

# RAPPORT ANNUEL DU TASPAAT 2020

AGILITÉ

RÉSILIENCE

ENGAGEMENT



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

Workplace Safety and Insurance  
**Appeals Tribunal**

# RAPPORT ANNUEL DU **TASPAAT 2020**

**Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle  
et de l'assurance contre les accidents du travail**  
505, avenue University, 7<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5G 2P2  
[www.wsiat.on.ca](http://www.wsiat.on.ca), ISSN : 1480-5707 © 2021

# INTRODUCTION

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal ou TASPAAAT) est un tribunal spécialisé du système ontarien de justice administrative. Cet organisme de décision indépendant a compétence exclusive pour 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 ou CSPAAT). Il a aussi compétence exclusive et initiale pour déterminer si la loi supprime le droit d'action des travailleurs et pour régler 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). Le Tribunal d'appel des accidents du travail a été établi en 1985, puis a été renommé le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail aux termes de l'article 173 de la Loi de 1997.

Ce volume contient le rapport du Tribunal et le rapport de la présidente au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et aux différents groupes intéressés du Tribunal. Le lecteur y trouvera une vue d'ensemble du fonctionnement du Tribunal pendant l'exercice financier 2020 ainsi que des commentaires relatifs à certaines questions susceptibles de présenter un intérêt particulier pour le ministre et les groupes intéressés du Tribunal.

# TABLE DES MATIÈRES

## RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

<b>Message de la présidente</b>	<b>1</b>
2020 en rétrospective	1
Coup d'œil sur l'avenir : Agilité, résilience et engagement	3
<b>Points saillants de 2020 – TASPAAAT</b>	<b>5</b>
<b>Points saillants des questions examinées en 2020</b>	<b>6</b>
Droit initial à indemnisation et présomptions législatives	6
Droit à des prestations pour PG	7
Règles transitoires pour les appels relatifs au stress mental	8
Base salariale servant au calcul des prestations pour PG	9
Taux de l'indemnité pour PNF	10
Interprétation des politiques de la Commission	10
Obligation de renforcement	11
Requêtes relatives au droit d'action	11
Questions particulières aux employeurs	13
Maladies professionnelles	14
Questions procédurales liées à la pandémie de COVID-19	16
Autres questions juridiques	16
<b>Requêtes en révision judiciaire et autres instances</b>	<b>20</b>
Requêtes en révision judiciaire de 2020 – En bref	21
<b>Enquêtes du Bureau de l'Ombudsman</b>	<b>23</b>

## RAPPORT DU TRIBUNAL

<b>Organisation du Tribunal</b>	<b>25</b>
Vice-présidents, membres et personnel	25
Services aux cadres	25
Bureau de la conseillère juridique de la présidente	29
Bureau de la vice-présidente greffière	30
Bureau des conseillers juridiques du Tribunal	31
Service du rôle	32
Service d'information et de technologie	33
<b>Traitement des dossiers</b>	<b>36</b>
Introduction	36
Nombre de dossiers	36
Dépôt électronique	47
<b>Questions financières</b>	<b>48</b>
<b>Annexe A</b>	<b>49</b>
Décideurs, personnel de direction et conseillers médicaux	49
Personnel de direction	52
Conseillers médicaux	52
<b>Annexe B</b>	<b>53</b>
Rapport de l'auditeur indépendant	53

RAPPORT DE  
**LA PRÉSIDENTE**

# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

## 2020 en rétrospective

L'année 2020 restera gravée dans notre mémoire pendant des années. En mars, une pandémie mondiale est venue bouleverser nos habitudes de vie, nos activités sociales et notre travail.

Pendant la pandémie de COVID-19, le Tribunal a poursuivi ses activités en se guidant sur les valeurs et les engagements qui suivent :

- protéger la santé et la sécurité de son personnel, de ses décideurs et de ses parties prenantes
- assurer l'accès à la justice
- assurer l'excellence décisionnelle, notamment en fournissant aux parties une audition équitable conforme aux principes de justice naturelle et en rendant des décisions bien motivées dans les meilleurs délais

Dans le rapport annuel de l'année dernière, j'ai souligné que le Tribunal allait mettre l'accent sur « l'agilité, une qualité permettant une adaptation rapide au changement ».

Notre capacité d'adaptation a certainement été mise à rude épreuve de manières inattendues en 2020. Les décideurs et le personnel du Tribunal ont fait preuve de créativité et de diligence pour assurer la prestation de leurs services de façon opportune et adaptée aux parties prenantes qui comptent sur eux. La pandémie de COVID-19 a transformé tous les aspects du travail du Tribunal, du processus préparatoire à l'instruction jusqu'à l'envoi des décisions. Le personnel et les décideurs du Tribunal ont su relever les défis auxquels ils ont été confrontés pour continuer à servir le public.

Aperçu des réalisations du TASPAAT pendant la pandémie de COVID-19

- 99,5 % du personnel et des décideurs étaient équipés pour le télétravail dès le 30 mars 2020.
- Les audiences en personne ont été remplacées par des audiences à distance ou des auditions sur documents.
- Le mode d'audition par vidéoconférence est offert depuis le 15 juin 2020.
- Un service de dépôt électronique a été créé et ajouté au site Web le 8 septembre 2020.

- La communication avec les parties prenantes a été maintenue d'une façon ponctuelle et transparente grâce au site Web et à des événements virtuels tenus les 21 avril, 24 juillet, 15 septembre, 29 octobre, 18 novembre et 4 décembre 2020.
- Les commentaires des représentants et des décideurs ont été recueillis pour continuer d'améliorer les audiences à distance.
- Une page a été créée sur le site Web pour regrouper les avis et les mises à jour du TASPAAAT au sujet de la pandémie de COVID-19.
- Plusieurs guides sur les pratiques exemplaires ont été créés et révisés pour fournir des renseignements à jour sur les modes d'audition.
- Les bureaux de Toronto ont été préparés en vue de la reprise graduelle et sécuritaire des audiences en août 2020 avec la collaboration de l'Association de santé et sécurité pour les services publics.
- L'intervalle médian avant la première offre de date d'audience a été réduit à 7,8 mois en 2020, comparativement à 9,7 mois en 2019, et l'attente d'une décision après la fin de l'instruction a été réduite à 15,4 mois, comparativement à 18,2 mois en 2019.
- Les décisions ont été rendues avec célérité (90 % en moins de 120 jours, comparativement à 87 % en 2019).

Conformément aux recommandations des autorités de santé publique, le Tribunal a privilégié les modes d'audition de rechange (audiences par téléconférence et auditions sur documents) pendant la pandémie de COVID-19. Il a aussi offert des services de règlement extrajudiciaire des différends dans les cas appropriés. Les modes d'audition de rechange permettent l'accès à la justice dans les meilleurs délais tout en appuyant les mesures provinciales visant à empêcher la propagation de la COVID-19. Malgré l'évolution constante des circonstances entourant la pandémie de COVID-19, le Tribunal n'a jamais perdu de vue son objectif premier d'excellence décisionnelle. Pour de plus amples renseignements, consultez la *Directive de pratique provisoire concernant les objections aux modes d'audition de rechange* (révisée le 15 septembre 2020).

L'année 2020 fut marquante à plusieurs autres égards : nous soulignons la 35<sup>e</sup> édition du rapport annuel du TASPAAAT ; Ron Ellis, le tout premier président du Tribunal, a reçu la Médaille du Barreau, un prix bien mérité ; David N. Corbett, l'ancien président du Tribunal, a été nommé sous-procureur général.

Hélas, Ian J. Strachan, le président ayant servi le plus longtemps à ce titre au Tribunal, est décédé en juillet 2020. Tout le personnel du Tribunal et du secteur ontarien de la justice

administrative qui a travaillé avec Ian se souviendra de lui. En octobre 2019, le Tribunal a inauguré un centre de formation moderne qu'il a nommé le Centre de conférence Ian J. Strachan. En août 2020, ce centre a été équipé en vue de la reprise sécuritaire des audiences en personne. Le Centre de conférence Ian J. Strachan rend hommage à Ian et à la tradition d'excellence et de collégialité qu'il a léguée au Tribunal.

## Coup d'œil sur l'avenir : Agilité, résilience et engagement

Cette année, tout repose sur trois valeurs cruciales : 1) l'agilité, pour continuer de répondre aux circonstances entourant la pandémie de COVID-19 et de suivre l'évolution rapide du monde numérique ; 2) la résilience, pour aller de l'avant et exceller face au changement ; 3) l'engagement, pour continuer de s'adapter et de répondre aux attentes élevées de nos parties prenantes.

Ces trois valeurs sont illustrées par un arc-en-ciel symbolisant l'espoir et la diversité. Maintenant qu'il a surmonté les difficultés imprévisibles liées à la pandémie mondiale, le Tribunal croit fermement qu'après l'orage vient le beau temps. Il a mis sur pied un programme d'équité, de diversité et d'inclusion pour s'assurer que toutes ses activités incarnent ces valeurs, tant dans ses services au public que dans ses pratiques en tant qu'employeur.

Le 6 novembre 2020, le *Rapport sur l'étude opérationnelle* de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission) a été publié. Ce rapport rédigé par Linda Regner Dykeman et Sean Speer contient 25 recommandations dont certaines touchent directement le Tribunal. Quoiqu'il soit un organisme de décision indépendant, le Tribunal fait partie d'un système qui comprend la Commission, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers des employeurs. Le Tribunal continuera à promouvoir la collaboration et la coordination auprès de ses partenaires.

Le *Rapport sur l'étude opérationnelle* de la Commission indique que les attentes du public à l'égard de la façon dont fonctionnent les institutions publiques et du rendement de ces dernières augmentent rapidement : « Les gens veulent que les services publics soient offerts en temps opportun en plus d'être réactifs et individualisés ». Le Tribunal est pleinement engagé à assurer la prestation de ses services selon ces attentes.

Conformément aux attentes de ses parties prenantes, le Tribunal continuera de favoriser l'innovation et la modernisation. Par exemple, le lancement du nouveau service de dépôt électronique sur son site Web a contribué à moderniser la façon dont les parties peuvent nous *envoyer* des documents confidentiels relatifs à leurs dossiers. Nous travaillons maintenant à un mode de transmission électronique sécuritaire grâce auquel les parties pourront *recevoir* les documents confidentiels relatifs à leurs



dossiers. Comme les dossiers sont confidentiels et contiennent des renseignements personnels sur la santé, nous nous devons d'utiliser un mode de communication électronique nous permettant de respecter nos obligations particulières en matière de protection de la vie privée.

En 2020, nous avons dévoilé l'emplacement du nouveau Centre des audiences Ron Ellis. En 2021, nous amorcerons le travail en vue d'équiper cette salle du matériel nécessaire à la tenue d'audiences complètement sans papier. Le Centre des audiences Ron Ellis pourra accueillir des comités de cinq membres saisis des cas complexes et permettra la tenue d'audiences hybrides auxquelles certains participants assisteront tandis que d'autres participeront par vidéoconférence.

Le Tribunal explore d'autres modes d'audition modernes et numériques tout en se préparant à une augmentation graduelle possible du nombre d'audiences en personne à Toronto et dans les centres régionaux à travers la province en 2021. Nous continuerons de tenir nos parties prenantes au courant par l'intermédiaire de notre site Web et de séances d'information.

Le groupe de travail sur l'accès à la justice du Tribunal poursuivra son important travail en vue d'assurer la pleine participation des parties. Le Tribunal continuera à s'efforcer de supprimer les obstacles à la participation, tels que la complexité, le retard et les coûts.

J'aimerais remercier l'honorable Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, d'appuyer l'engagement du Tribunal à l'égard de l'innovation et de l'excellence décisionnelle.

Je désire aussi remercier toutes nos parties prenantes pour leur patience et leurs commentaires au cours de cette année d'exception. Nous comptons sur leur collaboration continue au cours de l'année à venir.

Enfin, merci au personnel et aux décideurs du Tribunal pour leur travail acharné, leur dévouement et leur engagement envers la prestation de services hors pair et l'excellence décisionnelle.



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

# Points saillants de 2020 – TASPAAT

## VUE D'ENSEMBLE



1 120  
dépôts  
électroniques



939  
auditions sur  
document



186  
audiences en  
personne



406  
audiences par  
audioconférence



254  
dossiers réglés



214  
audiences par  
vidéoconférence



1 864  
décisions provisoires  
et définitives

# POINTS SAILLANTS

## DES QUESTIONS EXAMINÉES EN 2020

Cette partie traite de quelques-unes des nombreuses questions juridiques, factuelles et médicales examinées dans les décisions rendues ou résumées en 2020.

Le TASPAAT règle des appels et des requêtes relevant de quatre lois. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Cette loi établit un régime d'assurance pour les accidents du travail survenus après 1997, tout en perpétuant la *Loi sur les accidents du travail* d'avant 1997 (Loi d'avant 1997) ainsi que celles d'avant 1989 et d'avant 1985 pour les lésions survenues avant son entrée en vigueur. La Loi de 1997 et la Loi d'avant 1997 ont été modifiées plusieurs fois depuis 1998. Le Tribunal doit également appliquer les politiques de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission). Il est à noter que les dispositions et la terminologie de ces politiques changent avec le temps et que les termes utilisés dans cette partie sont ceux figurant dans les politiques examinées dans les décisions relevées.

### **Droit initial à indemnisation et présomptions législatives**

Le paragraphe 13 (2) de la Loi de 1997 prévoit une présomption réfutable selon laquelle, s'il survient au cours de l'emploi du travailleur, l'accident est présumé être survenu du fait de l'emploi, sauf si le contraire est démontré. Dans la **décision n° 1057/20, 2020 ONWSIAT 1654**, le vice-président a conclu que la travailleuse avait droit à indemnisation pour une chute survenue au travail parce que la présomption que cette chute était survenue du fait de l'emploi n'était pas réfutée. La travailleuse avait indiqué qu'elle ne se sentait pas bien au moment de la chute et qu'elle s'était peut-être évanouie. Le vice-président a toutefois noté qu'il n'y avait aucune opinion médicale reliant l'évanouissement à cette sensation de malaise et qu'il n'y avait aucun élément de preuve indiquant l'existence d'un trouble non indemnisable quelconque pouvant expliquer un évanouissement. Même si la travailleuse s'était évanouie par suite d'un malaise, le fait qu'elle avait suivi les consignes de son employeur en se présentant au travail, après l'avoir informé qu'elle ne se sentait pas bien et lui avoir demandé congé, militait aussi en faveur du droit à indemnisation.

## Droit à des prestations pour PG

La Loi de 1997 prévoit le versement de prestations pour perte de gains (PG) au travailleur qui subit des lésions professionnelles. Ces prestations sont susceptibles de réexamens quand il survient des changements de circonstances importants ainsi que de réexamens annuels à la discrétion de la Commission pour une période de 72 mois après l'accident. Lors de la promulgation initiale de la Loi de 1997, les prestations pour PG n'étaient généralement pas susceptibles de réexamens après 72 mois ; cependant, elles le sont maintenant dans certains cas par suite de modifications apportées à l'article 44 en 2002 et en 2007.

Le Tribunal a continué à interpréter les modifications apportées à l'article 44 pour déterminer si les prestations pour PG peuvent être réexaminées après plus de 72 mois. Dans la **décision n° 2762/18, 2020 ONWSIAT 4**, le Tribunal traite de l'éventuel point de départ temporel d'un réexamen en application de l'alinéa 44 (2.1) d) plus de 72 mois après l'accident à la suite d'une détérioration qui avait donné lieu à une indemnité pour déficience permanente (DP). La présidente a noté que la législation et la politique indiquent clairement que la période de réexamen prend fin 24 mois après la date de la détermination du degré de DP par la Commission, mais que la législation ne précise pas le point de départ temporel du rajustement des prestations pour PG après la détermination d'une perte non financière. La présidente a confirmé que, selon la jurisprudence du Tribunal, les prestations pour PG postérieures au 72<sup>e</sup> mois peuvent être rajustées à partir de la date de rétablissement maximal (RM) établie pour le trouble nouvellement coté. La **décision n° 2762/18** confirme que la détermination de prestations pour PG lors du dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois se veut un exercice prospectif. La présidente a noté que le Tribunal reconnaît la preuve disponible au moment du dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois comme étant la plus pertinente à la détermination, quoique la preuve subséquente clarifiant les faits existant au moment de ce réexamen puisse aussi être prise en compte.

La **décision n° 1081/20, 2020 ONWSIAT 1758**, concerne la décision de la Commission de mettre fin aux prestations pour PG après le dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois. Comme les prestations pour PG pouvaient être réexaminées seulement dans certaines circonstances, le comité a d'abord vérifié si l'une ou l'autre des exceptions ouvrant droit à un réexamen après le dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois s'appliquait en l'espèce. Le comité a conclu qu'aucune des exceptions prévues au paragraphe 44 (2.1) ne permettait un réexamen au moment où la Commission avait décidé de mettre fin aux prestations pour PG. La décision avait été prise parce que le droit à ces prestations avait été reconnu par suite d'une récurrence survenue avant le dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois et qu'un examen des constatations de 2012 avait révélé que la déficience du travailleur ne s'était pas aggravée depuis l'évaluation de sa DP. Le comité a noté que les dispositions des alinéas 44 (2.1) c), d), e) et f) autorisant un réexamen à la suite d'une détérioration importante attribuable à une déficience temporaire ou permanente

indiquent toutes que la détérioration doit être survenue après l'expiration de la période de 72 mois. En l'espèce, cependant, la récurrence et la détérioration importante étaient survenues avant le dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois. De plus, les dispositions relatives à la collaboration au retour au travail rapide et sécuritaire et aux mesures en matière de soins de santé prévues à l'alinéa 44 (2.1) g) et au paragraphe 44 (2.4.4) permettent un réexamen jusqu'à concurrence de 24 mois après l'expiration de la période de 72 mois, alors que les prestations pour PG avaient été discontinuées en dehors de cette période de 24 mois. Rien ne permettait non plus d'appliquer les alinéas 44 (2.1) a) et b). Le comité a conclu qu'il n'y avait aucun pouvoir légal de modifier les prestations pour PG et que le travailleur continuait à avoir droit à des prestations pour PG totale à partir de la date de leur cessation après le dernier réexamen du 72<sup>e</sup> mois.

La législation contient des dispositions stipulant que le travailleur doit collaborer à la mise en œuvre des mesures prises en matière de soins de santé faute de quoi la Commission peut diminuer ou suspendre les versements qui lui sont faits. La **décision n° 772/20, 2020 ONWSIAT 1489**, traite du pouvoir dont les paragraphes 34 (2) et 43 (7) investissent la Commission de réduire les versements faits au travailleur qui ne collabore pas aux mesures prises en matière de soins de santé. Le travailleur ne recevait pas de prestations pour PG au moment de la non-collaboration, mais il aurait eu droit à de telles prestations plus tard, n'eût été cette non-collaboration. Le vice-président a conclu que rien dans l'un ou l'autre de ces paragraphes n'indiquait que le pouvoir de réduire les prestations en période de non-collaboration peut être exercé seulement quand les versements sont déjà en cours. Le paragraphe 34 (2) indique clairement que le travailleur qui « demande ou reçoit des prestations » doit collaborer aux mesures prises en matière de soins de santé, et le paragraphe 43 (7) stipule que les prestations peuvent être réduites ou suspendues « pendant toute période où celui-ci ne collabore pas », sans aucune autre limitation.

## Règles transitoires pour les appels relatifs au stress mental

Comme il est indiqué dans des rapports annuels précédents, les paragraphes 13 (4) et (5) de la Loi de 1997, qui limitaient le droit à indemnisation pour stress mental aux cas de « réaction vive à un événement traumatisant soudain et imprévu », ont été abrogés et remplacés par de nouvelles dispositions sur le stress mental à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Des règles transitoires au paragraphe 13.1 (8) prévoient que les demandes concernant le stress mental à l'égard desquelles le Tribunal n'avait pas statué le 1<sup>er</sup> janvier 2018 doivent être renvoyées à la Commission pour une décision fondée sur les nouvelles dispositions. La **décision n° 1098/201, 2020 ONWSIAT 1783**, porte sur une question préliminaire soulevée à la suite du renvoi à la Commission de l'appel de la travailleuse en application des dispositions transitoires. La travailleuse soutenait que la décision définitive initiale de la Commission et celle rendue après son renvoi demeuraient toutes deux en appel. La vice-présidente a souscrit aux observations du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) selon lesquelles

le libellé et l'objet des modifications législatives apportées aux dispositions sur le stress mental et les règles transitoires connexes semblent indiquer que la décision rendue par la Commission après le renvoi est censée remplacer la décision définitive initiale de la Commission au sujet du droit à indemnisation pour stress mental. La vice-présidente a conclu que la décision rendue par suite d'un renvoi remplace et annule la décision définitive initiale et que cette dernière devient nulle et sans effet. La vice-présidente a aussi conclu que les dispositions législatives et la politique applicables à cet appel étaient celles entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Quoique les dispositions législatives et les politiques de la Commission ne s'appliquent généralement pas rétroactivement, il peut en aller autrement si le législateur l'indique clairement dans le texte de loi. Les dispositions transitoires prévues aux paragraphes 13.1 (6) et (8) donnent expressément un effet rétroactif au libellé modifié du paragraphe 13 (4).

Les **décisions n<sup>os</sup> 592/20, 2020 ONWSIAT 1170, et 3658/17I, 2020 ONWSIAT 1835**, confirment aussi que le Tribunal n'a plus compétence sur les décisions définitives de la Commission qu'il renvoie à la Commission, mais qu'il a compétence sur les nouvelles décisions définitives rendues par la Commission à la suite d'un renvoi.

## Base salariale servant au calcul des prestations pour PG

Le Tribunal a examiné dans plusieurs décisions récentes le calcul des gains d'avant l'accident de pompiers auxiliaires en application du paragraphe 78 (3) de la Loi de 1997 et des politiques applicables de la Commission. Dans la **décision n<sup>o</sup> 216/19, 2019 ONWSIAT 2677**, le Tribunal confirme que, selon la politique sur les corps auxiliaires, c'est le montant consigné dans les états soumis par l'employeur réputé (la municipalité d'embauche du pompier volontaire), et non les gains réels dans l'emploi régulier, qui est utilisé pour déterminer les gains moyens nets des pompiers auxiliaires. La vice-présidente a noté que la politique ne prévoit rien relativement à la détermination des gains moyens d'un pompier auxiliaire dans les cas où l'employeur réputé n'a pas consigné le montant des gains réputés, comme c'était le cas en l'espèce. Cependant, selon la politique sur les gains assurables, quand un employeur réputé ne précise pas un montant déterminé pour ses auxiliaires, la Commission fixe automatiquement l'assurance au montant maximal annuel. La vice-présidente a estimé que cette politique s'appliquait aux employeurs réputés de corps auxiliaires, qu'ils appartiennent à l'annexe 1 ou à l'annexe 2, et elle a conclu que la Commission avait calculé correctement les prestations de survivant en fonction du montant maximal à ce moment-là. Dans la **décision n<sup>o</sup> 1876/17R2, 2020 ONWSIAT 495**, le Tribunal confirme que les dispositions sur le bien-fondé et l'équité ne devraient pas être appliquées pour éviter le versement de prestations pour PG quand le choix du maximum annuel pour les gains d'avant l'accident par une municipalité entraîne une perte de gains après l'accident. Le vice-président a confirmé que le paragraphe 78 (3) de la Loi de 1997 et la politique de la Commission visent clairement à permettre aux municipalités de choisir

un niveau de protection différent de celui des gains réels d'avant l'accident pour les pompiers auxiliaires.

## Taux de l'indemnité pour PNF

La Loi de 1997 prévoit le versement d'une indemnité pour perte non financière (PNF) au travailleur qui présente une déficience permanente. Comme il est indiqué dans des rapports annuels antérieurs, les appels relatifs à l'indemnité pour PNF nécessitent souvent l'interprétation du barème de taux prescrit dans le Règl. de l'Ont. 175/98, à savoir le manuel de référence de l'American Medical Association, *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (troisième édition révisée) (guides de l'AMA). Un travailleur a droit à une évaluation aux fins de l'établissement d'une indemnité pour PNF s'il continue à présenter une DP après avoir atteint son RM. La **décision n° 179/20, 2020 ONWSIAT 1240**, traite de l'interprétation du tableau 53 des guides de l'AMA, lequel prévoit 1 % supplémentaire pour chaque lésion discale supplémentaire. Le travailleur soutenait qu'il avait des disques herniés aux niveaux L4, L5 et S1 et qu'il avait donc droit à 2 % de plus pour deux disques supplémentaires, plutôt qu'à 1 % de plus. À l'examen du document de travail médical *La lombalgie*, la vice-présidente a noté que les vertèbres sont les unités structurales de la colonne et qu'une paire de vertèbres est désignée comme une unité fonctionnelle vertébrale. Les disques sont situés entre les vertèbres, autrement dit à l'intérieur des unités fonctionnelles vertébrales. Un disque, qu'il soit normal, hernié ou bombé, est donc identifié par les deux vertèbres qui l'entourent (p. ex. : L4-L5 ou L5-S1). Selon cette caractérisation anatomique, même si la lésion indemnifiable touchait trois vertèbres, le travailleur avait droit à indemnisation pour une lésion à deux disques, soit aux niveaux L4-L5 et L5-S1. La vice-présidente a donc conclu que le taux de l'indemnité pour PNF était exact aux termes du tableau 53.

Parmi les autres décisions dignes de mention rendues en 2020 au sujet de l'indemnité pour PNF, mentionnons la **décision n° 654/20, 2020 ONWSIAT 1114**, dans laquelle le Tribunal note que, selon le tableau 3 des guides de l'AMA, le taux de déficience globale pour un membre supérieur peut être arrondi à 5 % près quand il s'agit de la seule déficience. Ce libellé à caractère permissif ne signifie pas que le taux de déficience globale est arrondi d'office. Le vice-président a conclu qu'il convenait d'arrondir le taux de déficience globale, principalement parce que la DP liée aux troubles à l'épaule droite du travailleur touchait le bras dominant. Le vice-président a noté que, dans plusieurs décisions du Tribunal, le motif pour arrondir le taux de déficience à 5 % près était en grande partie que la lésion touchait le bras dominant.

## Interprétation des politiques de la Commission

Le paragraphe 126 (1) de la Loi de 1997 stipule que, si une politique de la Commission s'applique à l'égard d'une question faisant l'objet d'un appel, le Tribunal l'applique pour parvenir à sa décision. Le paragraphe 126 (2) stipule que la Commission doit informer

le Tribunal des politiques applicables. Le paragraphe 126 (4) prévoit que le Tribunal renvoie à la Commission toute politique qu'il estime non applicable, non autorisée par la Loi ou incompatible avec celle-ci. Enfin, aux termes du paragraphe 126 (8), la Commission doit alors donner une directive écrite motivée.

Il peut arriver que les circonstances particulières à une partie ne soient pas expressément traitées dans les politiques de la Commission et qu'il faille exercer un jugement à partir du libellé de la Loi et d'analogies tirées des indications générales contenues dans les politiques de la Commission. Dans la **décision n° 901/20, 2020 ONWSIAT 1803**, le Tribunal a accueilli l'appel de la travailleuse et lui a reconnu le droit à indemnisation pour stress traumatique. La politique sur le stress post-traumatique exige un diagnostic conforme aux critères énoncés dans la quatrième édition du *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV)* de l'Association américaine de psychiatrie. Le psychologue traitant avait posé un diagnostic faisant état de stress post-traumatique, de dépression et d'anxiété, mais il avait indiqué qu'une évaluation détaillée serait nécessaire pour confirmer un diagnostic précis. Il n'y avait pas eu d'évaluation détaillée parce que la travailleuse ne pouvait pas en engager les frais. La vice-présidente a néanmoins conclu que le diagnostic du psychologue présentait un degré de certitude et de fiabilité tel qu'il pouvait être qualifié d'opinion médicale conforme au DSM-IV faisant état d'une lésion liée au stress aux fins de la politique.

## Obligation de rengagement

La Loi de 1997 établit une obligation de rengagement à l'égard des travailleurs qui ont un an ou plus d'emploi continu. Dans la **décision n° 318/20, 2020 ONWSIAT 1345**, le Tribunal examine le libellé de la politique de la Commission concernant l'obligation de rengagement prévue à l'article 41. Aux termes du paragraphe 41 (10), l'employeur est présumé ne pas avoir rempli son obligation de rengagement s'il réemploie un travailleur et le licencie dans les six mois. Le comité a estimé que la politique de la Commission indique clairement que le critère de causalité pour réfuter la présomption prévue au paragraphe 41 (10) diffère considérablement du « critère de la contribution importante » appliqué à l'égard de plusieurs autres enjeux relatifs à l'assurance contre les accidents du travail. Selon l'interprétation du critère prévu à l'article 41 dans la politique de la Commission, l'employeur ne peut réfuter la présomption simplement en démontrant que la lésion professionnelle n'a pas contribué de façon importante au licenciement. L'employeur doit démontrer que la lésion professionnelle n'a joué aucun rôle dans le licenciement, sans quoi la présomption n'est pas réfutée et l'employeur a enfreint son obligation de rengagement.

## Requêtes relatives au droit d'action

Le régime ontarien d'assurance contre les accidents du travail repose sur un « compromis historique » dans le cadre duquel les travailleurs ont renoncé à leur droit



d'action en échange d'un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité. Le Tribunal a compétence exclusive pour déterminer si un travailleur a le droit d'intenter une action. Aux termes de la Loi de 1997 et des lois antérieures, les employeurs sont divisés en deux catégories principales : les employeurs de l'annexe 1 et les employeurs de l'annexe 2. Selon les dispositions législatives sur le sujet, les droits d'action des employeurs de l'annexe 2, et les droits d'action contre ceux-ci, sont plus étendus que pour les employeurs de l'annexe 1. La **décision n° 1072/19, 2020 ONWSIAT 1724**, traite du cas d'un employeur défendeur qui avait appartenu à l'annexe 2, mais qui avait demandé et obtenu un transfert à l'annexe 1 quatre ans avant la date des lésions subies par le demandeur. Le demandeur soutenait essentiellement que : certains des actes négligents des employés du défendeur étaient survenus pendant que le défendeur appartenait à l'annexe 2 ; les employés étaient des travailleurs de l'annexe 2 ; le Tribunal n'avait pas compétence aux termes du paragraphe 28 (1) pour déclarer qu'un travailleur de l'annexe 1 n'avait aucun droit d'action contre un employeur de l'annexe 2. Le comité a conclu que la date déterminante pour établir le statut et les droits des différentes parties était la date de l'accident, et non celle de la prétendue négligence. Le régime législatif de la Loi de 1997 est enclenché quand un travailleur subit une lésion corporelle accidentelle du fait et au cours de son emploi. La capacité de présenter une requête aux termes de l'article 31 est liée à la date de l'accident puisqu'il n'y a aucun droit d'action avant cette date. Selon le comité, une fois que la Commission accepte de transférer un employeur de l'annexe 2 à l'annexe 1, cet employeur jouit de la même protection que tous les autres employeurs de l'annexe 1. Le droit d'action du demandeur était donc supprimé.

Aux termes du paragraphe 13 (3) de la Loi de 1997, sous réserve des articles 18 à 20, le travailleur n'a droit à aucune prestation du régime d'assurance contre les accidents du travail si l'accident est survenu pendant qu'il était employé hors de l'Ontario. La **décision n° 2148/19, 2020 ONWSIAT 1601**, s'articule autour de l'exception prévue au paragraphe 19 (4) pour les accidents qui surviennent hors de l'Ontario à bord d'un train, d'un aéronef ou d'un navire ou à bord d'un véhicule servant au transport de passagers ou de marchandises. Dans de telles situations, le travailleur a droit à des prestations du régime d'assurance s'il réside en Ontario et est tenu d'exercer son emploi à la fois en Ontario et hors de cette province. Le demandeur avait été blessé lors d'un déplacement en hélicoptère pendant qu'il travaillait au Nunavut. Le vice-président a estimé que seulement trois des quatre conditions de l'exception prévue au paragraphe 19 (4) étaient remplies puisque le demandeur n'exerçait pas son emploi en Ontario. L'exception ne s'appliquait donc pas, et le droit d'action du demandeur n'était pas supprimé.

La **décision n° 787/19, 2020 ONWSIAT 1085**, porte aussi sur le droit d'action par suite d'un accident survenu hors de l'Ontario. Le vice-président examine, dans le contexte des requêtes en droit d'action, la règle de la *lex loci delicti*, selon laquelle la loi applicable en matière de responsabilités délictuelles est celle du lieu où l'événement est survenu. Le vice-président a estimé que l'arrêt *Benson c. Belair Insurance Co.*, 2019 ONCA 840,

établit de façon convaincante que la règle de la *lex loci delicti* est restreinte au droit de la responsabilité délictuelle et qu'elle ne s'applique pas plus généralement aux relations entre les parties dans d'autres contextes juridiques. Selon le vice-président, peu importe si la loi de l'Ontario ou celle d'une autre province s'appliquait à l'action en responsabilité délictuelle, le droit de poursuivre l'action intentée en Ontario dépendait de la détermination du droit d'action aux termes de la Loi de 1997. Le vice-président a conclu que les paragraphes 18 (1) et (2) de la Loi de 1997 décrivaient exactement la situation des parties : la demanderesse était une travailleuse qui avait passé moins de six mois hors de la province et l'employeur était situé en Ontario. Le droit d'action de la demanderesse était donc supprimé.

## Questions particulières aux employeurs

Le taux des virements au Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR) est déterminé au moyen de la grille d'évaluation applicable de la politique, laquelle repose sur la gravité de l'accident et l'importance médicale des troubles préexistants. Dans la **décision n° 322/20, 2020 ONWSIAT 629**, le Tribunal examine en détail comment déterminer la gravité de l'accident aux termes de la politique sur le FGTR. Le vice-président a noté que, même si les éléments relatifs à la « description de l'accident » sont identifiés dans la politique, le terme lui-même n'est pas défini. Il peut être difficile d'évaluer la gravité de certains accidents aux fins de la politique tout en essayant de distinguer entre l'accident et le degré d'invalidité auquel il est raisonnable de s'attendre compte tenu du mécanisme d'accident. Un examen du mécanisme d'accident sans tenir compte des lésions réelles causées par celui-ci peut dans certains cas entraîner une compréhension incomplète de la gravité de l'accident.

Dans la **décision n° 3294/18, 2019 ONWSIAT 2837**, le Tribunal examine si le coût des rapports médicaux utilisés pour traiter et rejeter une demande d'indemnisation devait être inclus dans le calcul du taux de tarification par incidence de l'employeur. Le vice-président a estimé que le coût de ces rapports devait être exclu du compte d'entreprise de l'employeur puisque, selon les paragraphes 83 (2) et (3) et la politique de la Commission, seuls les coûts d'accident sont inclus dans le calcul des primes. Le vice-président a conclu que rien dans la Loi ni dans la politique de la Commission ne permettait de traiter ces coûts comme des coûts d'indemnisation.

## Maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles, qui font intervenir l'exposition à des procédés ou à des produits nocifs, soulèvent souvent des questions juridiques, médicales et factuelles complexes. Les maladies professionnelles ouvrent droit à indemnisation quand elles cadrent avec la définition législative des termes « maladie professionnelle » ou « incapacité ». La Loi de 1997 prévoit diverses présomptions réfutables et irréfutables pour certaines maladies et expositions professionnelles, et la Commission

a adopté des politiques au sujet de certaines autres maladies et expositions professionnelles. Enfin, il existe des documents décisionnels au sujet de certaines autres maladies professionnelles. Les demandes d'indemnisation pour des maladies professionnelles non visées par des dispositions particulières de la législation ou des politiques sont réglées en fonction des faits particuliers à chaque cas et conformément aux principes de causalité.

Dans la **décision n° 554/20, 2020 ONWSIAT 1295**, le Tribunal examine le droit à indemnisation pour un cancer du foie dans le cas d'un travailleur qui avait été exposé

à des rayonnements ionisants pendant 24 ans, alors que les publications médicales reconnaissaient l'existence d'un lien entre ce type de cancer et 25 ans d'exposition professionnelle. La vice-présidente a déclaré qu'il fallait examiner la preuve dans son ensemble, plutôt que de se fonder uniquement sur la preuve épidémiologique. La vice-présidente a conclu que la différence entre 24 et 25 ans d'exposition était négligeable. Le travailleur avait eu une exposition considérable pendant 24 années au cours desquelles il disposait d'un matériel

de protection restreint et il avait probablement été exposé à des doses variables de rayonnements ionisants comme indiqué dans le Fichier dosimétrique national. Aucun facteur de risque non professionnel n'avait été identifié. La vice-présidente lui a donc reconnu le droit à indemnisation pour un cancer du foie.

La **décision n° 401/20, 2020 ONWSIAT 962**, traite de la valeur des examens de conduction aérienne, de conduction osseuse et des potentiels évoqués (EPÉ) dans la détermination du droit à indemnisation pour perte auditive due au bruit (PADB). Le vice-président a noté que le document de travail médical du Tribunal sur la perte auditive traite de certains examens audiométriques, notamment de l'EPÉ,

« Pour appuyer les efforts provinciaux visant à empêcher la propagation de la COVID-19, le Tribunal a créé de nouveaux documents sur les pratiques et la procédure, y compris la **Directive de pratique provisoire concernant les objections aux modes d'audition de rechange**, laquelle énonce les facteurs à considérer pour déterminer le mode d'audition approprié. »

lequel mesure directement la réponse corticale aux stimulus sonores. Comme il ne dépend pas d'une réponse volontaire, l'EPÉ peut aider à établir de façon plus fiable la portion dite de perception de la perte auditive. Étant donné que la PADB est une perte auditive de perception et que l'examen de conduction osseuse isole ce type de perte auditive, cet examen fournit une meilleure mesure de la PADB. Les valeurs de conduction aérienne reflètent la perte auditive globale, comprenant à la fois la surdité de transmission et de perception. Comme la surdité de transmission n'est pas due au bruit, les valeurs de conduction osseuse fournissent une meilleure mesure de la perte auditive de perception telle que la PADB. La Commission utilise les valeurs de conduction osseuse pour déterminer le degré de perte auditive, mais elle n'a jamais intégré cette pratique dans sa politique officielle sur la PADB. Le vice-président a souscrit à la conclusion de la Commission que, compte tenu des résultats des EPÉ et de conduction osseuse, le travailleur n'avait pas droit à indemnisation pour PADB.

Le Tribunal a examiné à maintes reprises le droit à indemnisation pour cancer gastro-intestinal lié à l'exposition à l'amiante. Aux termes de la politique de la Commission, *Cancer gastro-intestinal – exposition à l'amiante*, le droit à indemnisation pour les cancers primaires de l'œsophage, de l'estomac, de l'intestin grêle, du côlon et du rectum est reconnu si le travailleur a des antécédents clairs et adéquats d'exposition à la poussière d'amiante et s'il y a eu un intervalle d'au moins 20 ans entre la première exposition et le diagnostic de cancer gastro-intestinal. Les **décisions n<sup>os</sup> 1064/20, 2020 ONWSIAT 1625, 124/20, 2020 ONWSIAT 679, et 356/20, 2020 ONWSIAT 1541**, traitent toutes de ce qui constitue des antécédents clairs et adéquats d'exposition à la poussière d'amiante. Le droit à indemnisation pour cancer gastro-intestinal a été reconnu dans chacun de ces cas.

## Questions procédurales liées à la pandémie de COVID-19

Les circonstances uniques entourant la pandémie de COVID-19 ont soulevé plusieurs questions procédurales, particulièrement en ce qui concerne les modes d'audition appropriés. Pour appuyer les efforts provinciaux visant à empêcher la propagation de la COVID-19, le Tribunal a créé de nouveaux documents sur les pratiques et la procédure, y compris la *Directive de pratique provisoire concernant les objections aux modes d'audition de rechange*, laquelle énonce les facteurs à considérer pour déterminer le mode d'audition approprié. La **décision n<sup>o</sup> 755/20, 2020 ONWSIAT 1428**, traite de l'objection d'un employeur qui s'opposait à une instruction par audioconférence au motif qu'il ne pourrait pas apprécier la crédibilité de la travailleuse à partir de son comportement. À l'examen de la jurisprudence traitant du comportement et de l'appréciation de la crédibilité, tel que la décision *R. v. Rhayel*, 2015 ONCA 377, la vice-présidente a constaté que, même dans les décisions selon lesquelles le comportement est un facteur approprié, le consensus était qu'il doit être considéré avec circonspection, car le décideur risque de mal l'interpréter et d'y accorder trop d'importance. La vice-présidente a conclu que l'audience aurait lieu par

audioconférence comme prévu. Les **décisions n<sup>os</sup> 916/20I, 2020 ONWSIAT 1419, et 737/20, 2020 ONWSIAT 1337**, traitent également d'objections aux modes d'audition de rechange.

Dans la **décision n<sup>o</sup> 943/20, 2020 ONWSIAT 1519**, la présidente a conclu que l'appel convenait à une audience en personne après avoir passé en revue la marche à suivre pour déterminer si une affaire convient à une audience en personne au Tribunal pendant la pandémie. La présidente a annexé les *Directives du TASPAAAT sur la reprise graduelle des audiences en personne* à la décision. Elle a par ailleurs noté que les personnes de soutien et les observateurs n'étaient normalement pas admis pendant la pandémie, mais elle a autorisé la conjointe à assister à l'audience parce qu'il s'agissait essentiellement d'une mesure d'adaptation compte tenu des problèmes psychologiques du travailleur.

## Autres questions juridiques

L'article 129 de la Loi de 1997 prévoit que le Tribunal peut réexaminer sa décision à n'importe quel moment s'il le juge souhaitable. Le Tribunal a rendu plusieurs décisions de réexamen dignes d'attention en 2020. La **décision n<sup>o</sup> 1818/18R2, 2020 ONWSIAT 1848**, fait intervenir des circonstances singulières dans lesquelles le Tribunal avait conclu que les critères préliminaires ouvrant droit à un réexamen étaient remplis par suite du dépôt d'une preuve de surveillance. L'employeur qui avait fait la demande de réexamen avait ensuite décidé qu'il ne voulait pas de réexamen. Compte tenu des circonstances entourant la demande et du doute planant sur la crédibilité du travailleur, la présidente a noté qu'il n'était pas souhaitable pour le Tribunal de réexaminer la décision de son propre chef, en l'absence de l'employeur, puisqu'il aurait pu être perçu comme occupant la position inappropriée de l'adversaire du travailleur en quête d'une nouvelle audition de l'appel.

Dans la **décision n<sup>o</sup> 1891/18IR, 2020 ONWSIAT 1093**, la présidente a conclu que, sur le plan de l'interprétation législative, le terme « décision définitive de la Commission » doit être considéré dans son sens large et de façon téléologique pour déterminer la portée de la compétence du Tribunal. Cette approche est compatible avec les fins visées par la Loi de 1997. Les parties et le système d'indemnisation sont avantagés par une interprétation libérale de la compétence permettant de régler efficacement et à moindres frais les litiges liés au milieu de travail. La présidente a souligné le caractère indésirable du « va-et-vient juridictionnel ». Une interprétation rigoureuse de l'article 123 de la Loi de 1997 risquerait de créer un tel va-et-vient des travailleurs et des employeurs entre la Commission et le Tribunal, ce qui entraînerait retards, manque de finalité et incompatibilité avec l'article 1. La présidente a aussi noté que la jurisprudence du Tribunal indique qu'il s'est déclaré compétent à l'égard de questions implicitement examinées au dernier niveau décisionnel de la Commission.

Dans la **décision n° 2863/17R, 2020 ONWSIAT 1527**, le Tribunal clarifie la *Directive de procédure : Réexamens* et confirme qu'une partie peut demander un réexamen même si elle n'a pas participé à l'audition initiale, quoiqu'une telle demande puisse échouer, car les critères élevés à remplir ne sont pas assouplis simplement parce qu'une partie a choisi de ne pas participer initialement. La demande de réexamen a été rejetée étant donné que la preuve à l'appui n'était pas nouvelle et qu'elle aurait facilement pu être obtenue et présentée à l'audition initiale si la partie avait participé.

À l'examen des demandes de réexamen portant sur l'insuffisance des motifs de la décision initiale, le Tribunal a tenu compte des principes énoncés dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (arrêt Vavilov). Dans la **décision n° 3247/18R, 2020 ONWSIAT 1084**, le Tribunal a souscrit à la proposition de la majorité de la Cour dans l'arrêt Vavilov selon laquelle « une décision raisonnable est à la fois fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent et justifiée à la lumière des contraintes juridiques et factuelles qui ont une incidence sur la décision ». Dans la *décision n° 3247/18R*, la vice-présidente a aussi cité les « caractéristiques d'une décision raisonnable » identifiées par la majorité de la Cour, à savoir : la justification, la transparence et l'intelligibilité. Dans la **décision n° 1515/19R, 2020 ONWSIAT 1249**, la vice-présidente a noté que, dans l'arrêt Vavilov, la majorité de la Cour avait déclaré que « les motifs [...] ne doivent pas être jugés au regard d'une norme de perfection » pour déterminer si une décision est raisonnable.

La **décision n° 3196/18R, 2020 ONWSIAT 858**, concerne la notification des parties d'un risque de perte. Le vice-président a conclu qu'il faut établir si une partie devait, ou aurait raisonnablement dû, être au courant du risque de perte pour déterminer si l'obligation d'équité procédurale nécessite de la notifier d'un tel risque. Le vice-président a déclaré que l'existence d'un risque de perte pouvant découler du résultat négatif d'une instance ne justifie pas de notifier une partie d'un risque de perte si celui-ci est identifiable par les parties et les décideurs compte tenu de la nature de l'instance. Le deuxième type de risque de perte est la possibilité qu'une décision du Tribunal entraîne des conséquences négatives par suite de son effet secondaire sur d'autres instances, notamment sur les décisions à venir de la Commission. Le vice-président a noté que les parties devraient être notifiées d'un risque de perte du deuxième type. En l'espèce, comme l'employeur demandait un virement plus élevé au FGTR, le vice-président a estimé que le risque était du premier type, à savoir inhérent à l'instance, et qu'aucune autre notification n'était nécessaire.

Le Tribunal a aussi examiné le fardeau de la preuve dans plusieurs décisions en 2020. La **décision n° 2237/19, 2020 ONWSIAT 482**, traite de cette question dans le contexte d'un transfert de coûts. Quant à la **décision n° 362/20, 2020 ONWSIAT 1713**, elle traite de la question dans le contexte d'une instance dans laquelle le représentant n'avait précisé aucun motif d'appel et n'avait déposé aucune observation.

Conformément à sa pratique, dans la **décision n° 3503/18IR, 2020 ONWSIAT 1605**, le Tribunal a réglé le fond de l'appel avant d'examiner l'argument selon lequel le refus d'examiner le droit à des prestations pour PG aux termes de l'article 44 enfreignait les droits du travailleur en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte). Le travailleur a demandé un réexamen de la décision sur le fond, soutenant que le comité initial avait outrepassé la question juridique dont il était saisi. La vice-présidente a rejeté la demande de réexamen en notant que le Tribunal a compétence à l'égard des questions subsidiaires et qu'il appartient au comité ou vice-président de déterminer si celles-ci seront traitées. La vice-présidente a estimé que, pour régler l'appel sur le fond, le comité devait déterminer si le travailleur aurait eu droit à des prestations pour PG n'eût été la disposition faisant l'objet de la contestation fondée sur la Charte.

Le Tribunal a pris des mesures pour s'assurer que les représentants respectent les exigences prévues dans la *Loi sur le barreau* (LSB). Dans la **décision n° 766/20, 2020 ONWSIAT 1526**, le vice-président a examiné la question préliminaire de savoir si le représentant pouvait agir pour le travailleur et il l'a autorisé à le faire aux motifs : qu'il semblait remplir les exigences imposées par le Règlement administratif n° 4 de la LSB pour les avocats de l'extérieur de la province qui pratiquent le droit moins de 100 jours par année en Ontario ; que son permis de conduire indiquait qu'il était un résident permanent d'une autre province.

Enfin, dans la **décision n° 2391/17R, 2020 ONWSIAT 737**, le Tribunal a examiné quand il est opportun de demander une opinion d'assesseur médical et quand une partie peut contester les constatations de fait présentées à l'assesseur. La vice-présidente a noté que, s'il souhaitait remettre en question les constatations de fait relatives à l'exposition, le représentant aurait dû demander leur réexamen avant l'envoi des questions du comité à l'assesseur, et non après que l'assesseur eut rédigé son rapport et que la décision définitive ait été rendue.

L'article 63 de la Loi de 1997 permet aux employeurs de l'annexe 2 de conclure avec un travailleur une entente fixant le montant que l'employeur doit verser au travailleur dans le cadre du régime d'assurance ou prévoyant que le travailleur convient d'accepter une somme précisée à la place des versements auxquels il aurait droit dans le cadre du régime d'assurance. La **décision n° 2091/19, 2020 ONWSIAT 786**, concerne un cas dans lequel l'employeur et le travailleur avaient conclu une telle entente aux termes de l'article 63. La Commission avait approuvé cette entente, mais l'employeur avait ensuite interjeté appel de questions liées à des prestations. Le comité a examiné le paragraphe 63 (3) et il a rejeté l'appel de l'employeur. Ce paragraphe confirmait que l'entente était censée incarner la reconnaissance mutuelle des droits à indemnisation du travailleur au moment de sa signature et du versement

fait en ses termes. Bien que la valeur du paiement soit laissée au libre choix des parties, le simple fait de conclure une entente aux termes de l'article 63 avait pour ainsi dire cristallisé les droits à indemnisation du travailleur tels qu'ils avaient été fixés à ce moment-là. S'il n'était pas interprété de cette façon, le paragraphe 63 (3) ne semblerait être d'aucune utilité.

Dans la **décision n° 1875/191, 2020 ONWSIAT 1212**, le Tribunal examine si une décision de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario (OMCO) était admissible compte tenu du paragraphe 36 (3) de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées* (LPSR). Le vice-président a déclaré que les renseignements relatifs à des mesures disciplinaires sont susceptibles d'être très pertinents pour apprécier une opinion médicale ou même pour déterminer si un certain médecin peut être considéré comme un expert. Toutefois, il faut garder en tête la différence entre l'admissibilité et la pertinence. L'admissibilité est un critère préliminaire visant à déterminer si la preuve peut bel et bien être examinée, et elle se distingue de la pertinence. Quand un élément de preuve est totalement inadmissible en raison d'une règle d'exclusion, la question de la pertinence ne se pose pas. Le vice-président a conclu que la décision de l'OMCO n'était pas admissible aux termes du paragraphe 36 (3) de la LPSR, mais que rien dans cette disposition n'empêchait le travailleur de témoigner du fait qu'il avait fait une plainte à l'OMCO.



# REQUÊTES EN RÉVISION JUDICIAIRE ET AUTRES INSTANCES

Depuis sa création en 1985, le Tribunal a rendu plus de 84 000 décisions. Dans leurs décisions relatives aux requêtes en révision judiciaire, la Cour divisionnaire et la Cour d'appel de l'Ontario ont reconnu les compétences spécialisées du Tribunal et elles ont fait preuve de retenue à l'égard de ses décisions.

Cette partie rend compte des activités relatives aux requêtes en révision judiciaire en 2020. L'avocate générale du Tribunal et les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal représentent le TASPAAAT dans les requêtes en révision judiciaire et d'autres litiges. Ils coordonnent aussi la représentation du Tribunal quand celui-ci retient les services de conseillers juridiques externes pour le représenter dans les requêtes en révision judiciaire et d'autres litiges.

Le 19 décembre 2019, la Cour suprême du Canada a rendu l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII) (arrêt Vavilov). C'était la première fois que la Cour traitait en détail de l'approche appropriée à l'égard des contrôles judiciaires depuis l'arrêt de principe *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (CanLII) rendu en 2008.

Dans l'arrêt Vavilov, une majorité de sept juges de la Cour a mis en relief deux aspects clés du droit applicable aux contrôles judiciaires qui devaient être clarifiés et simplifiés. En premier lieu, la majorité a décrit un cadre d'analyse révisé et simplifié pour déterminer la norme de contrôle applicable. En deuxième lieu, la majorité a fourni des précisions et des indications au sujet de l'application de la norme de la décision raisonnable. Le nouveau cadre d'analyse décrit dans l'arrêt Vavilov a été appliqué pour la première fois à une décision du TASPAAAT dans la décision *Radzevicius v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2020 ONSC 319.

## Requêtes en révision judiciaire de 2020 – En bref

Huit nouvelles requêtes en révision judiciaire ont été introduites au sujet des décisions suivantes du TASPAAAT :

- *décision n° 1986/19*
- *décisions nos 3144/18I et 3144/18*
- *décisions nos 3709/17 et 3709/17R*
- *décision n° 930/19*
- *décisions nos 2057/15I, 2057/15 et 2057/15R*
- *décisions nos 1227/19 et 1227/19R*
- *décisions nos 626/19 et 626/19R*
- *décisions nos 1234/17I, 1234/17 et 1234/17R*
- Une audience relative à une révision judiciaire a été reportée en raison de la pandémie de COVID-19.
- Plusieurs des requêtes introduites en 2019 et en 2020, y compris celle visant les *décisions nos 178/17 et 178/17R*, devraient être examinées en 2021.
- La Cour divisionnaire a rejeté deux requêtes en révision judiciaire visant les décisions du TASPAAAT en 2020 : dans la décision *Taylor v. Pivotal Integrated HR Solutions*, 2020 ONSC 6108, elle a rejeté la requête visant les *décisions nos 691/05 et 691/05R* en indiquant qu'elle constituait un abus de procédure ; l'autre décision, *Radzevicius v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2020 ONSC 319, est décrite ci-après.
- La Cour d'appel de l'Ontario a rejeté une motion en autorisation d'appel visant les *décisions nos 1791/07, 1791/07R et 1791/07R2* ainsi que les lettres de décision datées des 5 décembre 2016 et 24 juillet 2019.

### ***Radzevicius v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal***

Le 23 janvier 2020, la Cour divisionnaire de l'Ontario a rendu la décision *Radzevicius v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2020 ONSC 319. Cette décision est la première dans laquelle le cadre d'analyse décrit dans l'arrêt Vavilov est appliqué à une décision du TASPAAAT.


La Cour divisionnaire s'est référée à l'arrêt Vavilov et elle a conclu que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable au motif qu'aucune des questions dont elle était saisie n'était des questions constitutionnelles ni des

questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble ni des questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs. La Cour divisionnaire a aussi noté que la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* contient une clause privative solide au moyen de laquelle le législateur signale clairement qu'il convient de faire preuve d'une grande retenue à l'égard des décisions du TASPAAAT.

La Cour divisionnaire a entrepris son examen fondé sur la norme de la décision raisonnable en notant les indications plus précises prévues dans l'arrêt Vavilov. Elle a particulièrement noté que la cour de révision doit centrer son attention sur les motifs du décideur administratif et les interpréter eu égard au dossier et en tenant dûment compte du régime administratif dans lequel ils sont donnés.

En l'espèce, la Cour divisionnaire a conclu que les *décisions n<sup>os</sup> 515/14 et 515/14R* du TASPAAAT étaient raisonnables. Le TASPAAAT s'était acquitté de son obligation d'expliquer ses conclusions, son raisonnement était cohérent et logique et le résultat obtenu s'avérait logique et justifié à la lecture intégrale des décisions. La formation de trois juges de la Cour divisionnaire a rendu sa décision à l'unanimité en reconnaissant le TASPAAAT comme étant un tribunal spécialisé. De plus, elle n'a identifié aucun vice fondamental dans l'analyse du TASPAAAT. Même si ses motifs n'étaient pas « parfaits », le TASPAAAT n'était pas tenu de se justifier « parfaitement ». La Cour divisionnaire a donc rejeté la requête en révision judiciaire.

En somme, en rejetant la requête en révision judiciaire, la Cour divisionnaire a noté que : l'arrêt Vavilov ne change pas beaucoup l'application de la norme de la décision raisonnable ; la révision judiciaire doit être effectuée dans une optique de retenue judiciaire et témoigner de respect envers le rôle distinct des décideurs administratifs.



# ENQUÊTES DU BUREAU DE L'OMBUDSMAN

Le Bureau de l'Ombudsman est investi du pouvoir d'enquêter sur les plaintes portées contre le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris le TASPAAAT.

Quand il reçoit une plainte au sujet d'une décision du TASPAAAT, le Bureau de l'Ombudsman examine si la décision est autorisée par la législation, si elle est raisonnable compte tenu de la preuve et si le processus décisionnel a été équitable. Dans certains cas, il le fait en enquêtant de manière informelle.

S'il constate des problèmes nécessitant une enquête officielle, le Bureau de l'Ombudsman envoie un avis d'enquête au TASPAAAT.

Le TASPAAAT n'a pas reçu d'avis d'enquête du Bureau de l'Ombudsman depuis 2012. Il ne restait aucun dossier d'avis d'enquête en 2020.

RAPPORT DU  
**TRIBUNAL**

# ORGANISATION DU TRIBUNAL

## Vice-présidents, membres et personnel

Le lecteur trouvera à l'annexe A la liste des vice-présidents, des membres, des cadres et des conseillers médicaux en fonction à la fin de la période visée par ce rapport.

## Services aux cadres

Les Services aux cadres relèvent de la présidente du Tribunal, laquelle est responsable de l'orientation stratégique générale du Tribunal et de son rendement. La présidente dirige aussi la planification des activités et la production des rapports.

Les activités des Services aux cadres sont gérées et supervisées par la chef des services aux cadres. Un petit groupe d'employés des Services aux cadres est chargé d'aider la présidente à réaliser les objectifs stratégiques du Tribunal en collaborant aux programmes, aux services et au fonctionnement quotidien de l'organisme. Ces employés sont notamment chargés d'appuyer les personnes nommées par décret à titre de décideurs ainsi que de contribuer aux initiatives liées à l'effectif de décideurs, y compris le recrutement, la formation et le renouvellement des mandats. Les Services aux cadres incluent aussi la responsable des initiatives stratégiques, la conseillère chargée des projets spéciaux ainsi que le personnel de soutien des décideurs, lequel est responsable de traiter toutes les décisions préparées par les vice-présidents et comités.

## Aperçu des réalisations de 2020

- Un appui a été apporté relativement aux mesures visant à composer avec la pandémie de COVID-19 et à assurer la continuité des opérations, notamment pour la transition aux modes d'audition de rechange, la reprise des audiences en personne, le lancement du service de dépôt électronique et l'adoption de processus d'envoi à distance des décisions pendant la période de réduction des services sur place.
- Environ 721 décisions anonymisées ont été transmises au moyen de processus d'envoi à distance. Dans la mesure du possible, elles étaient envoyées par télécopieur. Sinon, avec le consentement préalable des parties et des représentants, elles étaient envoyées par courriel ou, dans des cas exceptionnels, elles ont été rendues accessibles sur le site Web

du Tribunal. L'envoi des décisions par la poste a repris à l'été 2020 quand la salle du courrier a rouvert.

- Quatre concours fondés sur le mérite ont été tenus, et dix décideurs ont été recrutés (deux vice-présidents à temps plein, six vice-présidents à temps partiel, un membre représentant les travailleurs et un membre représentant les employeurs).
- La première formation à distance a été dispensée aux nouveaux décideurs. Cette formation a porté sur la législation en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, les politiques applicables, l'évaluation de la preuve médicale et des observations, la rédaction de décisions et le savoir-faire culturel.
- Une assistance a été apportée aux fins du perfectionnement professionnel des décideurs sur des questions juridiques, médicales et éthiques ainsi que du programme d'évaluation et de rendement professionnel des décideurs du Tribunal, lequel permet de reconnaître leur contribution, d'identifier les possibilités de perfectionnement professionnel et d'appuyer le processus de renouvellement des mandats.
- Un apport a été fourni pour la tenue de nombreuses consultations et séances de sensibilisation, de formation et d'information visant à permettre au Tribunal de tenir ses parties prenantes au courant de ses activités.

### Ressources humaines et administration

Le Service des ressources humaines et de l'administration regroupe une équipe de professionnels dévoués relevant de la directrice des ressources humaines et de l'administration.

### Ressources humaines

Le Service des ressources humaines est chargé : de renforcer les capacités organisationnelles en adoptant des stratégies de gestion des compétences et en promouvant de bonnes relations de travail ; d'optimiser l'efficacité organisationnelle par le biais de projets de modernisation et de développement organisationnel ; de ménager un environnement de travail inclusif, accessible et sain.

En 2020, les initiatives clés en matière de ressources humaines ont surtout visé à appuyer les mesures prises par le Tribunal en réponse à la pandémie de COVID-19 tout en assurant la prestation continue des services essentiels de ressources humaines, et ce, tant sur place qu'à distance.

## Aperçu des réalisations de 2020

- participation à la création de politiques et de pratiques relatives au télétravail
- fourniture d'outils de mieux-être et de ressources d'autogestion de la santé pour appuyer le personnel et les décideurs et les aider à s'adapter aux défis associés à la pandémie de COVID-19 et au travail à distance
- prestation de services de recrutement à distance ainsi que de programmes de formation et de perfectionnement virtuels pour maximiser les capacités organisationnelles tout en protégeant la santé et la sécurité de tous les candidats et employés
- amélioration des processus en matière de ressources humaines, de rémunération et d'avantages sociaux pour faciliter la transition vers le télétravail

En 2020, le Tribunal a maintenu son engagement envers la promotion de l'inclusivité, de l'accessibilité et de la santé au travail en continuant de s'investir dans son programme de diversité. La présidente du Tribunal a nommé la gestionnaire des ressources humaines au titre de chef de file en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour sensibiliser le Tribunal à cette cause et faciliter l'atteinte des objectifs du Tribunal en la matière.

## Administration

L'équipe de l'administration est responsable du programme de gestion des situations d'urgence et de la sécurité (GSUS), de la gestion des locaux et des installations ainsi que de projets d'immobilisations.

En 2020, l'équipe de l'administration a contribué aux mesures visant à éliminer les risques associés à la COVID-19 des façons suivantes :

- élimination des risques et recours aux contrôles techniques et administratifs ainsi qu'à l'équipement de protection individuelle (ÉPI) dans les bureaux de Toronto et au Centre des audiences de Hamilton
- fourniture de l'ÉPI nécessaire (gants, masques, désinfectant pour les mains et produits nettoyants) au personnel et aux décideurs
- participation à l'évaluation des risques effectuée par l'Association de santé et sécurité pour les services publics (ASSSP) consistant à l'inspection des bureaux de Toronto et de Hamilton
- application des recommandations de l'ASSSP



En 2020, l'équipe de l'administration a aussi passé en revue ses programmes de GSUS et de continuité opérationnelle pour protéger davantage la santé et la sécurité des employés et des membres du public tant pendant la pandémie de COVID-19 qu'après.

### Finances

Le Service des finances est responsable des opérations financières du Tribunal. Le personnel du Service des finances assure la prestation de services de soutien aux cadres, au personnel et aux membres nommés par décret en matière de finances, de budgets, d'achats et d'approvisionnements. Au nombre des diverses fonctions du Service des finances, mentionnons : remplir les exigences de déclaration, notamment en produisant les rapports mensuels et annuels exigés par les autorités provinciales et fédérales ; accomplir les tâches mensuelles liées à la rémunération des décideurs à temps partiel ; maintenir les systèmes financiers ; planifier, élaborer et surveiller le budget annuel ; concevoir, exécuter et assurer la continuité des contrôles financiers internes appropriés.

Le Service des finances relève du contrôleur général.

En raison des mesures de santé publique liées à la pandémie de COVID-19, le Service des finances a dû accomplir ses tâches « papier » dans un milieu entièrement informatisé. Comme plusieurs autres services du Tribunal, le Service des finances s'est rapidement adapté pour relever les défis associés à ce nouveau milieu.

Au début de 2020, avant la pandémie de COVID-19, le Service des finances s'était fixé l'objectif de passer à un milieu informatisé à 90 % dans les trois à cinq années à venir. Il a toutefois réussi à atteindre cet objectif en neuf mois vu la nécessité d'assurer ses services à distance dans le contexte de la pandémie. Il prévoit continuer de mettre de l'avant la numérisation et la modernisation de ses services pour mieux servir sa clientèle au cours des prochaines années.

### Aperçu des réalisations de 2020

- numérisation des processus de déroulement des tâches pour offrir des services financiers à distance aux fournisseurs, au personnel et aux décideurs
- inscription de 200 nouveaux fournisseurs au système de transfert électronique de fonds
- traitement de plus de 1 000 paiements par virement électronique

## Bureau de la conseillère juridique de la présidente

Le Bureau de la conseillère juridique de la présidente (BCJP) est un service juridique expert qui conseille la présidente et les membres de son bureau, surtout en ce qui concerne les demandes de réexamen complexes, les demandes de renseignements consécutives aux décisions, les enquêtes du Bureau de l'Ombudsman et d'autres plaintes. Au nombre de leurs autres fonctions, mentionnons : effectuer l'examen des projets de décision ; aider le Tribunal à remplir ses obligations aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP) ; répondre aux questions et aux plaintes relatives à la LAIPVP ; participer aux programmes de recherche ainsi qu'aux activités de formation et de perfectionnement professionnel.

Le BCJP relève de la conseillère juridique de la présidente et est composé d'avocats et de personnel administratif.

En 2020, le BCJP a pu continuer à remplir ses principales fonctions malgré les défis associés à la pandémie de COVID-19. La conseillère juridique et les conseillers juridiques adjoints de la présidente ont continué à examiner promptement les projets de décision, et ce, conformément aux principes de justice naturelle en se fondant sur les lignes directrices du Tribunal en la matière.

Le BCJP a continué à prioriser la formation professionnelle du personnel et des décideurs en 2020. Il a veillé à les tenir au courant des modifications apportées à la législation et aux politiques ainsi que de l'évolution de la jurisprudence du Tribunal et de celle des tribunaux.

### Aperçu des réalisations de 2020

- participation à la formation et au soutien des décideurs lors de la transition vers le télétravail et les audiences par téléconférence
- adaptation du matériel de formation générale et formation à distance de cinq nouveaux vice-présidents
- participation à la création de guides pratiques et de formations à l'intention des représentants au sujet de la participation aux audiences par téléconférence
- présentation de programmes de formation professionnelle à distance
- création d'outils de gestion des connaissances pour faciliter l'accès électronique à l'information sur le droit, les politiques et la procédure
- présentation d'une mise à jour sur la jurisprudence lors de la séance d'information de décembre 2020 pour les parties prenantes et projet de mises à jour similaires lors des séances à venir en 2021

L'avocat chargé des publications appartient aussi au BCJP. En 2020, il a traité 2 140 décisions auxquelles il a attribué des mots-clés, et il en a résumé 962. Il a aussi augmenté la proportion de décisions résumées, la portant à 46,2 %, comparativement à 36,5 % en 2019.

## **Bureau de la vice-présidente greffière**

Le Bureau de la vice-présidente greffière (BVPG) est le principal point de contact avec le Tribunal pour les appelants, les requérants, les intimés et les représentants. Le personnel du BVPG cumule différentes fonctions : traitement initial des appels et des requêtes ; certification des appels et des requêtes avant l'instruction ; suivi des dossiers jusqu'à la date de l'instruction ; exécution des travaux consécutifs à l'audition.

Le BVPG relève de la vice-présidente greffière et est dirigé par la directrice des services d'appel.

En 2020, le BVPG s'est surtout employé à maintenir les services et la production ainsi qu'à continuer à réduire l'attente avant l'instruction en dépit du fait que la plupart du personnel devait travailler à distance en raison de la pandémie de COVID-19. Il a modifié considérablement ses processus internes pour assurer le traitement rapide des dossiers.

- Le BVPG a créé un nouveau processus centralisé d'imprimerie et d'envoi grâce auquel la plupart du personnel a pu travailler à distance pendant qu'un petit groupe d'employés dévoués travaillait sur place pour assurer la poursuite des activités.
- Un centre téléphonique à distance et une adresse courriel ont été créés pour assurer le temps de réponse le plus rapide possible aux parties prenantes.
- Le personnel du BVPG a collaboré avec le Service du rôle pour remplacer les audiences en personne par des modes d'audition de rechange (téléconférence et audition sur documents) pour permettre au Tribunal de continuer à remplir ses objectifs d'accès à la justice et d'excellence décisionnelle
- Une plateforme électronique a été créée pour permettre aux décideurs de consulter les dossiers en ligne pour assurer l'efficacité des audiences par téléconférence et des auditions sur documents.

Quoique l'ensemble du BVPG ait accompli un travail remarquable pour assurer le traitement rapide des dossiers, le Service de règlement extrajudiciaire des différends (RED) a connu une année particulièrement fructueuse. Le Service de RED s'est facilement adapté au télétravail et a continué à offrir ses services dans le cadre de son Programme d'intervention au début de l'instance.

En 2020, le Service de RED a permis de régler\* 254 dossiers, une augmentation de 41 % comparativement à l'année précédente. Parmi les services offerts aux parties, mentionnons un nouveau service de médiation bipartie. Ces résultats continuent de démontrer que les discussions franches sur les questions de fond avec les parties au début du processus peuvent mener à un règlement sans audience dans certains cas.

## Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) offre son expertise juridique et médicale aux décideurs et aux parties. Sous la direction de l'avocate générale du Tribunal, le BCJT apporte son concours dans les appels et les requêtes, mais aussi à l'égard d'autres enjeux juridiques touchant le Tribunal. Ce groupe est composé des avocats du BCJT, du personnel de soutien du BCJT et du Bureau de liaison médicale (BLM).

L'avocate générale du Tribunal et les avocats du BCJT fournissent aussi leur apport dans le règlement des affaires mettant en cause le Tribunal ainsi que leur soutien en qualité de conseillers juridiques relativement à des questions organisationnelles. L'avocate générale gère aussi le contentieux avec l'aide des avocats du BCJT et, occasionnellement, de conseillers juridiques de l'extérieur.

Le BLM apporte une aide cruciale dans les appels et les requêtes soulevant des questions médicales. Sous la direction de la gestionnaire du BLM, le personnel du BLM fournit d'importants services tels que la coordination du recours aux conseillers et assesses médicaux par le Tribunal ainsi que la direction et l'encadrement des séances de formation à caractère médical tenues pour le personnel et les décideurs.

Le BCJT bénéficie du soutien administratif d'une équipe dévouée dirigée par la chef des services administratifs du BCJT.

### Aperçu des réalisations de 2020

- Le groupe de travail sur l'accès à la justice du Tribunal a poursuivi ses activités en vue d'éliminer les obstacles à l'accès et de favoriser la pleine participation de toutes les parties. Ce groupe est présidé par l'avocate générale du Tribunal qui, de concert avec des membres du BCJT, a participé à plusieurs initiatives telles que l'actualisation du site Web du Tribunal.
- Le BCJT a aussi contribué à d'importantes mises à jour aux processus en matière d'accessibilité, notamment en aidant à réviser la section Accessibilité du site Web du Tribunal.

---

\* Dans le contexte du règlement extrajudiciaire des différends, « règlement » comprend les projets de règlement et les désistements.

- Le BCJT a collaboré activement aux mesures de santé publique liées à la pandémie de COVID-19 prises par le Tribunal en collaborant aux acquisitions urgentes et à la création de ressources internes et externes telles que de nouvelles lignes directrices sur le remboursement de frais liés aux audiences par téléconférence, des directives sur la reprise graduelle des audiences en personne et d'autres mises à jour au sujet du processus décisionnel.
- Les avocats du BCJT ont aussi continué à fournir leur aide dans les appels et les requêtes en droit d'action, notamment en présentant des observations et en interrogeant les témoins dans plus de 100 appels et requêtes en 2020.
- Le BLM a supervisé la mise à jour de deux documents de travail médicaux en 2020 : *Dépression*, révisé par le D<sup>r</sup> Emmanuel Persad et le D<sup>r</sup> Mark Berber, et *Lésion à l'épaule et invalidité*, révisé par les D<sup>rs</sup> Terry et Daniel Axelrod. Ces deux documents de travail médicaux ainsi que le *Guide du TASPAAAT : Documentation et expertise médicales* (précédemment intitulé *Guide du TASPAAAT : Recours à des professionnels médicaux par le Tribunal*) sont disponibles sur le site Web du Tribunal.
- Enfin, le BLM a continué de s'affairer au recrutement d'asseesseurs médicaux qualifiés pour aider le Tribunal dans les appels et les requêtes. Il a recruté de nouveaux asseesseurs médicaux spécialisés en orthopédie (affections de la colonne), en chirurgie thoracique, en neuropsychologie et en dermatologie.

### Service du rôle

Le Service du rôle administre le rôle pour les audiences en personne, les médiations, les audiences par téléconférence, les auditions sur documents, les demandes de réexamen et les conférences préparatoires. Le personnel du Service du rôle s'occupe aussi au besoin d'organiser les services d'interprétation, de réserver les salles d'audience en région, de signifier les assignations à comparaître et de répondre aux besoins en matière d'accessibilité pour assurer la pleine participation des parties aux audiences.

Le Service du rôle relève de la chef de l'administration du rôle.

En 2020, le Service du rôle a inscrit au rôle :

- 939 auditions sur documents concernant notamment des demandes de prorogation, des demandes d'accès au dossier et des projets de règlement
- 186 audiences en personne
- 406 audiences par audioconférence
- 214 audiences par vidéoconférence

Le Service du rôle a relevé les défis associés à la pandémie de COVID-19 en remplaçant les audiences en personne par des audiences par téléconférence et des auditions sur documents. Il a pu poursuivre ses activités régulières consistant notamment à envoyer les lettres et les avis relatifs aux audiences, à organiser les services d'interprétation et à délivrer les assignations à comparaître.

Avant la pandémie de COVID-19, le Tribunal tenait des audiences à Hamilton, à London, à Ajax, à Ottawa, à Sault-Sainte-Marie, à Sudbury, à Thunder Bay, à Timmins et à Windsor, en plus de celles à Toronto. Il n'a pas tenu d'audiences régionales en personne de mars à décembre 2020, mais il a pu continuer à régler les appels régionaux par téléconférence et par écrit.

En 2020, le Service du rôle a continué à s'employer à réduire l'attente avant l'instruction des appels et des requêtes et à atteindre ses objectifs mensuels, lesquels sont fixés en fonction du nombre de nouveaux dossiers, des tendances observées et de la charge de travail des décideurs. Grâce au soutien du personnel du Service du rôle, l'intervalle entre la date de confirmation de l'appel et la date de la première offre de date d'audience est passé à 7,8 mois en 2020, comparativement à 9,7 mois en 2019. Pour les audiences orales, l'attente est passée à 9,3 mois en 2020, comparativement à 10 mois en 2019 et, pour les auditions sur documents, elle est passée à 6,6 mois en 2020, comparativement à 9,3 mois en 2019.

## **Service d'information et de technologie**

Le Service d'information et de technologie fournit et maintient l'infrastructure de technologie de l'information et les systèmes d'information du Tribunal, notamment en élaborant les stratégies d'information, en mettant en œuvre des solutions technologiques et en supervisant l'infrastructure technologique.

Le Service d'information et de technologie se compose de quatre groupes : les services d'information ; les services de technologie et le développement de bases de données et d'applications ; les services de soutien technique ; les services de cybersécurité.

### Services d'information

Le rôle premier de cette équipe est d'assurer le fonctionnement de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario (BTTO) ainsi que la prestation des services d'accueil, de traduction et de développement Web. La BTTO fournit ses services au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, à la Commission des relations de travail de l'Ontario ainsi qu'au Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario.

### Aperçu des réalisations de 2020

- traitement de 497 questions de référence sur la sécurité professionnelle, l'indemnisation des travailleurs, les relations de travail, l'accréditation syndicale, l'équité salariale et la recherche juridique en général
- présentation de programmes de formation aux décideurs et au personnel sur des sujets tels que les relations de travail, l'assurance contre les accidents du travail et la protection des données en ligne
- participation à la révision de la nouvelle version du site Web du TASPAAAT
- traduction française officielle de 577 documents (environ 420 000 mots), notamment des décisions, des lettres, des annonces et des guides au sujet de la pandémie de COVID-19 ainsi que des publications Web

Services de technologie et développement de bases de données et d'applications

Cette équipe conçoit des applications, et elle maintient et protège l'infrastructure technologique du Tribunal.

### Aperçu des réalisations de 2020

- supervision des services et des systèmes de technologie de l'information pour en assurer le bon fonctionnement
- optimisation des systèmes en ligne pour en faciliter l'utilisation et établissement d'un accès sécuritaire à un système de vidéoconférence pour appuyer les initiatives relatives aux audiences à distance
- installation d'équipement audio pour assurer l'éloignement physique aux audiences en personne
- création d'un service sécuritaire de dépôt électronique pour faciliter l'envoi de documents et de formulaires
- reconception de l'application d'administration du rôle aux fins des audiences par téléconférence et des audiences hybrides (audiences en personne faisant intervenir des participants à distance)
- actualisation du site Web pour assurer le respect de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et pour en simplifier le langage et la navigation de manière à faciliter l'accès à la justice

- acquisition de licences d'accès à distance, de jetons d'authentification à deux facteurs, d'ordinateurs portables, d'écrans ACL, de serveurs d'accès à distance, d'appareils de communication mobiles, d'un système de gestion des appareils mobiles et d'autres outils de gestion et de contrôle pour appuyer les mesures de télétravail en réponse à la pandémie de COVID-19

### Services de soutien technique

L'équipe de soutien technique veille à ce que les ressources et les services de technologie soient accessibles aux décideurs et au personnel du Tribunal. Cette équipe tient aussi des séances d'orientation pour les nouveaux utilisateurs ainsi que des séances d'information sur des sujets d'intérêt ponctuel pour les décideurs et le personnel.

#### Aperçu des réalisations de 2020

- traitement de 570 demandes de dépannage par mois en moyenne, notamment pour les applications logicielles, l'entretien et la réparation de matériel, la gestion de comptes réseau ainsi que la réservation de matériel
- transmission de rapports de rétroaction aux membres du personnel, aux équipes de production et à l'équipe des cadres supérieurs sur le nombre de nouveaux dossiers, le mouvement des dossiers à traiter et la productivité

### Services de cybersécurité

L'équipe des services de cybersécurité veille à ce que l'environnement technique et les activités informatisées soient conformes aux exigences énoncées dans le cadre de sécurité des technologies de l'information.

#### Aperçu des réalisations de 2020

- recours à un nouvel outil de prévention des pertes de données
- renforcement des contrôles d'accès et optimisation de la politique sur les mots de passe pour améliorer la sécurité des fonctions d'authentification et d'autorisation
- création d'un programme de sensibilisation à la cybersécurité, de fiche-conseils et de pratiques exemplaires industrielles à l'intention des décideurs et du personnel



# TRAITEMENT DES DOSSIERS

## Introduction

Le TASPAAAT est le dernier niveau d'appel dans les différends en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail en Ontario. Il examine et règle aussi les requêtes relatives au droit d'action 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).

L'introduction d'un appel se fait en deux temps au Tribunal : l'avis d'appel et la confirmation de l'appel. Les appelants commencent par déposer un *Avis d'appel* (formulaire AA) pour respecter le délai prévu dans la Loi de 1997. Les dossiers sont alors créés et classés dans la filière des avis d'appel jusqu'à ce que les appelants indiquent qu'ils sont prêts à aller de l'avant en déposant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA). Une fois que le Tribunal a reçu le formulaire CA, les dossiers passent à l'instruction.

Les dossiers des appelants qui ne sont pas prêts à continuer ou qui ne répondent pas aux communications du Tribunal sont classés comme « dormants ». Les appelants ont deux ans pour déposer leur formulaire CA et aller de l'avant. Le Tribunal leur envoie deux avis au sujet du délai de deux ans, et s'ils ne déposent pas leur formulaire CA dans le délai prévu, leur dossier est fermé pour cause d'abandon.

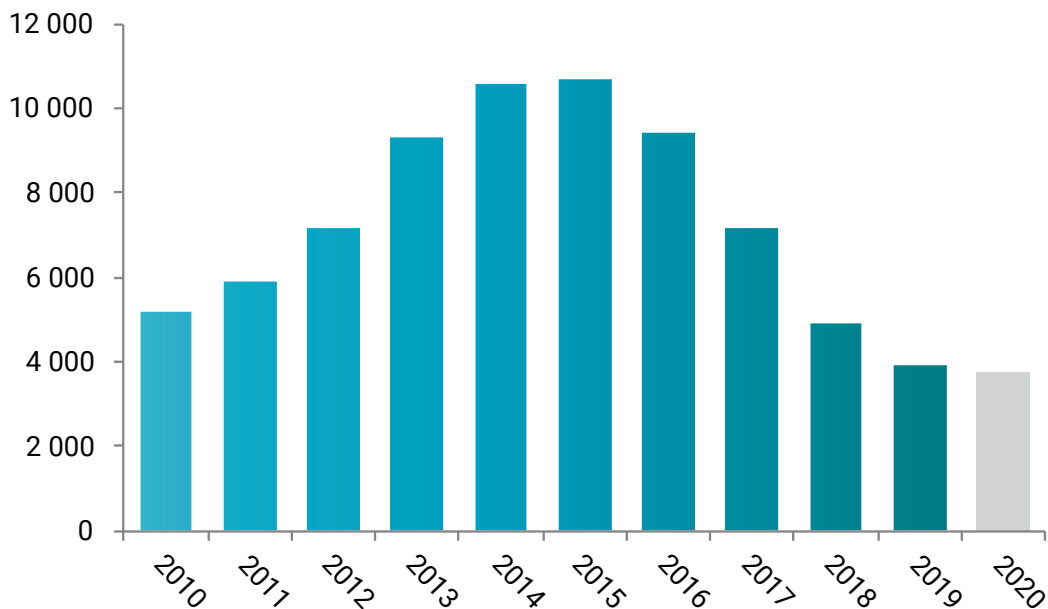
## Nombre de dossiers

À la fin de 2020, il y avait 3 750 dossiers aux différentes étapes du processus d'appel, soit une baisse de 5 % comparativement à la fin de 2019. Le tableau 1 présente la distribution des dossiers par étape de traitement pour l'année 2020, et le tableau 2 illustre le nombre de dossiers en 2020 comparativement à celui des années précédentes.

**TABLEAU 1 – Dossiers en cours (31 décembre 2020)**

ÉTAPE DU PROCESSUS	N <sup>BRE</sup> DE DOSSIERS
Avis d'appel	1 830*
Examen préliminaire	40
Examen approfondi	496
Certification	86
Inscription au rôle et travaux consécutifs	981
Rédaction de la décision	317
<b>TOTAL DE DOSSIERS EN COURS</b>	<b>3 750</b>

\* Ce nombre comprend 847 dossiers dormants.

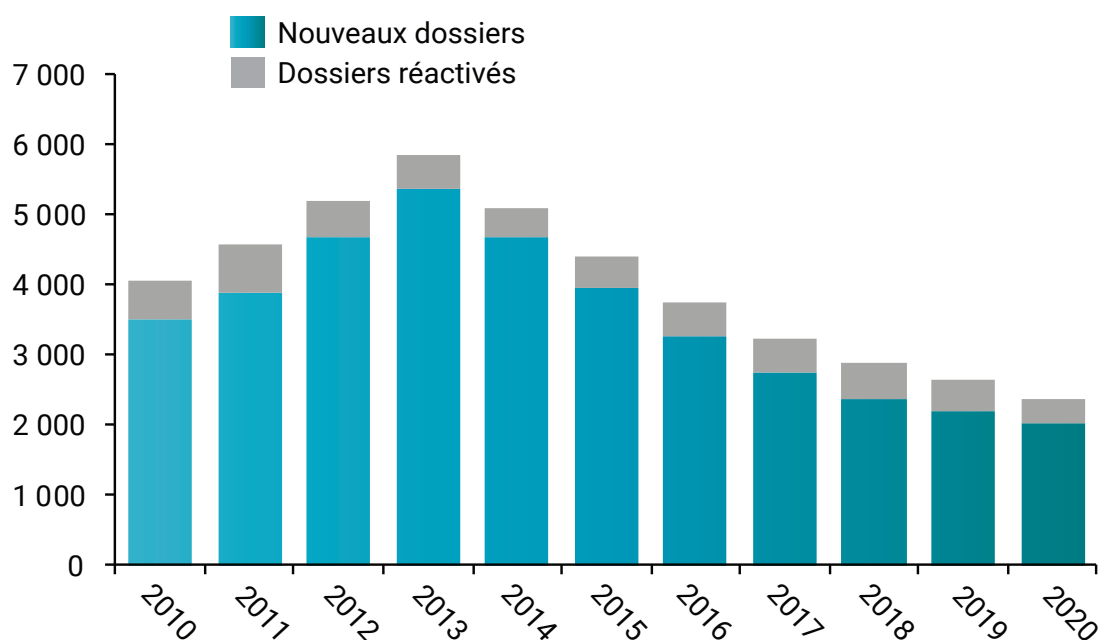
**TABLEAU 2 – Comparaisons historiques des dossiers en cours**

### Intrants

Illustrés au tableau 3, les intrants, qui incluent les nouveaux dossiers et les dossiers réactivés, se sont élevés à 2 384 en 2020, soit une diminution globale de 10 % comparativement à 2019. Les dossiers réactivés sont les dossiers réinscrits comme

actifs quand les appelants informent le Tribunal qu'ils sont prêts à aller de l'avant après avoir obtenu de nouveaux éléments de preuve médicale, une décision définitive de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission) ou de nouveaux services de représentation. Les nouveaux dossiers sont les dossiers ouverts aux fins des nouveaux appels interjetés contre des décisions définitives de la Commission et les nouvelles requêtes introduites au Tribunal.

**TABLEAU 3 – Intrants**



### Extrants

Les extrants incluent les dossiers fermés et les dossiers classés comme inactifs pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : l'examen révèle qu'aucune autre intervention n'est possible; une décision provisoire ou définitive a été rendue; le dossier a été réglé par médiation ou par règlement extrajudiciaire des différends (RED).

La majorité des appels et des requêtes sont réglés par décision écrite à la suite d'une audience ou d'une audition sur documents. En 2020, 69 % des dossiers ont été fermés avec une décision. Aux termes du paragraphe 131 (4), le TASPAAAT est tenu d'aviser les parties et la Commission de sa décision et de leur transmettre ses motifs par écrit.

Les dossiers sont aussi « fermés » quand il y a désistement ou quand les parties parviennent à une entente. De telles ententes sont conclues grâce à diverses méthodes de RED, notamment les appels téléphoniques concernant les questions à régler et la preuve ainsi que l'examen des dossiers visant à identifier les problèmes de compétence et les problèmes liés aux délais.

Un dossier est classé comme « inactif » quand les parties ne peuvent pas aller de l'avant, alors que le défaut de poursuivre pourrait porter préjudice aux parties et placer le TASPAAAT dans une situation contraire aux règles de justice naturelle. Pour réactiver son dossier, l'appelant ou le requérant doit entreprendre les démarches nécessaires pour obtenir le règlement des questions ayant entraîné l'inactivité et aviser le Tribunal qu'il est prêt à aller de l'avant.

Comme le montre le tableau 4, le Tribunal a fermé 2 560 dossiers en 2020, comparativement à 3 631 en 2019. Cette diminution est attribuable à l'interruption des services et à la fermeture des bureaux du Tribunal au début de la pandémie de COVID-19 ainsi qu'au remplacement des audiences en personne par des auditions sur documents et des audiences par téléconférence.

**TABLEAU 4 – Extrants en 2020**

<b>EXTRANTS</b>	<b>N<sup>BRE</sup> DE DOSSIERS</b>	<b>% DU TOTAL DES EXTRANTS</b>
Décisions consécutives à l'audition*	1 760	69 %
Désistements et abandons	435	17 %
Classés comme inactifs	365	14 %
<b>TOTAL DES EXTRANTS</b>	<b>2 560</b>	<b>100 %</b>

\*Les nombres de cette catégorie peuvent différer du nombre de décisions rendues dans l'année en raison des contraintes administratives de fin d'année qui empêchent la fermeture des dossiers immédiatement après l'envoi des décisions.

### Dossiers inactifs

Certains dossiers sont classés comme « inactifs » à la demande des appelants, des requérants ou des décideurs. Le plus souvent, une telle mesure est prise pour permettre l'obtention d'autres rapports médicaux, de services de représentation ou d'une décision définitive de la Commission au sujet d'une question dont le Tribunal est saisi.

À la fin de 2020, il y avait 904 dossiers inactifs, une diminution de 7 % comparativement à la fin de 2019. Ces dossiers ont été classés comme inactifs en 2020 ou au cours des années antérieures, et demeuraient toujours dans cette catégorie à la fin de l'année.

Classement en fonction du litige

Le tableau 5 fournit une répartition en pourcentage des questions en litige dans les dossiers fermés en 2020.

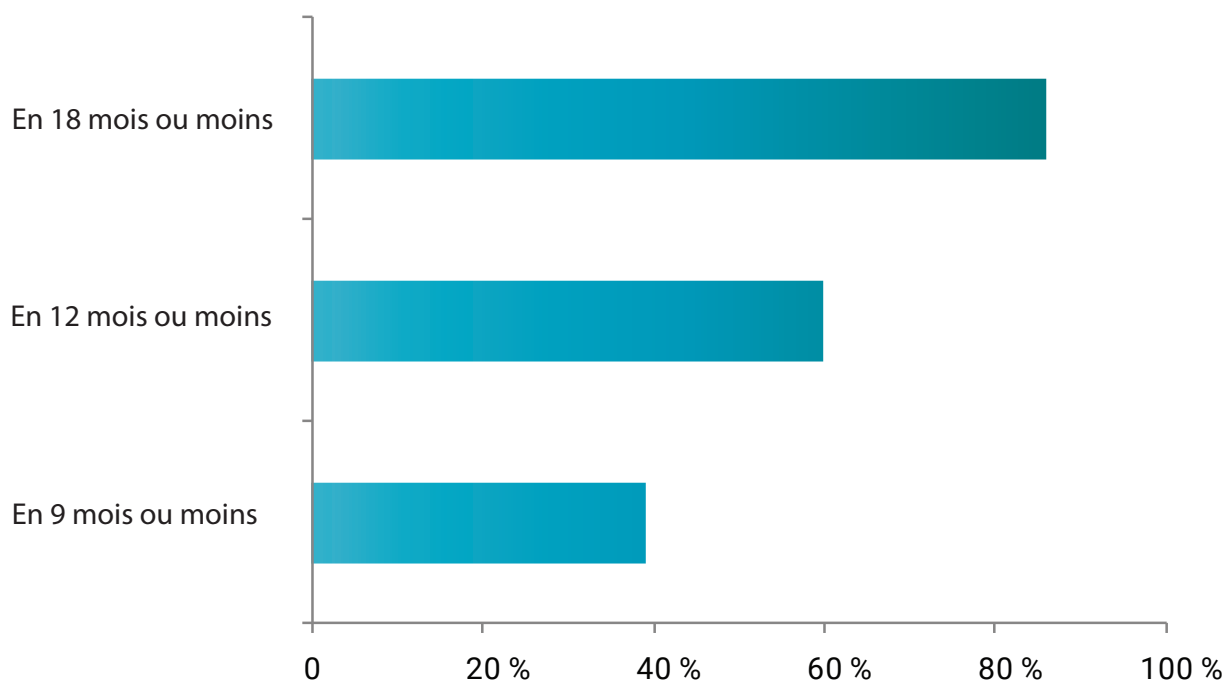
**TABLEAU 5 – Questions en litige dans les dossiers fermés**

TYPE DE QUESTION EN LITIGE	% PAR LITIGE
Perte de gains	22 %
Nouveau siège de lésion	10 %
Droit initial à indemnisation	8 %
Taux de l'indemnité pour perte non financière	7 %
Réintégration sur le marché du travail	7 %
Perte non financière	6 %
Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés	6 %
Prestations de soins de santé	5 %
Droit continu à indemnisation	5 %
Autres	5 %
Invalidité attribuable à la douleur chronique	3 %
Invalidité attribuable à un traumatisme psychique	3 %
Récidive	3 %
Taux de pension d'invalidité permanente (date d'accident avant le 2 janvier 1990)	2 %
Base salariale	1 %
Retour au travail rapide et sécuritaire	1 %
Perte économique future (date d'accident entre le 2 janvier 1990 et le 31 décembre 1997)	1 %
Perte auditive	1 %
Maladie professionnelle	1 %
Stress mental	1 %
Droit à un supplément	1 %
Invalidité totale temporaire (date d'accident avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1998)	1 %

## Temps de traitement des dossiers

Le tableau 6 illustre le rendement du Tribunal en matière de temps de traitement. Le temps de traitement correspond à l'intervalle entre la date où l'appelant ou le requérant confirme qu'il est prêt à aller de l'avant et la date de fermeture du dossier. Suivent les statistiques relatives au temps de traitement en 2020 : 39 % en moins de 9 mois, comparativement à 27 % en 2019; 60 % en moins de 12 mois, comparativement à 48 % en 2019; 86 % en moins de 18 mois, comparativement à 79 % en 2019.

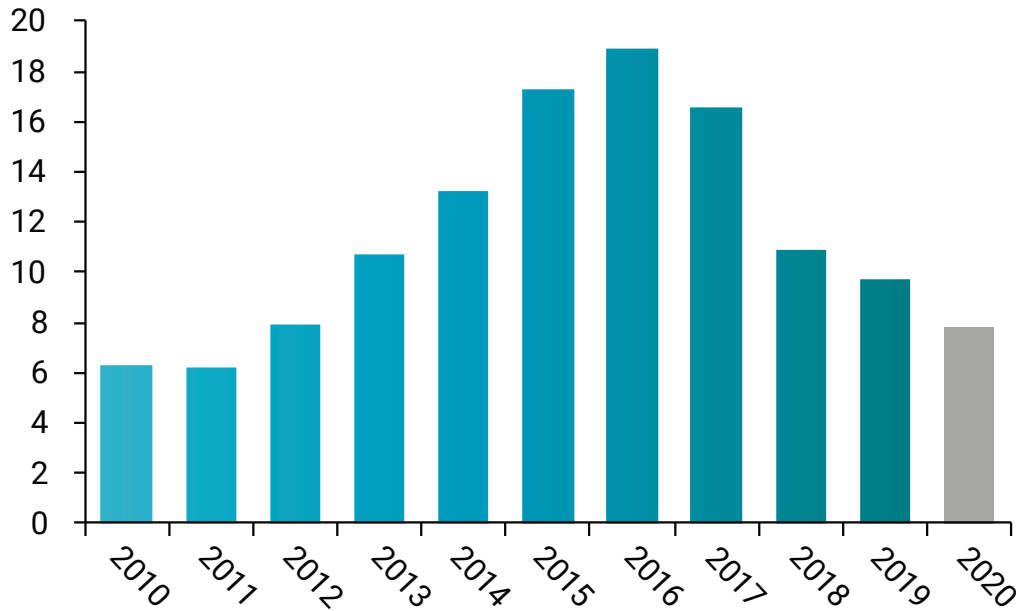
**TABLEAU 6 – Pourcentage de dossiers fermés en 9, 12 et 18 mois ou moins**



Le Tribunal mesure aussi l'intervalle médian de la première offre de date d'audience. Cet intervalle représente le temps écoulé entre la date de confirmation de l'appel et la première offre de date d'audience.

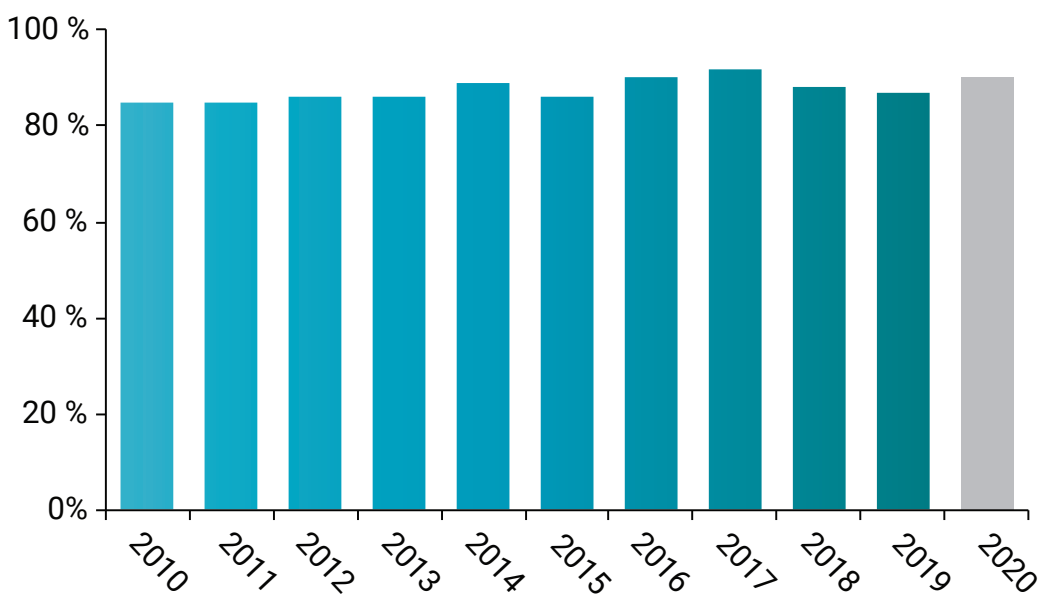
Le tableau 7 indique que le Tribunal a réduit cet intervalle à 7,8 mois en 2020, comparativement à 9,7 mois en 2019.

**TABLEAU 7 – Temps écoulé avant la première offre de date d’audience (mois)**



Aux termes de l’article 127 de la Loi de 1997, le Tribunal est tenu de rendre ses décisions dans les 120 jours suivant la fin de l’audition ou dans le délai plus long qu’il autorise. Comme l’indique le tableau 8, le Tribunal a atteint cet objectif dans une proportion de 90 % en 2020, comparativement à 87 % en 2019.

**TABLEAU 8 – Décisions définitives rendues (% dans les 120 jours)**



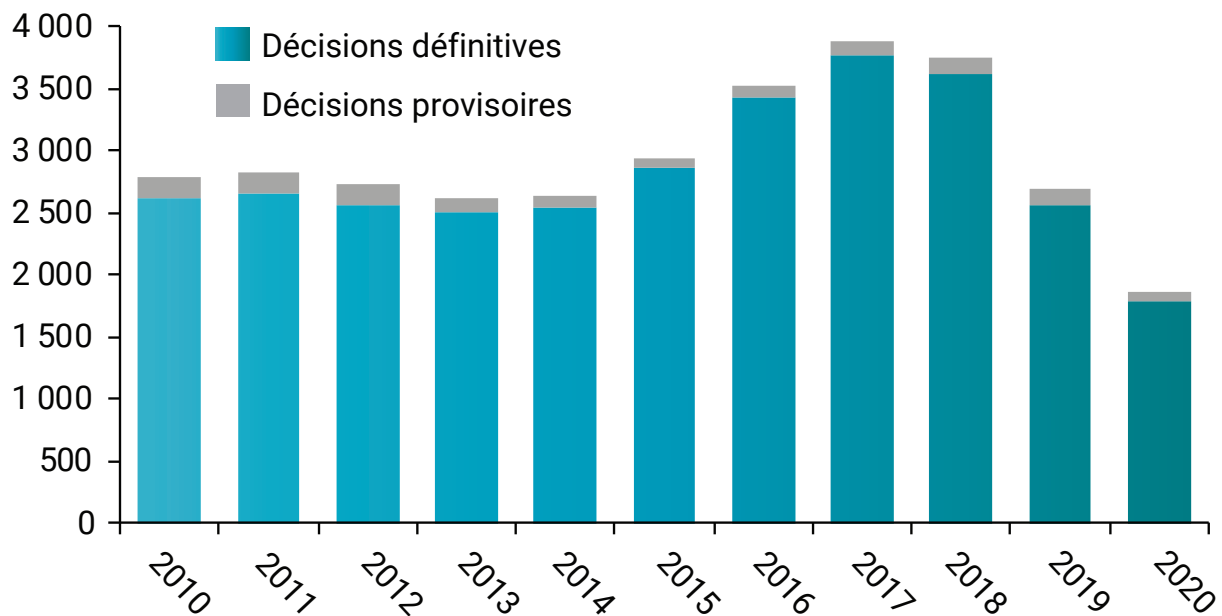
## Auditions et décisions

Depuis le 30 mars 2020, la vaste majorité des employés et des décideurs du Tribunal travaillent à distance pour appuyer les mesures du gouvernement de l'Ontario visant à freiner la propagation de la COVID-19. Le Tribunal a aussi suspendu la tenue d'audiences en personne et a recouru à des modes d'audition de rechange : audition sur documents, audience par audioconférence (depuis avril 2020) et audience par vidéoconférence (depuis juin 2020). Le nombre de décisions rendues a diminué en 2020 en raison de l'interruption initiale des services due à la pandémie de COVID-19.

En 2020, le Tribunal a tenu 1 745 audiences et auditions sur documents, et il a rendu 1 864 décisions (1 786 décisions définitives et 78 décisions provisoires). En 2019, le Tribunal avait tenu 2 587 audiences et auditions sur documents, et il avait rendu 2 685 décisions (2 569 décisions définitives et 116 décisions provisoires).

Le tableau 9 illustre la production du Tribunal au chapitre des décisions.

**TABLEAU 9 – Décisions**

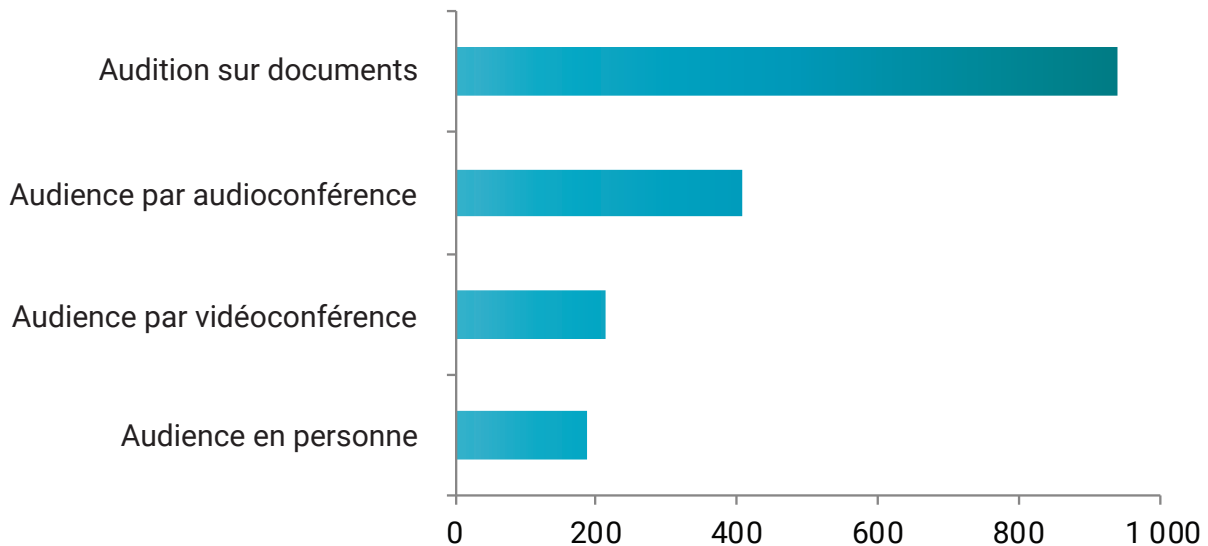


## Modes d'audition

Le tableau 10 (A) indique le nombre d'audiences et d'auditions sur documents tenues en 2020 selon le mode d'audition. Il y a deux principaux modes : les auditions par écrit (54 %) et les audiences orales (46 %).



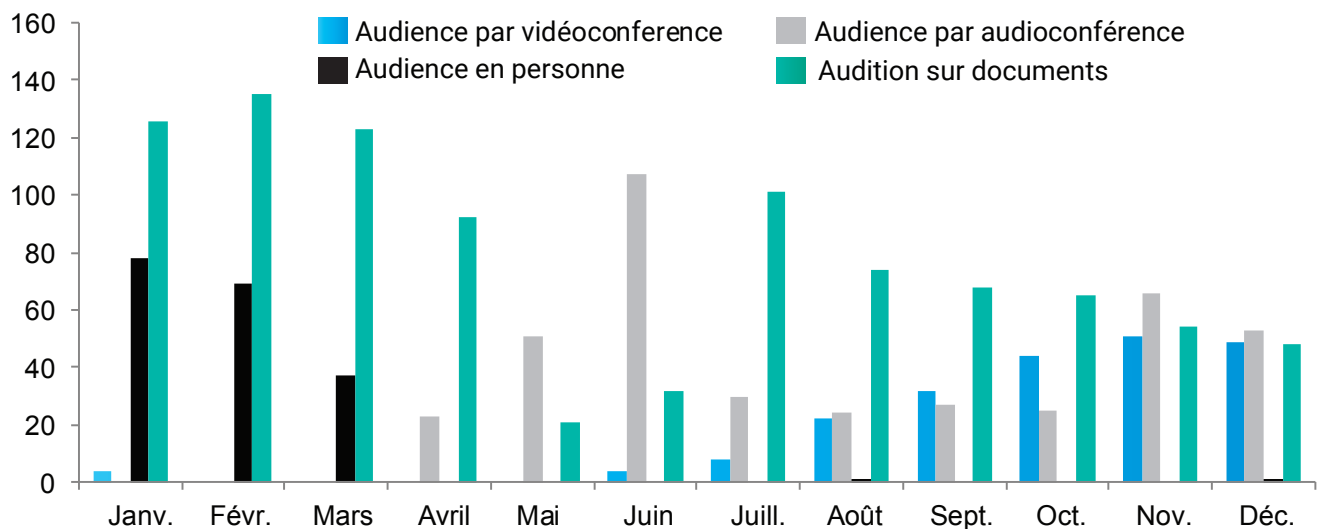
**TABLEAU 10 (A) – Modes d’audition**



**À noter :** Les audiences en personne sont des audiences tenues dans les bureaux de Toronto et dans les centres régionaux.

Le tableau 10 (B) indique le nombre d’audiences et d’auditions sur documents tenues chaque mois en 2020 selon le mode d’audition. Les audiences en personne ont été suspendues à la mi-mars (voir les colonnes noires). Le recours au mode d’audition par vidéoconférence fut un défi : le personnel, les décideurs et les parties prenantes du Tribunal ont dû s’adapter à cette technologie et aux nouvelles procédures d’audience.

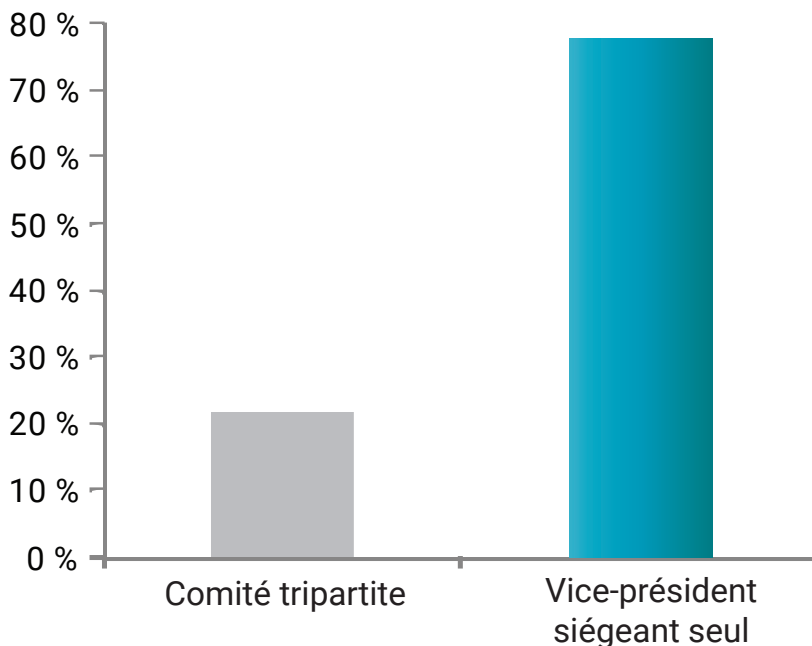
**TABLEAU 10 (B) – Modes d’audition par mois**



Aux termes du paragraphe 174 (2) de la Loi de 1997, sous réserve du paragraphe (3), le président du Tribunal, ou le vice-président qu'il charge de la tâche, entend seul les appels et les autres questions que la Loi de 1997 confie au Tribunal et en décide. Le paragraphe 174 (3) indique toutefois que le président peut constituer un comité de trois ou de cinq membres pour entendre un appel ou une autre question que la Loi de 1997 confie au Tribunal et en décider.

Le tableau 10 (C) rend compte des types de décideurs dans les instances. En 2020, 75 % des instances du Tribunal ont été instruites par des vice-présidents siégeant seuls, comparativement à 58 % en 2019, et 25 % des instances ont été instruites par des comités tripartites, comparativement à 42 % en 2019. Aucune instance n'a été instruite par un comité de cinq membres.

**TABLEAU 10 (C) – Types de décideurs**



### Représentation des parties

Les parties peuvent retenir les services de représentation d'un professionnel pour les aider dans leur instance au Tribunal, agir en leur propre nom ou se faire représenter par un ami ou un membre de leur famille. Les tableaux 11 (A) et (B) illustrent les types de représentation dans les instances en 2020.

**TABLEAU 11 (A) – Représentation des travailleurs dans le cadre de leur appel**

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	37 %
Avocat et aide juridique	27 %
BCT	14 %
Aucune	12 %
Syndicats	9 %
Autres	1 %

**TABLEAU 11 (B) – Représentation des employeurs dans le cadre de leur appel**

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	54 %
Avocat	34 %
Personnel d'entreprise	9 %
BCE	3 %

À noter : « BCT » signifie Bureau des conseillers des travailleurs et « BCE » signifie Bureau des conseillers des employeurs.

### Instances consécutives aux décisions – Demandes de réexamen

Le tableau 12 rend compte du traitement des demandes de réexamen en 2020. Il est à noter que les demandes de réexamen ne sont pas incluses dans les autres statistiques et tableaux de la section « Traitement des dossiers ».

Les décisions du Tribunal sont définitives bien que ce dernier puisse exercer son pouvoir discrétionnaire de réexamen s'il est souhaitable de le faire sur le plan juridique. En 2020, le Tribunal a reçu 131 demandes de réexamen, comparativement à 212 en 2019, et il a rendu 214 décisions de réexamen, comparativement à 210 en 2019.

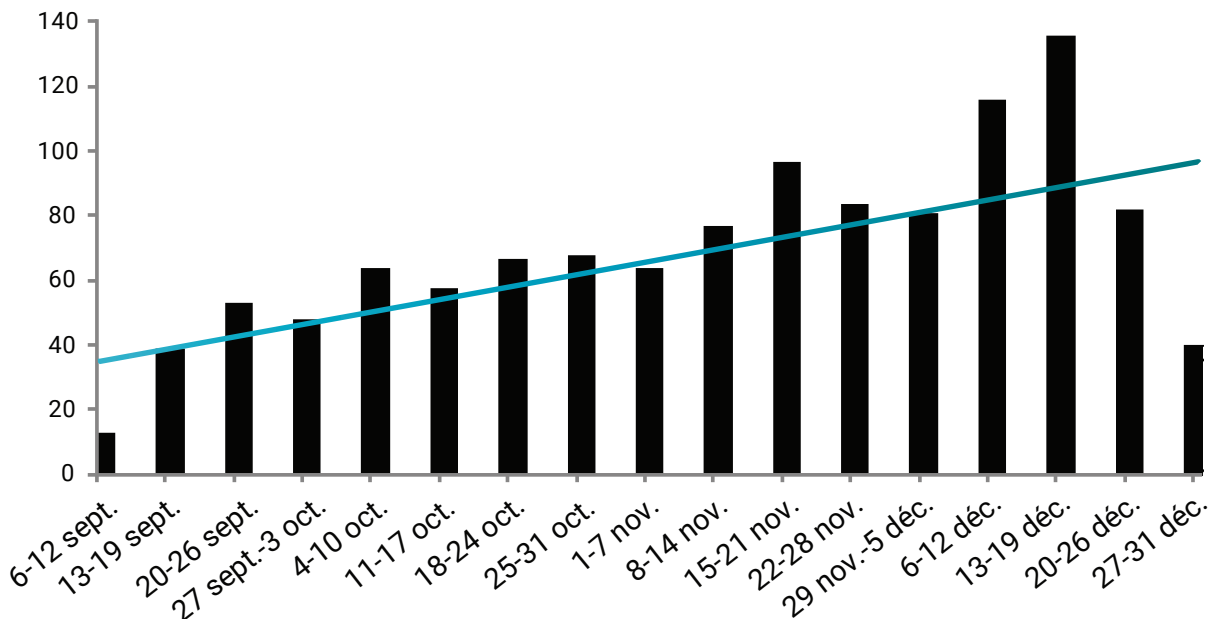
**TABLEAU 12 – Sommaire des demandes de réexamen**

DEMANDES DE RÉEXAMEN	NOMBRE
Demandes de réexamen reçues	131
Décisions de réexamen rendues	214
Demandes de réexamen en attente d'une décision	89

## Dépôt électronique

Le 8 septembre 2020, le Tribunal a lancé un service de dépôt électronique sur son site Web. Ses parties prenantes peuvent maintenant déposer électroniquement des formulaires et des documents relatifs à leur appel ou à leur requête.

Le tableau 13 présente le nombre de dépôts électroniques reçus chaque semaine pour la période du 8 septembre au 31 décembre 2020. L'utilisation de ce service a augmenté au cours des 17 dernières semaines de 2020 à mesure que les parties prenantes se sont familiarisées avec le nouveau service.

**TABLEAU 13 – Dépôts électroniques hebdomadaires**


# QUESTIONS FINANCIÈRES

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (tableau 14).

**TABLEAU 14 – État des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (en milliers de dollars)**

TYPE DE DÉPENSE	BUDGET	RÉEL	ÉCART	
	2020	2020	\$	%
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>				
Salaires et traitements	14 676	14 428	248	1,7
Avantages sociaux	3 392	3 168	226	6,6
<b>AUTRES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DIRECTES</b>				
Transports et communications	977	449	528	54,0
Services	7 693	5 736	1 957	25,4
Fournitures et matériel	577	849	(272)	(47,1)
<b>Total des autres dépenses de fonctionnement directes</b>	<b>9 247</b>	<b>7 034</b>	<b>2 212</b>	<b>23,9</b>
<b>Total – TASPAAT</b>	<b>27 315</b>	<b>24 630</b>	<b>2 685</b>	<b>9,8</b>
Services – CSPAAAT	530	557	(27)	(5,1)
Intérêts créditeurs bancaires	(12)	(7)	(5)	(40,7)
<b>TOTAL – CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>27 833</b>	<b>25 180</b>	<b>2 653</b>	<b>9,5</b>
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>				
Indemnités de départ	125	303	(178)	(142,4)
<b>TOTAL – DÉPENSES</b>	<b>27 958</b>	<b>25 483</b>	<b>2 475</b>	<b>8,9</b>

**Note :**

Les chiffres réels de 2020 sont présentés sur la même base que le budget approuvé et diffèrent des chiffres présentés dans les états financiers de fin d'exercice vérifiés (voir la note 2 des états financiers).

L'écart de (92 \$) se compose de :

	Montant	Total
<b>FONDS DES DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS</b>		
Amortissement	445	-
Ajout aux immobilisations	(214)	231
<b>FONDS DE FONCTIONNEMENT</b>		
Indemnités de départ, de vacances et CDSS	(72)	-
Charges payées d'avance	(67)	(139)
Écart	-	92

Le cabinet d'experts comptables Deloitte s.r.l. a effectué l'audit des états financiers du Tribunal pour l'exercice clos le 31 décembre 2020. Le rapport de l'auditeur indépendant se trouve à l'annexe B.

# ANNEXE A

## Décideurs, personnel de direction et conseillers médicaux

### Décideurs nommés par décret

Suit la liste des décideurs nommés par décret en fonction en 2020 et leur rémunération annuelle.<sup>1</sup>

À temps plein	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle <sup>2</sup>
<b>Présidente</b>			
McCutcheon, Rosemarie	16 août 2019	8 janvier 2022	174 088,00 \$
<b>Vice-présidents</b>			
Baker, Andrew	28 juin 2006	31 décembre 2023	156 043,00 \$
Basa, Rosemary	18 février 2016	7 février 2020	20 935,00 \$
Crystal, Melvin	3 mai 2000	2 mai 2022	156 043,00 \$
Dee, Garth	17 juin 2009	18 février 2022	156 043,00 \$
Dimovski, Jim	19 novembre 2014	23 février 2021	146 310,00 \$
Huras, Christina	10 février 2016	28 août 2021	136 578,00 \$
lima, Katherine	5 janvier 2015	20 février 2023	144 476,00 \$
Jepson, Kenneth	10 décembre 2014	28 août 2021	136 578,00 \$
Kalvin, Bernard	20 octobre 2004	31 mai 2021	153 800,00 \$
Keil, Martha	16 février 1994	17 février 2022	156 043,00 \$
Kosny, Agnieszka	11 juin 2020	10 juin 2022	127 150,00 \$ <sup>3</sup>
Patterson, Angus	13 juin 2007	31 mars 2021	156 043,00 \$
Perryman, Natalie	5 janvier 2015	7 février 2023	140 193,00 \$
Petrykowski, Luke	3 octobre 2012	31 décembre 2021	146 310,00 \$
Ryan, Sean	28 mai 2020	27 mai 2022	85 450,00 \$
Shime, Sandra	15 juillet 2009	13 décembre 2025	146 310,00 \$
Smith, Joanna	28 août 2013	31 décembre 2021	146 310,00 \$
Woodrow, Rebecca	22 juin 2016	20 février 2020	25 645,00 \$
<b>Membres représentant les employeurs</b>			
Christie, Mary	2 mai 2001	31 décembre 2020	126 341,00 \$
Sacco, Carmine	21 février 2018	20 février 2023	116 990,00 \$
Thomson, David	18 mai 2017	17 mai 2022	118 473,00 \$

<sup>1</sup> La liste comprend aussi les décideurs terminant d'exercer leurs fonctions après la fin de leur mandat en application de l'article 175 de la *Loi de 1997*.

<sup>2</sup> La rémunération annuelle ne comprend pas les dépenses.

<sup>3</sup> Ce montant prend en compte la rémunération comme vice-présidente et membre représentant les travailleurs en 2020.

<b>À temps plein</b>	<b>Nomination initiale</b>	<b>Fin du mandat</b>	<b>Rémunération annuelle</b>
----------------------	----------------------------	----------------------	------------------------------

**Membres représentant les travailleurs**

Ferrari, Mary	15 juillet 2005	31 décembre 2021	118 473,00 \$
Hoskin, Kelly	13 juin 2007	30 septembre 2023	120 654,00 \$
Kosny, Agnieszka	8 janvier 2018	11 juin 2020	127 150,00 \$ <sup>3</sup>

<b>À temps partiel</b>	<b>Nomination initiale</b>	<b>Fin du mandat</b>	<b>Rémunération annuelle</b>
------------------------	----------------------------	----------------------	------------------------------

**Vice-présidents**

Allen, Paul	24 février 2016	23 février 2021	141 184,00 \$
Bayefsky, Eban	30 juillet 2020	29 juillet 2022	16 503,00 \$
Brossard, Liane	21 février 2018	20 février 2020	2 167,00 \$
Cappell, Barbara	24 février 2016	23 février 2021	48 909,00 \$
Carlan, Nicolette	17 août 2017	16 août 2019	11 000,00 \$
Cooper, Keith	16 décembre 2009	8 octobre 2018	4 728,00 \$
Darvish, Sherry	30 juillet 2020	29 juillet 2022	19 605,00 \$
Evans, Katharine	4 octobre 2017	3 octobre 2022	88 284,00 \$
Ferguson, Nancy	30 juillet 2020	29 juillet 2022	14 483,00 \$
Frenschkowski, JoAnne	4 mars 2013	3 mars 2023	38 074,00 \$
Gehrke, Linda	4 novembre 2015	3 novembre 2025	85 305,00 \$
Hale, Donald	15 janvier 2016	14 janvier 2021	25 368,00 \$
Hoare, Rhea	26 octobre 2016	30 octobre 2021	99 254,00 \$
Hodis, Sonja	15 juillet 2009	12 août 2022	56 183,00 \$
Horne, Ronald	10 mai 2017	9 mai 2022	46 299,00 \$
Illion, Brian	11 juillet 2017	10 juillet 2020	4 236,00 \$
Jacques, Karen	15 février 2017	20 février 2022	42 472,00 \$
Kosmidis, Elizabeth	17 juin 2015	16 juin 2025	73 306,00 \$
MacAdam, Colin	4 mai 2005	31 décembre 2019	1 576,00 \$
Mackenzie, Ian	9 octobre 2013	30 octobre 2023	72 697,00 \$
Marafioti, Victor	11 mars 1987	20 février 2021	76 785,00 \$
McBey, Donald	22 juin 2016	31 décembre 2019	37 487,00 \$
McCaffrey, Grant	22 juillet 2015	21 juillet 2022	56 912,00 \$
McGarvey, Matthew	22 juillet 2015	22 juillet 2020	9 714,00 \$
McLoughlin, Michael	29 août 2019	28 août 2021	42 999,00 \$
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005	9 novembre 2023	70 875,00 \$

<b>À temps partiel</b>	<b>Nomination initiale</b>	<b>Fin du mandat</b>	<b>Rémunération annuelle</b>
<b>Vice-présidents (suite)</b>			
Morrow, Bernard	30 juillet 2020	29 juillet 2022	18 423,00 \$
Nairn, Rob	29 avril 1999	31 décembre 2020	184 425,00 \$
Onen, Zeynep	4 novembre 2015	3 novembre 2025	77 522,00 \$
Patel, Vandana	10 décembre 2020	9 décembre 2022	0,00 \$
Peckover, Susan	20 octobre 2004	19 octobre 2020	41 571,00 \$
Pollock, Bruce	15 février 2017	20 février 2022	39 965,00 \$
Ramsay, Christopher	18 mai 2016	31 décembre 2021	165 090,00 \$
Revington, Dan	8 janvier 2018	7 janvier 2023	41 768,00 \$
Salisbury, Robert	2 février 2017	20 février 2022	31 031,00 \$
Samaras, Constantine	1 <sup>er</sup> novembre 2017	31 octobre 2020	2 069,00 \$
Smith, Eleanor	1 <sup>er</sup> février 2000	30 octobre 2023	64 447,00 \$
Somerville, Ann	4 octobre 2017	3 octobre 2022	53 228,00 \$
Sutton, Wendy	27 mai 2009	8 juillet 2020	32 642,00 \$
Wales, Shirley	15 février 2017	20 février 2020	0,00 \$
Wong, Anita	30 juillet 2020	29 juillet 2022	13 400,00 \$
Zehr, Chantelle	4 octobre 2017	3 octobre 2022	95 998,00 \$
Zigler, Robert	12 mars 2018	11 mars 2020	7 092,00 \$
<b>Membres représentant les employeurs</b>			
Blogg, John	14 novembre 2012	15 juin 2020	8 437,00 \$
Boshcoff, Kenneth	8 janvier 2018	7 janvier 2020	11 358,00 \$
Burkett, Gary	2 février 2017	20 février 2022	55 822,00 \$
Davis, Bill	27 mai 2009	12 août 2021	29 417,00 \$
Falcone, Mena	21 octobre 2015	20 octobre 2023	36 647,00 \$
Greenside, Patricia	8 janvier 2018	7 janvier 2023	52 672,00 \$
Lipton, Mary	24 février 2016	23 février 2021	1 711,00 \$
Ouellette, Richard	26 avril 2017	25 avril 2022	39 161,00 \$
Phillips, Victor	15 novembre 2006	14 novembre 2019	826,00 \$
Provato, Joseph	10 décembre 2020	9 décembre 2022	0,00 \$
Sahay, Sonya	29 août 2019	28 août 2021	30 086,00 \$
Soden, Kristen	18 octobre 2017	17 octobre 2022	32 076,00 \$
Tracey, Elaine	7 décembre 2005	6 décembre 2019	2 242,00 \$
Trudeau, Marcel	16 avril 2008	31 décembre 2023	18 378,00 \$
Watters, Michelle	7 mars 2018	6 mars 2020	3 224,00 \$



À temps partiel	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle
<b>Membres représentant les travailleurs</b>			
Agnidis, Zoe	21 février 2018	20 février 2023	60 625,00 \$
Broadbent, Dave	18 avril 2001	17 avril 2021	23 909,00 \$
Carlino, Gerry	3 octobre 2012	2 octobre 2022	22 906,00 \$
Crocker, Jim	1 <sup>er</sup> août 1991	31 octobre 2019	8 787,00 \$
O'Connor, Sean	8 janvier 2018	7 janvier 2020	19 306,00 \$
Pernal, Nicholas	8 janvier 2018	7 janvier 2020	0,00 \$
Roth, Stephen	24 février 2016	23 février 2021	57 108,00 \$
Salama, Claudine	3 octobre 2012	2 octobre 2022	57 710,00 \$
Signoroni, Antonio	29 septembre 2010	6 janvier 2021	41 727,00 \$
Thompson, James	5 avril 2017	4 avril 2022	41 757,00 \$
Tzaferis, Mary	7 décembre 2016	6 décembre 2021	52 922,00 \$

## Personnel de direction

Michelle Alton.....	Avocate générale du Tribunal
Sarah Schumacher.....	Conseillère juridique de la présidente du Tribunal <sup>4</sup>
Nicole Bisson .....	Directrice des services d'appel
Lynn Telalidis .....	Directrice des ressources humaines et de l'administration
Justin Huang .....	Directeur des services d'information et de technologie <sup>5</sup>
Wesley Lee.....	Contrôleur général
Janet Oulton.....	Chef de l'administration du rôle
Slavica Todorovic.....	Responsable des initiatives stratégiques
Guylaine Mageau .....	Chef des services aux cadres

## Conseillers médicaux

Le groupe des conseillers médicaux se compose de médecins spécialistes hautement qualifiés qui agissent à titre de consultants auprès du Tribunal, en travaillant en étroite collaboration avec le Bureau de liaison médicale. Suivent les cinq conseillers médicaux du Tribunal.

D <sup>r</sup> John Duff.....	Chirurgie générale (président du groupe des conseillers médicaux)
D <sup>r</sup> Paul Cooper .....	Neurologie
D <sup>r</sup> Marvin Tile.....	Chirurgie orthopédique
D <sup>r</sup> Emmanuel Persad .....	Psychiatrie
D <sup>r</sup> Anthony Weinberg.....	Médecine interne

<sup>4</sup> Carole Prest a quitté le poste de conseillère juridique de la présidente du Tribunal en novembre 2020.

<sup>5</sup> David Bestvater a quitté le poste de directeur des services d'information et de technologie en septembre 2020.



Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.  
400 Applewood Crescent  
Bureau 500  
Vaughan (Ontario) L4K 0C3  
Canada

Tél. : 416 601-6150  
Télééc. : 416 601-6151  
www.deloitte.ca

## Rapport de l'auditeur indépendant

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

### Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2020, et les états des résultats, de l'évolution des soldes des fonds et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables (collectivement appelés les « états financiers »).

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du TASPAAT au 31 décembre 2020, ainsi que des résultats de ses activités, de l'évolution des soldes de ses fonds et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

### Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues (NAGR) du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants du TASPAAT conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à notre audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

### Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité du TASPAAT à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider le TASPAAT ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière du TASPAAT.

### **Responsabilité de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers**

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles, individuellement ou collectivement, puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne.
- Nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne du TASPAAAT.
- Nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière.
- Nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité du TASPAAAT à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener le TASPAAAT à cesser son exploitation.
- Nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

« original signé par Deloitte »

Comptables professionnels agréés  
Experts-comptables autorisés  
Le 10 mars 2021

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## État de la situation financière

Au 31 décembre 2020

DESCRIPTION DU COMPTE	2020	2019
<b>ACTIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Trésorerie	2 294 289 \$	2 675 053 \$
Montant à recevoir de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	1 535 953	643 607
Charges payées d'avance et avances	534 403	468 106
Charges recouvrables (note 3)	312 244	212 561
Total – Actif à court terme	4 676 889	3 999 327
<b>IMMOBILISATIONS (note 4)</b>	<b>439 247</b>	<b>670 576</b>
Total – Immobilisations et actif à court terme	5 116 136 \$	4 669 903 \$
<b>PASSIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Créditeurs et charges à payer	2 343 086 \$	1 732 798 \$
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	2 513 631	2 585 622
Avance liée au fonctionnement reçue de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 5)	1 800 000	1 800 000
Total – Passif à court terme	6 656 717	6 118 420
<b>SOLDES DES FONDS</b>		
FONDS DE FONCTIONNEMENT (note 6)	(1 979 828)	(2 119 093)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	439 247	670 576
Total – Soldes des fonds	(1 540 581)	(1 448 517)
Total – Passif et soldes des fonds	5 116 136 \$	4 669 903 \$

APPROUVÉ AU NOM DU TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE  
ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

....., présidente

## TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

### État des résultats

Exercice clos le 31 décembre 2020

DESCRIPTION DU COMPTE	2020	2019
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>		
Salaires et traitements	14 428 153 \$	13 609 832 \$
Avantages sociaux (note 7)	3 398 670	3 023 053
Transport et communications	449 468	831 448
Services et fournitures	6 304 095	7 590 572
Amortissement	444 968	441 728
Sous-total – Charges de fonctionnement	25 025 354	25 496 633
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) (note 8)	557 252	554 614
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	25 582 606	26 051 247
INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS	(7 121)	(41 672)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES	25 575 485	26 009 575
FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT	(25 483 421)	(25 946 776)
<b>SURPLUS ANNUEL</b>	<b>92 064 \$</b>	<b>62 799 \$</b>

## TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

### État de l'évolution des soldes des fonds

Exercice clos le 31 décembre 2020

ÉVOLUTION DES SOLDES DES FONDS	<u>Dépenses en immobilisations</u>	<u>Administration</u>	<u>Total</u>
<b>SOLDE – 1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	947 129	(2 332 847)	(1 385 718)
Entrées d'immobilisations	165 175	–	165 175
Amortissement des immobilisations	(441 728)	–	(441 728)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	–	174 877	174 877
Charges payées d'avance (note b)	–	38 877	38 877
Surplus annuel	(276 553)	213 754	(62 799)
<b>SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2019</b>	670 576	(2 119 093)	(1 448 517)
Entrées d'immobilisations	213 639	–	213 639
Amortissement des immobilisations	(444 968)	–	(444 968)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	–	71 991	71 991
Charges payées d'avance (note b)	–	67 274	67 274
Surplus annuel	(231 329)	139 265	(92 064)
<b>SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2020</b>	439 247	(1 979 828)	(1 540 581)

Note a) Les indemnités de départ, les crédits de vacances et les montants au titre du compte de dépenses en soins de santé ne sont pas financés par la CSPAAAT tant qu'ils ne sont pas payés.

Note b) Les charges payées d'avance sont financées par la CSPAAAT lorsqu'elles sont payées plutôt que lorsqu'elles sont passées en charge.

## TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

### État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 décembre 2020

FLUX DE TRÉSORERIE	2020	2019
<b>FLUX DE TRÉSORERIE NETS LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES</b>		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	24 591 075 \$	24 567 418 \$
Encaissements au titre des charges recouvrables	696 370	936 190
Intérêts bancaires reçus	7 121	41 672
Charges, charges recouvrables, déduction faite de l'amortissement de 444 968 \$ (2019 – 441 728 \$)	(25 461 691)	(26 998 860)
Sous-total – (diminution) augmentation de la trésorerie	(167 125)	(1 453 580)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations	(213 639)	(165 175)
<b>DIMINUTION NETTE DE LA TRÉSORERIE</b>	<b>(380 764)</b>	<b>(1 618 755)</b>
<b>TRÉSORERIE AU DÉBUT</b>	<b>2 675 053</b>	<b>4 293 808</b>
<b>TRÉSORERIE À LA FIN</b>	<b>2 294 289 \$</b>	<b>2 675 053 \$</b>

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

---

### 1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal) a été créé par la *Loi sur les accidents du travail* L.O. de 1984, chapitre 58 – article 32, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1985. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) a remplacé la *Loi sur les accidents du travail* et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT – auparavant la Commission des accidents du travail) est tenue de financer le coût du Tribunal à même le fonds d'assurance. Les remboursements et les montants utilisés pour le financement sont déterminés et approuvés par le ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario.

Il revient au Tribunal de connaître, d'entendre et de trancher de façon équitable, impartiale et indépendante les appels des employés et des employeurs à l'égard des décisions, des ordonnances ou des jugements de la CSPAAT ainsi que toutes les questions ou tous les enjeux expressément conférés au Tribunal par la Loi de 1997.

### 2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Les points suivants résument les principales méthodes comptables utilisées dans la préparation des états financiers ci-joints.

#### *Mode de présentation*

Les états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif du secteur public, y compris les chapitres SP 4200 à SP 4270 du *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. La méthode de la comptabilité par fonds affectés est utilisée pour la présentation des produits.

#### *Comptabilisation des produits*

La CSPAAT finance les charges, à mesure qu'elles sont engagées, à l'exception des indemnités de départ et des crédits de vacances, qui sont financés lorsqu'ils sont payés, et des charges payées d'avance, qui sont financées lorsqu'elles sont payées, et non lorsqu'elles sont passées en charge.

#### *Estimations comptables*

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et formule des hypothèses qui ont des répercussions sur les montants présentés dans les états financiers et les notes complémentaires. Étant donné l'incertitude inhérente à ces estimations, les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs. Les comptes nécessitant des estimations et des hypothèses sont inclus au poste Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés.



# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

---

### 2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

#### *Immobilisations*

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative de quatre ans.

Le financement des immobilisations fourni par la CSPAAAT est inscrit au fonds des dépenses en immobilisations. Chaque année, un montant équivalant à l'amortissement des immobilisations est retranché du fonds et un montant équivalant aux ajouts d'immobilisations est ajouté au fonds.

#### *Avantages sociaux des employés*

##### a) Avantages de retraite

Le Tribunal fournit un régime de retraite à tous ses employés permanents (et à ses employés non permanents qui choisissent d'y participer) grâce au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et à la Fiducie de pension du SEFPO du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario qui sont tous les deux des régimes interentreprises établis par la province de l'Ontario. Il s'agit de régimes à prestations déterminées qui précisent le montant de retraite que recevront les employés selon leurs années de service et leur taux de salaire.

##### b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont comptabilisées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Une indemnité de départ est comptabilisée une fois que l'employé a travaillé pour le Tribunal durant une période minimale (de cinq ans). Le montant maximal payable à un employé ne peut excéder la moitié de son salaire annuel à temps plein. Un employé syndiqué qui prend sa retraite ou quitte volontairement son emploi est admissible à des indemnités de départ à l'égard des services accumulés jusqu'au 30 juin 2010. Un employé non syndiqué qui prend sa retraite et a droit à un RRF est admissible à des indemnités de départ à l'égard des services accumulés jusqu'au 31 décembre 2015. Un employé non syndiqué qui quitte volontairement son emploi est uniquement admissible à des indemnités de départ à l'égard des services accumulés jusqu'au 31 décembre 2011.

##### c) Crédits de vacances

Les droits aux vacances sont comptabilisés durant l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les employés peuvent accumuler des crédits de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances payées pour une année auquel ils sont admissibles au 31 décembre de chaque année. Les membres de la haute direction ont également le droit d'accumuler des heures jusqu'à concurrence de dix jours de vacances par année (jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq jours). Tous les crédits de vacances gagnés et non utilisés sont remboursés à l'employé à la date de sa cessation d'emploi.

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

### 2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

#### d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal fournit aussi des avantages en matière de soins dentaires, d'assurance vie de base, de prestations de maladie et d'hospitalisation supplémentaires aux employés retraités au moyen d'un régime d'autoassurance, sans capitalisation, à prestations déterminées, établi par la province de l'Ontario.

Le Tribunal ne constate pas de passif au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir de la province de l'Ontario.

#### e) Compte de dépenses en soins de santé (CDSS)

Conformément au régime d'avantages sociaux des employés de la province de l'Ontario, le Tribunal offre une composante liée aux dépenses en soins de santé qui prévoit un montant annuel pour chaque employé admissible. Tous les montants non utilisés au cours de l'exercice considéré peuvent être reportés jusqu'à un maximum de un exercice ultérieur.

### 3. CHARGES RECOUVRABLES

Les charges recouvrables consistent en des montants recouvrables relativement à des services partagés, à des prêts de service et à d'autres créances diverses.

Source des charges recouvrables	2020	2019
<b>Services partagés</b>		
Commission des relations de travail de l'Ontario	188 297 \$	95 414 \$
Tribunal de l'équité salariale	10 586	4 582
<b>Prêts de service</b>		
Bureau des conseillers des travailleurs	–	14 899
<b>Autres</b>		
Remboursement de la TVH à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	99 218	83 727
Montants à recevoir d'employés	–	1 599
Divers	14 143	12 340
<b>Total</b>	<b>312 244 \$</b>	<b>212 561 \$</b>

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

### 4. IMMOBILISATIONS

Type d'immobilisations	Coût	Amortissement cumulé	2020	2019
			Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Améliorations locatives	4 129 228 \$	3 917 161 \$	212 067 \$	406 049 \$
Mobilier et matériel	448 553	411 144	37 409	97 540
Matériel informatique et logiciels	1 030 724	840 953	189 771	166 987
<b>Total</b>	<b>5 608 505 \$</b>	<b>5 169 258 \$</b>	<b>439 247 \$</b>	<b>670 576 \$</b>

### 5. AVANCE LIÉE AU FONCTIONNEMENT REÇUE DE LA CSPAAAT

L'avance liée au fonctionnement ne porte pas intérêt et ne comporte aucune modalité précise de remboursement.

### 6. FONDS DE FONCTIONNEMENT

Le déficit du fonds de fonctionnement de 1 979 828 \$ au 31 décembre 2020 (2019 – 2 119 093 \$) représente les obligations futures à l'égard des employés en ce qui concerne les indemnités de départ, les crédits de vacances et les crédits du compte de dépenses en soins de santé, déduction faite des charges payées d'avance. Le financement de ces obligations futures sera assuré par la CSPAAAT durant l'exercice où le paiement aura lieu.

### 7. OBLIGATIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

#### a) Coûts du régime de retraite

Les cotisations du Tribunal relativement aux coûts du régime de retraite s'élèvent à 1 278 561 \$ (2019 – 1 209 260 \$) et sont comprises dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

#### b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont comptabilisées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Les indemnités de départ nettes comptabilisées en 2020 totalisaient une baisse de 308 418 \$ (2019 – 154 914 \$), par rapport à l'exercice précédent, et elles sont incluses dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

#### c) Droit aux crédits de vacances

Les droits aux crédits de vacances sont comptabilisés au cours de l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les crédits de vacances nets comptabilisés en 2020 totalisaient une hausse des charges à payer de 228 627 \$ (2019 – baisse de 24 563 \$), par rapport à l'exercice précédent, et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

### 7. OBLIGATIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS (suite)

d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal ne comptabilise pas la charge à payer au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir de la province de l'Ontario.

e) Compte de dépenses en soins de santé (CDSS)

Les employés admissibles ont droit à un montant annuel au titre du compte de dépenses en soins de santé, dans le cadre de leurs avantages en matière de soins de santé. Tous les montants non utilisés peuvent être reportés jusqu'à un maximum de un exercice ultérieur. Les crédits du CDSS nets comptabilisés en 2020 totalisaient une hausse de 7 800 \$ (2019 – hausse de 4 600 \$), par rapport à l'exercice précédent, et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

### 8. SERVICES – CSPAAAT

La charge représente les coûts administratifs de traitement des dossiers de réclamation de la CSPAAAT qui se trouvent en appel devant le Tribunal, selon le paragraphe 125 (4) de la Loi de 1997.

### 9. ENGAGEMENTS

Le Tribunal a des engagements en vertu de plusieurs contrats de location et d'entretien relativement à du matériel informatique et de bureau et à des droits d'utilisation de logiciels, et de contrats de services liés aux solutions d'apprentissage en milieu de travail d'une durée restante de un an à quatre ans. Les paiements minimaux exigibles à l'égard de ces engagements sont les suivants :

<u>Année</u>	<u>Paiements minimaux</u>
2021	433 792 \$
2022	23 075
2023	6 734
2024	3 791
<b>Paiements minimaux exigibles</b>	<b>467 392 \$</b>

# TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

## Notes complémentaires

31 décembre 2020

---

### 9. ENGAGEMENTS (suite)

Le Tribunal est également tenu de faire des paiements minimaux exigibles au titre de la location de locaux, y compris des charges d'exploitation d'immeubles. Les paiements minimaux exigibles au cours des cinq prochains exercices sont les suivants :

<u>Année</u>	<u>Paiements minimaux</u>
2021	1 748 538 \$
2022	1 774 767
2023	1 801 388
2024	1 828 409
2025	1 855 835
<b>Paiements minimaux exigibles au titre des contrats de location-exploitation</b>	<b>9 008 937 \$</b>

Le bail actuel a été renouvelé pour une durée de dix ans, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015, et comporte deux possibilités permettant de prolonger le bail de cinq ans.