert, le Tribunal étudiera la possibilité d'offrir des audiences par vidéoconférence aux représentants ne disposant pas du matériel nécessaire à leur bureau.

Dossiers actifs

En 2019, le Tribunal s'efforcera de réduire à 4 000 (+/— 5 %) le nombre de dossiers actifs.

Réalisation des plans et atteinte des objectifs pour 2019-2021

2019 : Réduction de l'attente avant l'instruction des appels à moins de 10 mois partout en province

Recrutement de vice-présidents

- Passer en revue l'effectif et évaluer les besoins en recrutement.

Effectif de décideurs à plein temps

- Maintenir l'effectif de vice-présidents à plein temps à 16.
- Maintenir l'effectif de membres à plein temps à 6.

Rétention des vice-présidents

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

Formation des décideurs

- Tenir des séances de formation pour assurer que les décideurs en cours de deuxième et troisième mandats sont exposés à des enjeux complexes, à la gestion de dossiers complexes et à une grande variété de questions médicales.

Revue du processus

- Faciliter l'efficacité et l'efficience du travail décisionnel.
- Considérer un éventail approprié de modalités de règlement des différends.
- Passer les modalités existantes et prendre des mesures pour les améliorer.

Annexe — Mesure du rendement au 30 septembre 2018[1]

1. Rapport de mesure du rendement (quadrants)

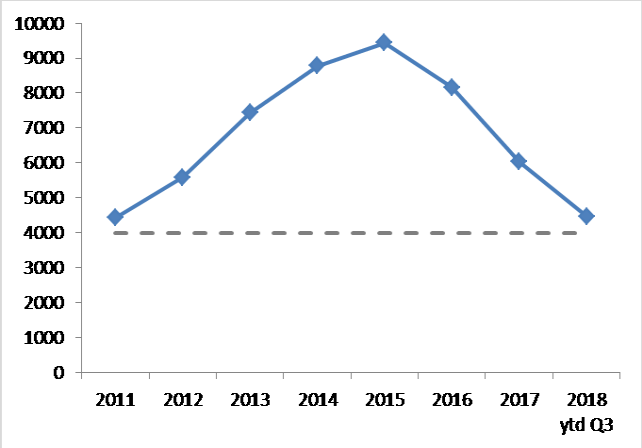
[1] L'exercice financier du Tribunal correspond à l'année civile.

Annexe 1
Rapport de mesure du rendement (quadrants)

Activité clé : Règlement des appels en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail

1. Dossiers actifs

<u>Nombre de dossiers actifs</u>



<u>Contribution du Tribunal</u>

- Le Tribunal rend des décisions motivées de grande qualité dans un contexte de fort volume.

<u>Dépenses de programme mesurées</u>

- Le Tribunal est la dernière instance d'appel du régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. À ce titre, il a un seul programme englobant le traitement, l'examen et le règlement des appels visant les décisions définitives de la Commission conformément aux règles de la justice naturelle.

<u>Qu'est-ce que le graphique illustre</u> ?

- Le nombre de dossiers actifs a diminué en 2018.
- À la fin de T3-2018, le Tribunal avait 4 467 dossiers actifs.

<u>Engagement pour 2019</u>

- Dossiers actifs à 4 000 (+/— 5 %).

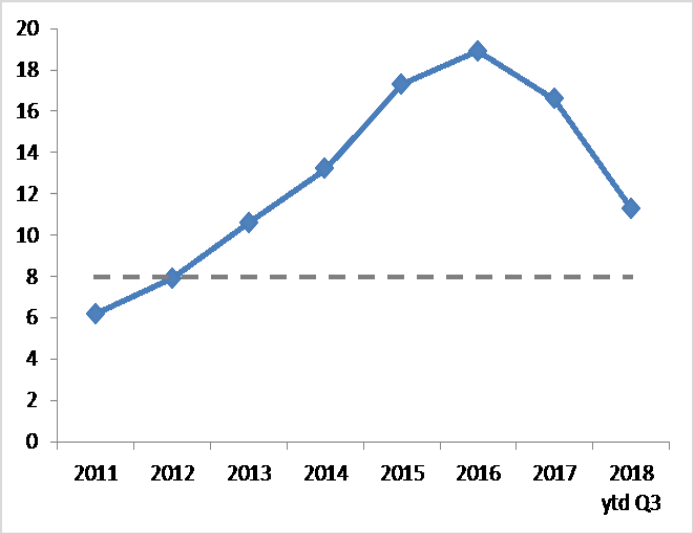
<u>Objectifs à long terme</u>

- Dossiers actifs à 3 500 (+/— 10 %).
- Au fil de ses activités pour réduire l'attente en 2019, le Tribunal réexaminera le nombre de dossiers visé. Le nombre de nouveaux appels est inférieur à celui de périodes antérieures (CDA est 14 % inférieur à celui de 2017).

Activité clé : Règlement des appels en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail

2. Attente avant la première offre de date d'audience (médiane)

Attente avant la première offre de date d'audience



Contribution du Tribunal

- Le Tribunal rend des décisions motivées de grande qualité dans un contexte de fort volume.

Mesure des dépenses de programme

- Le Tribunal est la dernière instance d'appel du régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. À ce titre, il a un seul programme englobant le traitement, l'examen et le règlement des appels visant les décisions définitives de la Commission conformément aux règles de la justice naturelle.

Qu'est-ce que le graphique illustre ?

- L'attente avant l'instruction des appels a diminué par suite de la diminution du nombre de dossiers actifs.
- Pour les appels instruits depuis le début de l'année (au 30 septembre 2018), l'intervalle médian avant la première offre de date d'audience a été de 11,3 mois.
- Cet intervalle est mesuré de la date de confirmation de l'appel à la première offre de date d'audience.

Engagement pour 2019

- Attente avant la première offre de date d'audience de moins de 10 mois partout dans la province.

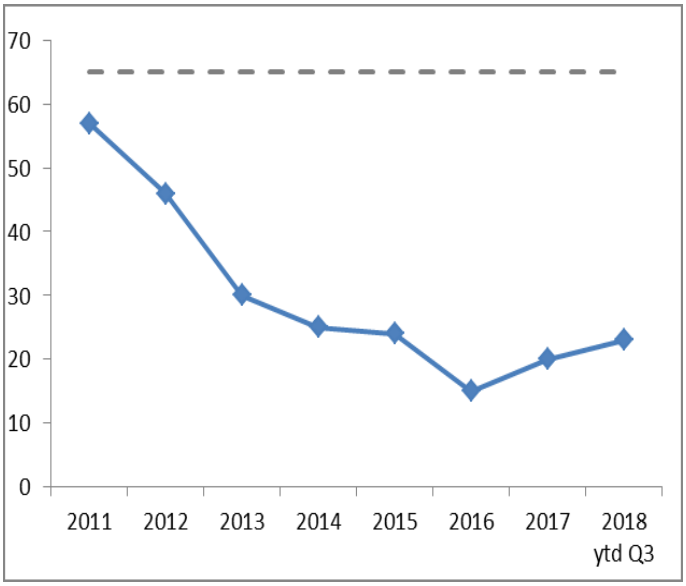
Objectifs à long terme

- 2020 et 2021 : huit mois.
- Le Tribunal planifie d'évaluer la faisabilité d'une attente de 12 mois de la date de dépôt de l'appel à la date de la décision définitive.

Activité clé : Règlement des appels en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail

3. Règlement rapide des appels

Pourcentage d'appels réglés en moins de 9 mois



Contribution du Tribunal

- Le Tribunal rend des décisions motivées de grande qualité dans un contexte de fort volume.
- Le processus en deux étapes cible le traitement des dossiers des parties prêtes à aller de l'avant.

Mesure des dépenses de programme

- Le Tribunal est la dernière instance d'appel du régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. À ce titre, il a un seul programme englobant le traitement, l'examen et le règlement des appels visant les décisions définitives de la Commission conformément aux règles de la justice naturelle.

Qu'est-ce que le graphique illustre ?

- À la fin de T3-2018, le taux de règlement était de 23 %.
- De 2016 à T3-2018, le taux de règlement est passé de 15 % à 23 %, respectivement.
- L'intervalle est mesuré de la date de confirmation de l'appel à la date de fermeture du dossier.

Engagement pour 2019

- Continuer à améliorer le taux de règlement en moins de neuf mois par rapport à 2016-2018.

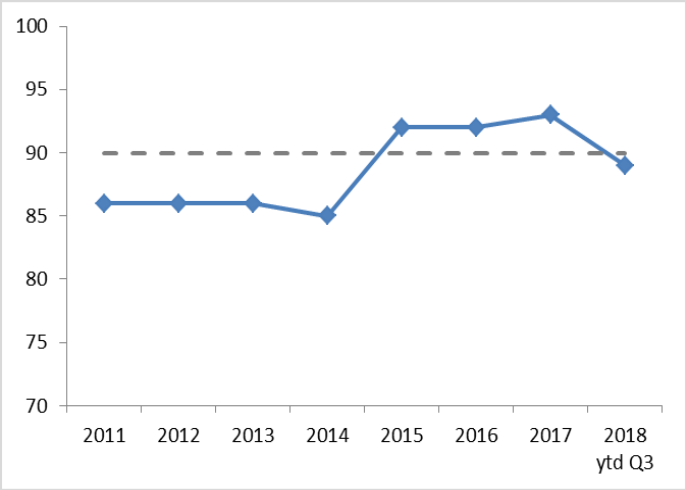
Objectifs à long terme

- Pendant les trois années de planification, passer à un suivi sur 12 mois.
- À long terme, un taux de règlement en moins de 12 mois de l'ordre de 75 %, compte tenu des dossiers complexes et de ceux nécessitant des travaux consécutifs à l'audience.

Activité clé : Règlement des appels en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail

4. Décisions rendues rapidement

Décisions définitives (% en dedans de 120 jours)



Contribution du Tribunal

- Le Tribunal met l'accent sur le recrutement et la formation des décideurs, ainsi que sur le soutien qui leur est apporté, pour réduire l'attente avant les décisions.
- Aux termes de la Loi de 1997, le Tribunal rend ses décisions dans les 120 jours suivant la fin de l'audition des appels ou dans le délai plus long qu'il autorise.

Mesure des dépenses de programme

- Le Tribunal est la dernière instance d'appel du régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. À ce titre, il a un seul programme englobant le traitement, l'examen et le règlement des appels visant les décisions définitives de la Commission conformément aux règles de la justice naturelle.

Qu'est-ce que le graphique illustre ?

- L'attente est mesurée de la date de la fin de l'instruction, ou des travaux consécutifs, à la date de la décision définitive.
- Constamment supérieur à 85 %.
- À la fin de T3-2018, le Tribunal avait rendu 89 % de ses décisions définitives en moins de 120 jours.

Engagement pour 2019

- Rendre 85 % des décisions en moins de 120 jours.

Objectif à long terme

- Rendre 90 % des décisions définitives en moins de 120 jours.