

Rapport annuel 2021



AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE
PROGRESSER ENSEMBLE



Ontario

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

Workplace Safety and Insurance
Appeals Tribunal

Rapport annuel 2021 **du TASPAAT**

**Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail**
505, avenue University, 7^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P2
www.wsiat.on.ca, ISSN : 1480-5707 © 2022

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 2021 ainsi que des commentaires relatifs à certaines questions susceptibles de présenter un intérêt particulier pour le ministre et les groupes intéressés du Tribunal.

Mandat

Le Tribunal a pour mandat d'entendre et de décider les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission et toute autre question qui lui est confiée aux termes de la Loi de 1997.

Énoncé de mission

À titre d'organisme décisionnel du système de justice ontarien, le Tribunal a pour mission de fournir des services de qualité en vue du règlement des appels en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, et ce, de façon équitable et en temps opportun. L'interprétation qu'il fait de la législation devrait assurer aux travailleurs, aux employeurs, à la Commission, au gouvernement et au public en général un commentaire bien motivé sur la législation relative au système de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Principes directeurs

Les principes directeurs du Tribunal sont :

- un système d'appel accessible ;
- des services de qualité supérieure pour les travailleurs, les employeurs et les autres groupes intéressés ;
- des décideurs avertis et expérimentés pouvant produire des décisions bien motivées ;
- un traitement des cas prompt et efficient ;
- une facilité d'accès aux renseignements au sujet des processus et du droit en matière d'assurance contre les accidents du travail ;
- une coordination efficiente avec les partenaires du milieu de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	iii
Mandat, énoncé de mission et principes directeurs	iv
RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE	
Message de la présidente	1
2021 en rétrospective	1
Initiatives auprès des parties prenantes	2
Commentaires des parties prenantes	3
Sondage sur l'accessibilité	4
2022 en perspective	5
Remerciements	7
L'année 2021 du TASPAAT en quelques chiffres	8
Points saillants des questions examinées en 2021	9
Droit initial à indemnisation	9
Droit à des prestations pour PG	10
Taux de l'indemnité pour PNF	10
Interprétation des politiques de la Commission	12
Droit à indemnisation pour stress chronique	13
Maladies professionnelles	15
Questions particulières aux employeurs	17
Requêtes relatives au droit d'action	19
Délais de prescription dans le contexte de la pandémie de COVID-19	20
Autres questions juridiques	20
Requêtes en révision judiciaire	22
Enquêtes du Bureau de l'Ombudsman	23
RAPPORT DU TRIBUNAL	
Organisation du Tribunal	25
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
Présentation des dossiers	36
Introduction	36
Nombre de dossiers	36
Instances consécutives aux décisions — Demandes de réexamen	45
Dépôt électronique	45
Questions financières	46
Annexe A	47
Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2021	47
Personnel de direction	49
Conseillers médicaux	49
Annexe B	50
Rapport de l'auditeur indépendant	50

RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Rosemarie McCutcheon

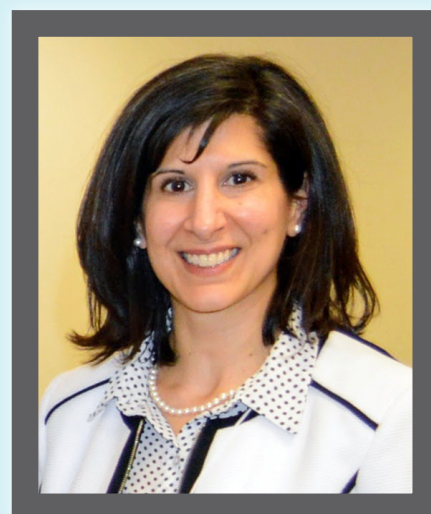
Je suis heureuse de vous présenter le *Rapport annuel 2021* du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal ou TASPAAAT). Le Tribunal a traversé une autre année difficile au cours de laquelle il a su continuer à s'adapter et à innover pour répondre aux besoins de ses parties prenantes.

2021 en rétrospective

Pendant la pandémie de COVID-19, le Tribunal a veillé à protéger son personnel, ses décideurs et ses parties prenantes tout en remplissant son mandat consistant à assurer l'accès rapide à la justice et à rendre des décisions bien motivées. En 2021, conformément aux directives de santé publique, le Tribunal a priorisé les modes d'audition à distance et la majorité de son personnel est demeurée en mode télétravail.

Aperçu des réalisations en 2021

- Réduction de 7,8 à 6,3 mois de l'attente avant l'audition, malgré une hausse de 41 % du nombre de nouveaux dossiers
- 1 928 décisions, dont 92 % rendues en 120 jours ou moins
- Lancement du projet-pilote de partage électronique et obtention des commentaires des participants
- 11 083 documents déposés électroniquement et amélioration du système de dépôt électronique en réponse aux commentaires des parties prenantes



« La transition progressive à la vie post-pandémique est l'occasion de façonner une approche plus délibérée et réfléchie à l'égard du futur de la justice au TASPAAAT. »

- Tenue sécuritaire d'un nombre restreint d'audiences en personne dans des cas ne se prêtant pas aux modes d'audition à distance
- Création du Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme du Tribunal
- Présentation du premier symposium sur l'accès à la justice à 194 participants en décembre

Le Tribunal a toujours visé l'excellence en matière d'accès à la justice ; toutefois, la compréhension des pratiques exemplaires à cet effet évolue rapidement. Le Tribunal tente donc de s'améliorer constamment grâce à une approche centrée sur l'utilisateur et à sa capacité d'adaptation.

Initiatives auprès des parties prenantes

En 2021, le Tribunal a pris plusieurs initiatives pour garder contact avec ses parties prenantes et ainsi cultiver sa capacité d'adaptation face à leurs besoins :

- 12 séances de formation pour les représentants (500 participants chacune)
- 3 séances de sensibilisation (environ 440 participants)
- sondage consécutif à l'audition offert sur le site Web
- sondage pour les parties prenantes lancé en juin
- sondage sur l'accessibilité mené à terme en octobre

Nous avons reçu des commentaires généralement positifs au sujet de nos séances de formation et de sensibilisation. Nous avons l'intention de poursuivre ce genre d'initiatives dans l'avenir.

En 2021, le Tribunal a donné suite à certains avis et commentaires reçus directement de ses parties prenantes. Suivent quelques exemples.

- Le Tribunal verse ses décisions dans une base de données depuis 1985. Au début de l'année, il a dû supprimer l'accès à cette base de données sur son site Web parce qu'elle ne respectait pas les exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO). Un grand nombre de parties prenantes nous ont ensuite informés qu'elles préféraient utiliser la base de données dans leurs recherches juridiques. Notre Service d'information et de technologie a donc travaillé d'arrache-pied pour trouver une solution compatible avec les exigences de la LAPHO, et nous avons pu rétablir l'accès à cette fonction de recherche en juillet.
- Le Tribunal a lancé son service de dépôt électronique en septembre 2020. En réponse aux commentaires reçus à ce sujet, nous avons amélioré ce service, notamment en introduisant un accusé de réception par courriel.

- Un grand nombre de parties prenantes ont dit s'inquiéter de l'élimination du télécopieur comme mode de communication avec le TASPAAT, indiquant qu'il s'agit parfois du seul moyen disponible en région. Le Tribunal a donc décidé de maintenir l'usage du télécopieur, mais il incite les représentants à utiliser les services de dépôt électronique et de partage électronique, des moyens de transmission électronique modernes produisant des documents plus lisibles de qualité supérieure.

Commentaires des parties prenantes

Le Tribunal répond régulièrement aux commentaires et aux questions de ses parties prenantes lors de ses séances de sensibilisation.

En 2021, il a aussi sollicité leurs avis et commentaires au moyen de sondages, tels que celui de juin concernant les préférences relatives aux audiences à distance, les séances de sensibilisation, l'intérêt à l'égard des audiences à distance après la pandémie et le service de dépôt électronique.

Ce sondage a été envoyé à environ 150 parties prenantes et 78 de celles-ci y ont répondu.

- La plupart des répondants (67 %) ont dit pouvoir fonctionner dans un environnement sans papier, tandis que les autres ont indiqué préférer les dossiers papier.
- La plupart des répondants (49 %) ont indiqué préférer les audiences par vidéoconférence à celles par audioconférence (18 %), tandis qu'environ 21 % ont dit ne pas avoir de préférence.
- La principale raison expliquant la préférence pour les audiences par vidéoconférence était de pouvoir jauger la situation grâce à l'observation des parties et décideurs, ce qui peut faciliter l'attention et les interactions.
- Les principales raisons expliquant la préférence pour les audiences par audioconférence étaient qu'elles nécessitent moins de matériel et de capacités technologiques, ce qui est moins stressant pour les participants pour lesquels la technologie présente un obstacle.
- 84 % des répondants ont indiqué souhaiter participer à des audiences à distance une fois que les restrictions sanitaires auront été levées.
- Les répondants ont dit trouver les audiences à distance avantageuses, car elles : facilitent l'accès à la justice et réduisent les déplacements ; réduisent l'anxiété et le stress pour certaines personnes plus à l'aise dans un cadre familial ; accroissent l'efficacité et réduisent les coûts ; permettent d'éviter le stress lié aux déplacements, surtout par temps peu clément.

- Les raisons expliquant la préférence pour les audiences en personne étaient l'impression que les audiences à distance sont moins intimes, que les clients s'y sentent moins bien entourés et que leur déroulement peut être perturbé par des problèmes techniques.

Un des points essentiels ressortant de ce sondage est que de nombreuses parties prenantes attribuent de nombreux avantages aux audiences à distance et au travail dans un environnement sans papier, mais qu'aucun modèle ne convient à tous. Le Tribunal vise donc à fournir des services rapides tenant compte des besoins individuels de ses parties prenantes.

Sondage sur l'accessibilité

À titre d'organisme désigné du secteur public aux termes de la LAPHO, le Tribunal est tenu d'assurer l'accessibilité de ses services et de consulter les personnes handicapées. À l'appui de nos travaux en matière d'accès à la justice et d'accessibilité, nous avons mené un sondage concernant différents aspects du processus décisionnel et des ressources du TASPAAT.

Nous avons reçu 105 réponses : 61 % de représentants des travailleurs ; 29 % de représentants des employeurs ; 6 % de travailleurs ; 3 % d'employeurs.

Je suis heureuse de rendre compte des commentaires généralement positifs reçus. La plupart des répondants se sont dit d'avis :

- que le personnel du TASPAAT leur répondait rapidement ;
- que le personnel du TASPAAT était poli, respectueux et serviable ;
- que le site Web du TASPAAT était facile à trouver et à naviguer ;
- qu'il leur était facile de participer aux audiences à distance et que rien ne faisait obstacle à leur participation ;
- que le TASPAAT avait répondu entièrement ou partiellement aux demandes d'adaptation de l'audience.

Suit un échantillon des commentaires positifs reçus.

- « Je suis impressionné par la bonne volonté et la facilité d'approche du personnel du TASPAAT. »
- « Je pense que le service à la clientèle est fantastique ! Le personnel du TASPAAT est très serviable et franc au sujet des questions auxquelles il ne peut répondre. »

- « Le TASPAAT fait preuve d'un professionnalisme, d'une impartialité, d'une célérité, d'une courtoisie et d'une capacité d'adaptation exceptionnels dans ses rapports avec ses parties prenantes, les employeurs, les travailleurs et les avocats. »

Ce sondage a aussi révélé que nous pourrions faire mieux. Les obstacles notés en réponse à différentes questions relatives à l'accessibilité des services du TASPAAT se résument comme suit.

- Restrictions de la taille des documents pouvant être déposés électroniquement
- Attente avant l'audition
- Accès à la technologie pour les audiences à distance
- Problèmes techniques pendant les audiences à distance
- Besoin de simplifier le langage utilisé dans les communications et les formulaires du TASPAAT
- Hésitation de certaines personnes handicapées à demander des adaptations de peur d'être perçues comme difficiles ou d'être stigmatisées

En 2022, le Tribunal établira un groupe de travail pour examiner attentivement les résultats de ce sondage et apporter rapidement les améliorations nécessaires.

J'ai été particulièrement alarmée d'apprendre que quiconque puisse hésiter à demander des adaptations par crainte d'être stigmatisé. Fournir des mesures d'adaptation aux personnes handicapées est une obligation autant légale que morale et, en 2022, je vais voir personnellement à ce que le Tribunal communique clairement qu'il est fermement engagé à honorer cette obligation.

2022 en perspective

a) Innover pour réduire l'attente et améliorer la communication

Justice différée est justice refusée. Même s'il est devenu cliché, cet aphorisme devrait servir de guide à tout organisme décisionnel. Le Tribunal s'est fixé l'objectif de traiter ses dossiers en l'espace d'un an, de la date du dépôt de l'appel à celle de la décision. En 2021, malgré une augmentation de 41 % du nombre de nouveaux dossiers, le TASPAAT a pu réduire l'attente, mais il n'a pas réussi à atteindre son objectif.

En 2022, le Tribunal mettra au point un nouveau processus préparatoire à l'audition qui éliminera la période de deux ans pendant laquelle les dossiers peuvent demeurer dormants. Il prévoit aussi de lancer des projets-pilotes visant à accélérer les appels dans les cas

appropriés et à mettre à l'essai un nouveau modèle d'établissement du rôle. Le nouveau processus préparatoire sera introduit conjointement avec de nouvelles directives de procédure et de nouveaux formulaires rédigés dans un langage simple à la portée du lecteur moyen.

Nous allons collaborer avec nos partenaires, y compris la CSPAAT, pour trouver des moyens de réduire l'attente dans l'ensemble du régime d'assurance contre les accidents du travail.

Le Tribunal recourra aussi à des outils technologiques de pointe pour améliorer son efficacité dans l'intérêt de ses parties prenantes.

b) Façonner le futur de la justice administrative

La pandémie de COVID-19 a nécessité des changements rapides et importants dans les modes d'accès à la justice administrative. Comme plusieurs autres organismes décisionnels, le Tribunal s'est plié aux contraintes imposées par la situation de crise de santé publique en évolution constante.

La transition progressive à la vie post-pandémique est l'occasion de façonner une approche plus délibérée et réfléchie à l'égard du futur de la justice au TASPAAT. Nous cherchons à préserver les gains faits pendant la pandémie, tels que la réduction du temps et des coûts liés aux déplacements, et à ramener ce qui nous a manqué. Pour assurer une stratégie post-pandémique adaptée aux besoins, le Tribunal met sur pied des groupes de travail, et il aura recours à des sondages et à d'autres méthodes pour rester à l'écoute de ses parties prenantes.

c) Promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

Le Tribunal est un organisme décisionnel voué à assurer l'accès à la justice et à rendre des décisions bien motivées dans chaque cas. Il évolue dans le contexte ontarien, lequel est caractérisé par la diversité sociale. En Ontario, et partout dans le monde, les questions d'équité, de diversité et d'inclusion sont passées au premier plan de la conscience collective au cours des deux dernières années.

C'est donc avec plaisir que nous annonçons la création du Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme. Celui-ci sera chargé d'établir des programmes visant à ménager un lieu de travail caractérisé par la diversité, l'inclusivité et l'accessibilité.

Remerciements

Le Tribunal est reconnaissant de l'appui constant reçu de l'honorable Monte McNaughton, ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences.

Nous tenons à remercier nos partenaires et nos parties prenantes au sein du régime d'indemnisation des travailleurs pour leur collaboration. Pour parvenir à améliorer le régime, nous continuerons à travailler avec ceux-ci, à savoir la CSPAAT, le Bureau des conseillers des travailleurs, le Bureau des conseillers des employeurs, la Section du droit relatif aux accidents du travail du Barreau de l'Ontario et nos diverses parties prenantes.

Il est aussi important de remercier les décideurs, le personnel et les cadres du Tribunal d'avoir redoublé d'efforts au cours des 12 derniers mois afin de permettre au TASPAAAT de continuer à assurer la prestation de services d'excellence aux parties prenantes, malgré les aléas de la pandémie. Enfin, je désire souligner la contribution particulière des employés de la salle du courrier, des employés de soutien du Bureau de la vice-présidente greffière, du personnel du Service d'information et de technologie ainsi que du personnel de sécurité, lesquels ont continué à travailler dans nos bureaux pendant la pandémie. Le TASPAAAT n'aurait tout simplement pas pu fonctionner sans eux. Le Tribunal leur est profondément reconnaissant de l'engagement dont ils ont fait preuve.

Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec vous en 2022.



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

L'année 2021 du TASPAAT en quelques chiffres



699

auditions sur document



5*

audiences en personnes



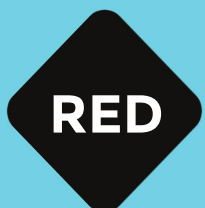
775

audiences par vidéoconférence



730

audiences par audioconférence



306

dossiers réglés



1 928

décisions provisoires et définitives



92 %

des décisions rendues en 120 jours ou moins



8 294

dépôts électroniques

POINTS SAILLANTS DES QUESTIONS EXAMINÉES EN 2021

Cette partie traite de quelques-unes des nombreuses questions juridiques, factuelles et médicales examinées dans les décisions rendues ou résumées en 2021.

Le Tribunal 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^{er} 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. Pour régler les appels dont il est saisi, le Tribunal doit 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 contenues dans 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

Pour avoir le droit de demander des prestations, le demandeur doit établir qu'il :

- est un « travailleur » au sens de la Loi de 1997 ;
- était employé par un « employeur » couvert en vertu de la Loi de 1997 ;
- a subi une lésion corporelle accidentelle aux termes de la Loi de 1997.

Dans la *décision n° 571/21, 2021 ONWSIAT 638*, le Tribunal a conclu qu'une personne blessée le premier jour d'une période de travail à l'essai est considérée comme un « travailleur » ou comme un « stagiaire » aux termes de la Loi de 1997. En l'espèce, le demandeur avait donc droit à des prestations aux termes de la Loi de 1997.

Dans la *décision n° 306/19R3, 2021 ONWSIAT 956*, le Tribunal a examiné si le demandeur était employé par un « employeur » couvert aux termes de la loi en vigueur au moment de l'accident du travail. Comme l'accident allégué était survenu en 1949, le comité a appliqué les principes

d'interprétation législative à la Loi d'avant 1985. Il a conclu que l'entreprise de l'employeur appartenait à une catégorie d'employeurs à protection obligatoire.

Droit à des prestations pour PG

La Loi de 1997 prévoit le versement de prestations pour perte de gains (PG) aux travailleurs qui subissent 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 sauf si certaines exceptions limitées s'appliquaient. Or, de nouvelles exceptions ont été ajoutées par suite de modifications apportées à l'article 44 en 2002 et en 2007.

Dans la *décision n° 3503/18*, 2021 ONWSIAT 123, le représentant du travailleur a soulevé une contestation fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte) visant l'article 44 de la Loi de 1997, disposition aux termes de laquelle les prestations pour PG ne peuvent généralement pas être réexaminées après 72 mois. Le comité a refusé d'instruire cette contestation fondée sur la Charte. Du fait de l'arrêt de la Cour suprême *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Tribunal) c. Martin*, 2003 CSC 54, les réparations constitutionnelles relevant des tribunaux administratifs sont limitées et n'incluent pas les déclarations générales d'invalidité visant des articles précis d'une loi. Dans la *décision provisoire n° 3503/18I*, 2019 ONWSIAT 735, le comité a conclu que la perte de gains pendant la période en question ne résultait pas de la lésion. Ainsi, même si le comité avait accueilli la contestation et déclaré la limite de 72 mois non applicable, le résultat n'aurait pas changé en l'espèce. Le comité a donc conclu que la contestation était théorique.

Dans la *décision n° 1218/21*, 2021 ONWSIAT 1347, le vice-président a noté qu'un licenciement à lui seul n'ouvre pas droit au réexamen des prestations pour PG plus de 72 mois après la date de l'accident. Il y avait toutefois un motif de réexamen puisque la Commission avait augmenté les prestations pour perte non financière (PNF) après le 72^e mois en raison d'une détérioration de l'état indemnisable. Le vice-président a donc réexaminé les prestations pour PG en tenant compte des circonstances entourant le licenciement du travailleur.

Taux de l'indemnité pour PNF

La Loi de 1997 et la Loi d'avant 1997 prévoient le versement d'une indemnité pour 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* (guides de l'AMA) (troisième édition révisée). Un travailleur a droit à une

évaluation aux fins de l'établissement d'une indemnité pour PNF s'il continue à présenter une déficience permanente après avoir atteint son rétablissement maximal.

Dans plusieurs décisions rendues en 2021, le Tribunal a examiné si l'indemnité pour PNF devait être réduite en raison d'un trouble préexistant qui n'aurait pas donné lieu à un taux en application des guides de l'AMA. Dans la *décision n° 60/21*, 2021 ONWSIAT 441, la Commission avait réduit le taux de l'indemnité pour PNF de 10 % en raison d'une arthrite préexistante. Or, le comité a constaté que le tableau 40 des guides de l'AMA, utilisé pour calculer le degré de déficience attribuable à l'arthrite, prévoit des taux de 0 à 20 %. Ainsi, le comité a estimé que le taux dépendait des faits propres à l'espèce et qu'il pouvait même être de 0 % dans certains cas. Comme l'arthrite préexistante était soit asymptomatique ou tout au plus très peu symptomatique, une réduction de 0 % pour l'arthrite préexistante était appropriée. Dans la *décision n° 1358/20*, 2021 ONWSIAT 402, le Tribunal a conclu que la réduction de l'indemnité pour PNF pour ostéoarthrite préexistante du genou n'était pas appropriée au motif que ce trouble n'était pas symptomatique avant l'accident du travail. Il aurait donc été impossible d'établir un taux en application des guides de l'AMA ou de la politique de la Commission.

Plusieurs cas ont soulevé la question de savoir si la seule présence de plaques pleurales dans les poumons par suite d'une exposition professionnelle ouvre droit à une indemnité pour PNF. Dans la *décision n° 1591/21*, 2021 ONWSIAT 1811, la vice-présidente a souligné que deux courants jurisprudentiels ressortent des nombreuses décisions relatives au droit à indemnisation pour des plaques pleurales. Selon le premier, la reconnaissance d'une anomalie physique permanente ouvre droit à une indemnité pour PNF. Toutefois, selon le deuxième courant, il convient de reconnaître le droit à une indemnité pour PNF lorsque l'anomalie physique entraîne une déficience respiratoire mesurable. Ce deuxième courant jurisprudentiel tient compte de l'effet du paragraphe 47 (13) de la Loi de 1997 selon lequel le travailleur est réputé ne pas présenter une déficience permanente si le degré de sa déficience est nul. La vice-présidente a estimé que cette analyse centrée sur un critère à deux volets était convaincante sur le plan juridique et conforme aux guides de l'AMA. Le paragraphe 47 (13) indique clairement et sans ambiguïté que le travailleur est réputé ne pas souffrir d'une déficience permanente quand il est déterminé que son degré de déficience est nul. En l'espèce, comme il existait une déficience respiratoire mesurable, le droit à une indemnité pour PNF a été reconnu.

Dans quelques appels relatifs à l'indemnité pour PNF, le Tribunal a été appelé à examiner si le degré de déficience permanente peut être établi en fonction des documents médicaux au dossier ou si une évaluation médicale indépendante est nécessaire aux termes du paragraphe 47 (3) de la Loi de 1997. Dans la *décision n° 1502/20*, 2021 ONWSIAT 657, le comité a convenu qu'une évaluation médicale aux termes du paragraphe 47 (3) peut ne pas être nécessaire avant la détermination du taux d'une indemnité pour PNF. Or, la preuve médicale au dossier doit être suffisante pour déterminer le degré de déficience

permanente aux termes des guides de l'AMA. En l'espèce, étant donné que la preuve médicale était insuffisante, une autre évaluation médicale était nécessaire aux termes du paragraphe 47 (3) de la Loi de 1997.

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) prévoit que la Commission doit informer le Tribunal des politiques applicables. Le paragraphe 126 (4) stipule que le Tribunal doit renvoyer à la Commission toute politique qu'il estime non applicable, non autorisée par la Loi ou incompatible avec celle-ci. Aux termes du paragraphe 126 (8), la Commission doit alors donner une directive écrite motivée. Les renvois aux termes du paragraphe 126 (4) sont rares, mais des questions liées aux politiques peuvent aussi se poser dans d'autres circonstances. Par exemple, le Tribunal peut avoir à interpréter une politique de la Commission ou à déterminer quelle version d'une même politique s'applique.

Dans la *décision n° 570/21, 2021 ONWSIAT 1206*, le Tribunal a examiné une contestation fondée sur l'article 15 de la Charte visant la définition de travailleur atteint d'une « déficience grave » dans les politiques de la Commission sur l'allocation de soutien à l'autonomie (ASA) et l'allocation pour soins personnels (ASP). Pour avoir droit à une ASA ou à une ASP, un travailleur doit être atteint d'une « déficience grave ». Le travailleur soutenait que les politiques régissant l'ASA et l'ASP faisaient une distinction discriminatoire entre les travailleurs atteints d'une déficience grave selon que leurs lésions soient survenues avant ou après 1990. Pour avoir droit à ces allocations, les travailleurs blessés avant 1990 doivent avoir droit à une pension de 100 %, alors que ceux blessés après 1990 doivent avoir droit à une indemnité pour PNF de 60 %. La vice-présidente a estimé que la définition de « déficience grave » ne créait pas une distinction entre travailleurs invalides et travailleurs valides, pas plus qu'elle n'entraînait de la discrimination fondée sur le type d'invalidité. La distinction était fondée sur la date de l'accident, et non sur un motif énuméré ou analogue. De plus, rien n'indiquait que les barèmes de taux différents entraînaient une définition de « déficience grave » imposant un critère plus élevé à un groupe qu'à l'autre. Rien ne permettait de conclure que cette définition créait de l'inégalité entre les travailleurs blessés avant 1990 et ceux blessés après 1990.

Dans la *décision n° 1028/21, 2021 ONWSIAT 1525*, la vice-présidente a appliqué les principes modernes d'interprétation législative pour déterminer ce qui constitue une « douleur neuropathique », un « trouble désigné » ouvrant droit à la marijuana thérapeutique aux termes de la politique de la Commission sur le cannabis à des fins médicales. Même si la douleur découlait principalement de facteurs psychologiques ou de facteurs organiques non décelés, le médecin du travailleur avait posé un diagnostic de douleur neuropathique. Le travailleur présentait donc un trouble désigné aux termes de la politique.

Dans la *décision n° 2418/15, 2021 ONWSIAT 1258*, le comité a demandé à la conseillère juridique du Tribunal de lui présenter des observations sur l'interprétation de « résidence principale » au sens de la politique sur les modifications domiciliaires. Le comité a appliqué les principes d'interprétation législative selon lesquels le terme doit prendre son sens ordinaire. Le sens ordinaire de « résidence principale » désigne le lieu où vit le travailleur blessé. Autrement, les modifications ne réaliseraient pas l'objet consistant à favoriser l'autonomie des travailleurs gravement blessés.

Dans la *décision n° 659/21, 2021 ONWSIAT 789*, le comité a préféré une interprétation permissive de la politique prévoyant des services de réintégration sur le marché du travail (RMT) pour le conjoint survivant d'un travailleur décédé par suite d'un accident du travail. Selon une interprétation restrictive, les services de RMT seraient fournis seulement s'ils étaient nécessaires pour permettre au conjoint d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail. Or, selon une interprétation permissive, les services de RMT sont fournis pour permettre à un conjoint d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail, sans limiter la prestation de tels services dans d'autres circonstances qui sont conformes aux dispositions de la Loi de 1997 en la matière.

Les politiques de la Commission évoluent au fil du temps. Les droits et les obligations des parties peuvent varier considérablement selon la version applicable d'une politique. Comme il est indiqué dans des rapports annuels précédents, le Tribunal a soutenu dans plusieurs décisions que les politiques relevant de l'article 126 s'apparentent à la législation et qu'elles sont soumises à la présomption de non-rétroactivité. Dans la *décision n° 725/21, 2021 ONWSIAT 1449*, le Tribunal a appliqué cette présomption et a conclu qu'il convenait d'appliquer la politique sur les interruptions de travail en vigueur au moment de la décision initiale de la Commission. Après avoir déterminé quelle politique s'appliquait, le Tribunal s'est fondé sur la liste des facteurs énoncés dans le tableau de la politique sur les interruptions de travail pour examiner le droit à des prestations pour PG.

Droit à indemnisation pour stress chronique

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 à compter du 1^{er} janvier 2018. Conformément aux règles transitoires prévues au paragraphe 13.1 (8), le Tribunal a renvoyé à la Commission tous les appels en instance concernant le stress mental à l'égard desquels il n'avait pas statué le 1^{er} janvier 2018. Depuis lors, plusieurs des nouvelles décisions rendues par la Commission à l'égard de ces demandes ont été portées en appel et sont en cours d'examen par des décideurs du Tribunal.

Aux termes de la politique sur le stress chronique, les conflits interpersonnels entre les travailleurs et leurs superviseurs, leurs collègues ou les clients sont généralement

considérés comme une caractéristique typique de tout emploi normal. Par conséquent, les conflits interpersonnels n'ouvrent pas droit à indemnisation, à moins qu'ils équivaillent à du harcèlement en milieu de travail ou qu'ils engendrent une conduite qu'une personne raisonnable percevrait comme inacceptable ou abusive. Ce qui constitue une conduite inacceptable ou abusive ou du harcèlement en milieu de travail et ce qui fait exception à la règle relative aux conflits interpersonnels a été examiné dans plusieurs décisions, notamment dans les *décisions n^{os} 485/21, 2021 ONWSIAT 593, 1575/21, 2021 ONWSIAT 2049, 1236/21, 2021 ONWSIAT 1906, 490/21, 2021 ONWSIAT 1906, 1759/18, 2021 ONWSIAT 1381 et 891/21, 2021 ONWSIAT 940.*

Le Tribunal a aussi traité de la norme de preuve particulière énoncée dans la politique sur le stress chronique. Selon cette norme, le facteur de stress important relié au travail doit être la « cause prédominante » d'une lésion attribuable au stress adéquatement diagnostiquée. Cette norme de preuve est plus stricte que celle de la contribution importante utilisée pour déterminer le droit à indemnisation pour les lésions corporelles accidentelles. Dans la *décision n^o 693/20R, 2021 ONWSIAT 1745*, la présidente a examiné une demande de réexamen présentée par la Commission selon laquelle, dans la décision initiale, le critère de la cause prédominante était traité de la même façon que celui de la contribution importante. La Commission a souligné les modifications apportées aux alinéas 159 (2) (a.1) à (a.3) et au paragraphe 159 (2.1) en 2017, en même temps que celles apportées aux paragraphes 13 (4) et (5). Les modifications apportées à l'article 159 investissent la Commission du pouvoir d'établir des politiques concernant les exigences en matière de preuve et les principes décisionnels. Selon la Commission, le gouvernement a promulgué ces dispositions en même temps pour lui permettre d'établir des critères et des principes décisionnels particuliers pour le stress chronique comparativement à ceux applicables à d'autres lésions. La présidente a estimé que, même si la demande de réexamen semblait soulever une importante question d'interprétation législative dans les dossiers d'indemnisation pour stress chronique, l'éclaircissement n'aurait aucune incidence sur l'issue de l'appel. La question était théorique puisqu'il n'y avait pas de litige ou de différend actuel. Il n'était donc pas opportun d'entreprendre un processus de réexamen pour régler la question en l'espèce. La présidente a reconnu que la Commission avançait des arguments importants que le Tribunal devra examiner dans de futures décisions concernant le stress chronique.

Dans la *décision n^o 1098/20, 2021 ONWSIAT 1250*, la représentante de la travailleuse avait déclaré qu'elle présenterait une contestation fondée sur la Charte visant le nouveau libellé de la politique de la Commission. Pour reconnaître le droit à des prestations, la politique exige que le travailleur ait été exposé à d'importants facteurs de stress en milieu de travail et que ces facteurs aient été la « cause prédominante » de la lésion attribuable au stress. Comme la travailleuse a eu gain de cause sur le fond, il n'a pas été nécessaire d'examiner la contestation fondée sur la Charte.

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 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 l'espèce et conformément aux principes de causalité.

Dans la *décision n° 905/21, 2021 ONWSIAT 1782*, le vice-président fait référence au document d'appui, *Herbicide 2, 4, 5-T et son contaminant TCDD*, publié par la Direction des politiques et de la recherche sur les maladies professionnelles de la Commission. Ce document est fondé sur les conclusions d'un rapport soumis le 13 juin 2013 par un comité présidé par le D^r Ritter (rapport de Ritter). Selon son interprétation du sommaire du rapport de Ritter, le vice-président a estimé qu'il était impossible de prédire scientifiquement si l'exposition à l'herbicide 2, 4, 5-T ou à son contaminant TCDD entraîne des effets nuisibles sur la santé. Il a conclu que le risque relatif du travailleur de contracter un cancer du poumon par suite de ses antécédents de tabagisme équivalait à peu près à celui de contracter un cancer du poumon en raison de son exposition professionnelle. Le vice-président a accordé le bénéfice du doute aux termes du paragraphe 124 (2) de la Loi de 1997 et a reconnu le droit à indemnisation en l'espèce.

Au nombre des décisions intéressantes en matière de maladie professionnelle, mentionnons aussi la *décision n° 2164/13, 2019 ONWSIAT 891*. Dans cette décision, le travailleur demandait d'être indemnisé pour un cancer de la vessie et une leucémie lymphoïde chronique qu'il attribuait à ses tâches dans l'atelier de peinture d'une entreprise de pièces d'automobile. Le comité a accepté l'opinion de l'assesseur médical du Tribunal selon laquelle l'exposition professionnelle avait selon toute vraisemblance contribué au cancer de la vessie, compte tenu : du type de produits concernés ; du jeune âge du travailleur au moment du diagnostic ; d'un deuxième diagnostic de cancer (leucémie lymphoïde chronique) qui semblait indiquer la possibilité d'une exposition environnementale à des cancérogènes.

L'article 48 de la Loi de 1997 prévoit le versement de certaines prestations au survivant du travailleur lorsque le décès résulte d'une lésion ou maladie indemnisable. Dans la *décision n° 9/21, 2021 ONWSIAT 57*, le vice-président a examiné si le travailleur était décédé du fait de son cancer du poumon indemnisable, alors que la cause immédiate de décès était un infarctus aigu du myocarde. À l'examen du certificat de décès, le vice-président

a constaté que, même si le cancer du poumon n'était pas la cause immédiate du décès, il s'agissait d'un trouble important qui avait influé de façon défavorable sur le cours du processus morbide et qui, par conséquent, avait contribué au décès. Le vice-président a aussi indiqué que la Commission avait pour pratique d'accorder une indemnité pour PNF de 100 % s'il pouvait être démontré que le trouble indemnisable était la cause première du décès. Compte tenu de l'indemnité pour PNF de 100 % du travailleur et des constatations consignées dans le certificat de décès au sujet de la cause du décès, la succession avait droit à des prestations de survivant.

Une question soulevée dans des rapports annuels précédents au sujet de la broncho-pneumopathie chronique obstructive (BPCO) est de savoir s'il convient de réduire l'indemnité en fonction de la causalité quand il est établi qu'un travailleur a des antécédents d'exposition à la poussière et de tabagisme. Dans le rapport annuel 2018, le Tribunal a noté qu'il semblait établi, malgré les différentes approches ressortant de sa jurisprudence, que l'indemnité ne doit pas être réduite en l'absence de circonstances inhabituelles puisque la BPCO est une affection indivisible à causes multiples. Dans la *décision n° 1011/16R*, 2020 ONWSIAT 2011, le Tribunal a accueilli la demande de réexamen au motif que le vice-président auteur de la décision initiale avait conclu qu'une réduction était appropriée sans tenir compte de deux décisions de principe à ce sujet indiquant qu'il n'est pas approprié de réduire l'indemnité. Le Tribunal a souligné qu'il ne considérait pas la simple existence d'un courant jurisprudentiel contradictoire comme un motif de réexamen. Or, en l'espèce, la demande remplissait les critères préliminaires en raison de circonstances exceptionnelles puisqu'il y avait deux décisions de principe conciliant des courants jurisprudentiels contradictoires pour prévenir leur perpétuation. Ces décisions de principe avaient été rendues une semaine avant la décision en l'espèce et n'avaient pas été portées à l'attention du vice-président ni des parties. Ces circonstances exceptionnelles avaient donné lieu à une erreur de droit dont la rectification aurait probablement une incidence sur l'issue de l'appel. Après que la *décision n° 1011/16R* a été rendue, les parties se sont entendues sur un projet de règlement dans la cadre du programme de règlement extrajudiciaire des différends du Tribunal. Le règlement proposé prévoyait le droit à une indemnité pour PNF totale sans réduction pour les antécédents de tabagisme du travailleur. La présidente a confirmé ce projet de règlement dans la *décision n° 1011/16R2*, 2021 ONWSIAT 656.

Aux termes de la politique *Cancer du poumon – exposition à l'amiante* de la Commission, les demandes de prestations pour cancer du poumon sont examinées favorablement s'il y a des antécédents clairs d'exposition professionnelle à l'amiante pendant au moins dix ans et s'il y a au moins dix ans entre la première exposition à l'amiante et l'apparition du cancer du poumon. Dans la *décision n° 1696/19*, 2021 ONWSIAT 1259, la vice-présidente a examiné la pratique actuelle de la Commission selon laquelle il faut au moins deux années d'exposition à l'amiante pour les cas d'avant 1975 et au moins cinq années pour ceux de 1976 à 1983. À la demande du comité, le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal a communiqué avec la Commission au sujet de sa pratique. La Commission a confirmé que les critères de

durée inférieure cadrerait avec sa pratique actuelle et acceptée. Celle-ci reposait sur des données probantes démontrant que les travailleurs employés dans des usines produisant des particules d'amiante avant 1975 avaient été fortement exposés, alors que ceux employés dans de telles usines entre 1976 et 1983 l'avaient été modérément. Cette pratique ne constituait pas une modification de la politique. Elle cadrerait plutôt avec l'énoncé de la politique selon lequel les demandes de prestations qui ne répondent pas aux critères de l'intervalle de dix ans sont étudiées individuellement pour déterminer si elles sont fondées.

Questions particulières aux employeurs

La détermination de l'employeur auquel les coûts d'accident devraient être imputés et de la mesure dans laquelle ils devraient l'être demeure une question particulière aux employeurs fréquente au Tribunal. Dans les cas de maladies professionnelles, le paragraphe 94 (2) stipule que le dernier employeur de l'annexe 2 chez qui le travailleur occupait l'emploi au cours duquel la maladie est survenue est l'employeur responsable des prestations versées aux fins du régime d'assurance. Dans la *décision n° 1224/20, 2021 ONWSIAT 207*, le Tribunal a examiné si le conseil scolaire était le dernier employeur aux termes du paragraphe 94 (2) dans le cadre d'une demande relative au droit à indemnisation pour perte auditive. Après avoir examiné toutes les sources de bruit au sein du conseil scolaire, le vice-président a conclu que le niveau d'exposition sonore moyen du travailleur était en dessous du seuil ouvrant droit à indemnisation. Comme la perte auditive ne résultait pas d'une exposition liée au travail auprès de l'employeur de l'annexe 2, le conseil scolaire n'était pas responsable des coûts d'indemnisation.

Le taux des virements de coûts 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. Il y a toutefois des situations exceptionnelles dans lesquelles cette grille n'est pas applicable, comme dans le cas d'une demande de virement de 100 % faite à la suite d'un accident occasionné par des troubles préexistants non reliés au travail. Dans la *décision n° 1505/21, 2021 ONWSIAT 1625*, le Tribunal a conclu que l'employeur avait droit à un virement de 100 % au FGTR dans le cas d'un travailleur décédé après être tombé dans des escaliers. La preuve permettait d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que les troubles cardiaques préexistants étaient probablement l'événement déclencheur de la chute. Rien n'indiquait la présence d'objets pouvant avoir occasionné une chute dans l'escalier. Le travailleur n'avait pas d'antécédents de chutes ni de pertes d'équilibre. Il n'avait aucune lésion aux mains, aux poignets, aux coudes, ni aux épaules. Il n'avait donc pas eu le réflexe de se protéger avec les bras ou les mains, probablement à cause d'une perte de conscience. Selon le rapport d'autopsie, il était possible que les troubles cardiaques préexistants aient entraîné la chute par suite d'une syncope. Le travailleur était donc inconscient juste avant de tomber.

La jurisprudence indique que le Tribunal appliquait auparavant le critère de la diligence raisonnable pour déterminer s'il convenait de rajuster rétroactivement un compte de

tarification par incidence quand un virement au FGTR était accordé après l'expiration de la période de rajustement. Comme il est indiqué dans le rapport annuel 2019, dans des décisions plus récentes, le Tribunal a suivi la *décision n° 2113/15R2*, 2019 ONWSIAT 448, selon laquelle la décision d'accueillir un appel relatif au FGTR devrait s'accompagner d'une directive enjoignant de rouvrir la période de rajustement afin de procurer un redressement approprié à l'employeur. Dans la *décision n° 991/21*, 2021 ONWSIAT 1040, le Tribunal s'est écarté de la conclusion tirée dans la *décision n° 2113/15R2* au motif que l'employeur avait demandé un virement au FGTR après l'expiration de la période prévue pour le rajustement. Le vice-président a conclu qu'il doit exister des circonstances exceptionnelles pour reconnaître le droit à un rajustement rétroactif du compte de tarification par incidence d'un employeur qui demande un virement au FGTR après l'expiration de la période prévue pour de tels rajustements.

Dans la *décision n° 1386/20*, 2021 ONWSIAT 1387, le comité a examiné si la Loi de 1997 et la politique sur le rajustement de prime relatif à une demande de prestations pour décès s'appliquaient à un employeur propriétaire de l'usine où le travailleur était décédé. Le travailleur était employé par une agence de placement temporaire qui fournissait les services de ses travailleurs à l'usine. Aux termes de l'article 72 de la Loi de 1997, l'employeur qui prête ou loue temporairement les services d'un travailleur à un autre employeur est réputé être « l'employeur du travailleur ». L'employeur propriétaire de l'usine n'était donc pas l'employeur du travailleur décédé au moment de l'accident bien que cet accident soit survenu sur ses lieux de travail. Le Tribunal a conclu que l'article 82 de la Loi de 1997, qui prévoit l'augmentation des primes pour « certains employeurs », n'autorisait pas la Commission à catégoriser l'employeur propriétaire de l'usine comme « employeur du travailleur » ni parmi « certains employeurs » aux termes de l'article 82. L'article 83 avait récemment été modifié pour permettre l'imputation des coûts d'accident des agences de placement temporaire à l'employeur avec lequel le placement a été fait. Au moment de l'accident, les modifications avaient été apportées, mais elles n'étaient pas encore en vigueur et aucune réglementation n'avait été mise en place. Or, le comité a estimé que ces modifications étaient considérables, car elles n'auraient pas été apportées si les coûts d'accident et de lésion avaient déjà pu être imputés au compte de l'employeur propriétaire de l'usine en le catégorisant comme « employeur du travailleur » ou parmi « certains employeurs ». L'article 1 ne pouvait pas être interprété de manière assez libérale pour changer le sens des dispositions de fond des articles 72 et 82 au point de justifier la suppression du rabais de l'employeur propriétaire de l'usine dans le cadre du programme de tarification par incidence. Qui plus est, la politique sur le rajustement de prime relatif à une demande de prestations pour décès stipule que la hausse de prime découlant d'un accident mortel est imputée au compte de l'employeur du travailleur décédé. L'employeur du travailleur était l'agence de placement temporaire. Vu le sens contextuel, grammatical et ordinaire de la politique, le comité a conclu que le décès du travailleur de cette agence par suite d'une lésion fatale n'autorisait pas la suppression du rabais de tarification par incidence de l'employeur propriétaire de l'usine.

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.

Le paragraphe 11 (2) de la Loi de 1997 stipule que, sous réserve des articles 12 et 12.2, le régime d'assurance ne s'applique pas aux travailleurs qui sont des dirigeants d'une personne morale. Dans les *décisions* n^{os} 626/19R2, 2021 ONWSIAT 180, et 1514/19R, 2021 ONWSIAT 595, le Tribunal a conclu que, même si les dirigeants d'une personne morale n'ont pas le droit de demander des prestations d'assurance contre les accidents du travail, l'article 11 n'implique pas que la protection contre les actions civiles prévue au paragraphe 28 (1) est subordonnée à l'obtention d'une assurance facultative. Si c'était le cas, une telle exigence serait précisée au paragraphe 28 (1). Comme le paragraphe 28 (1) ne fait pas référence à l'assurance facultative, rien ne permettait d'imposer une telle exigence pour reconnaître le droit à la protection prévue aux termes de cette disposition.

Dans les décisions concernant le droit d'action pour congédiement injustifié rendues en 2021, le Tribunal a conclu que, si le licenciement est « inextricablement lié » à l'accident indemnisable, le droit d'action est supprimé relativement à cette portion. Dans la *décision* n^o 616/21, 2021 ONWSIAT 848, plutôt que d'appliquer cette conclusion, le vice-président a préféré suivre la jurisprudence selon laquelle la loi ne supprime pas le droit d'action à moins que l'action repose sur la présence d'une lésion. Le vice-président a noté que le paragraphe 26 (2) de la Loi de 1997 ne décrit pas de circonstances entraînant la suppression du droit d'action, autres que celles où le travailleur demande des dommages-intérêts pour une lésion corporelle subie par suite d'un accident. C'est donc seulement quand les dommages-intérêts demandés concernent une lésion corporelle reliée au travail que la loi supprime le droit d'action. Le vice-président a rejeté une demande de réexamen faite à la suite de la *décision Morningstar v. WSIAT*, 2021 ONSC 5576, de la Cour divisionnaire, au motif que la *décision* n^o 616/21 était compatible avec la *décision Morningstar*. Voir aussi la *décision* n^o 1197/19.

Dans la *décision* n^o 320/21, 2021 ONWSIAT 358, le Tribunal a conclu que la loi ne supprimait pas le droit d'action pour congédiement injustifié étant donné que le travailleur ne demandait pas de dommages-intérêts pour des lésions subies avant sa suspension. Il a aussi conclu que le travailleur ne pouvait pas demander des prestations d'assurance contre les accidents du travail au sujet de sa suspension, car les mesures prises par l'employeur n'ouvrent pas droit à indemnisation aux termes du paragraphe 13 (5) de la Loi de 1997.

Délais de prescription dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Le 20 mars 2020, le gouvernement de l'Ontario a pris un décret prévoyant la suspension des délais de prescription rétroactivement au 16 mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Le 14 septembre 2020, le Tribunal a recommencé à appliquer les délais de prescription et les délais procéduraux. La Loi de 1997 prévoit différents délais, notamment un délai de six mois pour interjeter appel des décisions définitives de la Commission au Tribunal aux termes du paragraphe 125 (2). La suspension des délais de prescription liée à la pandémie de COVID-19 a été prise en compte pour régler les demandes de prorogation du délai d'appel. Dans les *décisions n^{os} 1289/21E, 2021 ONWSIAT 1440, et 1495/21E, 2021 ONWSIAT 1620*, le Tribunal a soustrait la période de suspension pour déterminer la durée du retard de l'appel et il a accepté de proroger le délai puisque la différence était négligeable.

Autres questions juridiques

Le Tribunal a continué d'examiner d'autres questions procédurales et règles de preuve en 2021, comme la question relative à la notification des parties d'un risque de perte. Dans la *décision n^o 1729/18R, 2021 ONWSIAT 1221*, le Tribunal a conclu que, dans la plupart des cas, une partie a droit à un avis du risque de perte quand un comité ou vice-président détermine que des prestations obtenues à la Commission sont en jeu. Même si un avis peut ne pas être nécessaire quand les circonstances entourant un cas indiquent clairement un risque de perte, il n'en va habituellement pas ainsi. La justice naturelle exige un avis explicite, à moins que la partie soit manifestement au courant du risque. La Commission a aussi pour pratique de donner avis conformément au document *Pratique et procédure de la Division des services d'appel* de la Commission.

Le Tribunal a aussi traité du fardeau de la preuve. Dans la *décision n^o 790/19, 2021 ONWSIAT 541*, le comité a conclu qu'il n'y a pas de fardeau de la preuve proprement dit dans les instances de la Commission et du Tribunal, sous réserve de certaines exceptions prévues par la loi. La jurisprudence du Tribunal et la politique de la Commission à ce sujet démontrent que le régime est censé être inquisitoire et ne pas imposer systématiquement un fardeau juridique aux parties. Le comité a toutefois souligné que les pouvoirs inquisitoriaux du Tribunal ne s'étendent pas à l'argumentation ou à la collecte des éléments de preuve pour le compte des parties. Les parties et leurs représentants sont responsables de présenter la preuve qu'ils sont en mesure de produire.

La portée de la compétence du Tribunal a aussi été examinée dans plusieurs décisions. Dans la *décision n^o 1998/19R, 2020 ONWSIAT 2071*, la présidente a confirmé qu'une décision définitive de la Commission doit être considérée dans son sens large et de façon téléologique pour déterminer la portée de la compétence du Tribunal et que le Tribunal est compétent pour régler les questions séquentielles. Elle a aussi précisé la distinction entre la compétence et la détermination des questions à régler. Enfin, elle a noté que, quoiqu'il soit

compétent pour régler les questions séquentielles, le Tribunal peut décider de les renvoyer à la Commission pour différentes raisons. Dans la *décision n° 39/20R*, 2021 ONWSIAT 133, la présidente a conclu que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître des décisions dans lesquelles la Commission détermine si un représentant est autorisé à représenter une partie à la Commission. Les questions administratives, telles que l'autorisation de représentation, ne sont pas au nombre des questions relevant de la compétence du Tribunal aux termes de l'article 123 de la Loi de 1997. Le Tribunal a toujours soutenu qu'il n'a pas compétence sur les décisions administratives de la Commission, et ce, pour des raisons de principe valables.

Les services de règlement extrajudiciaire des différends, tels que le programme d'intervention au début de l'instance (PIDI), contribuent à la réalisation de la mission du Tribunal, à savoir fournir des services décisionnels de qualité de façon équitable et en temps opportun. L'article 130 de la Loi de 1997 stipule que le Tribunal peut fournir des services de médiation dans les circonstances qu'il estime appropriées. Aux termes du paragraphe 131 (2), le Tribunal établit sa pratique et sa procédure relativement aux demandes, aux requêtes, aux instances et à la médiation. Dans la *décision n° 154/21*, 2021 ONWSIAT 339, le vice-président a expliqué de façon assez détaillée le PIDI du Tribunal, y compris ses avantages, le rôle de ses agents de règlement des différends et les appels qui s'y prêtent, précisant que la participation à ce programme est volontaire, non préjudiciable et strictement confidentielle.

Quoique l'article 130 de la Loi de 1997 incite à la médiation, aux termes de l'article 16, est nulle l'entente conclue entre un travailleur et son employeur qui prévoit la renonciation aux prestations auxquelles le travailleur ou ses survivants ont ou peuvent avoir droit dans le cadre du régime d'assurance. Dans la *décision n° 407/21I*, 2021 ONWSIAT 1050, le Tribunal examine la portée de sa compétence dans le cas d'une entente conclue entre les parties avant l'audition de l'appel et l'applicabilité d'une telle entente au regard de l'article 16. L'entente ne prévoyait pas des prestations précises pour une période particulière. Le comité a conclu que le Tribunal n'a pas la capacité de rendre des ordonnances exécutoires contraignantes à l'endroit de l'une ou l'autre des parties ou de la Commission en rapport avec une entente qui n'est pas fondée sur des constatations précises relatives au droit à des prestations prévues par la loi. L'autorité du Tribunal se limitait à la demande de désistement du travailleur. Relativement à la question de savoir si l'entente avait un caractère exécutoire au regard de l'article 16 de la Loi de 1997, le comité a noté que, si le travailleur avait demandé des prestations en application de la Loi de 1997, le Tribunal aurait probablement été compétent pour déterminer si l'entente était nulle. Or, tous autres litiges, tels que ceux relatifs au respect de l'entente, ne relèveraient pas de la compétence du Tribunal et devraient probablement être réglés par les tribunaux. Le comité a informé les parties de la portée de sa compétence dans sa décision provisoire, après quoi le travailleur a confirmé qu'il désirait se désister de son appel. Le vice-président a confirmé le désistement du travailleur dans la *décision n° 407/21*, 2021 ONWSIAT 1118.



REQUÊTES EN RÉVISION JUDICIAIRE

Cette partie rend compte des activités relatives aux requêtes en révision judiciaire en 2021.

L'avocate générale du Tribunal et les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal représentent le TASPAAT 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.

Aperçu des requêtes en révision judiciaire de 2021

- Quatre nouvelles requêtes en révision judiciaire ont été introduites au sujet des décisions suivantes du TASPAAT :
 - *décisions n^{os} 136/17, 136/17R et 136/17R2;*
 - *décision n^o 1011/20;*
 - *décision n^o 117/19;*
 - *décisions n^{os} 3397/18, 3397/18R, 3397/18R2 et 3397/18R3.*
- Trois requêtes en révision judiciaire ont été instruites.
 - En février 2021, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les *décisions n^{os} 178/17 et 178/17R* dans sa décision *Chen v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2021 ONSC 1149.
 - En juin 2021, la Cour divisionnaire a accueilli la requête visant les *décisions n^{os} 1227/19 et 1227/19R* dans sa décision *Morningstar v. WSIAT*, 2021 ONSC 5576. L'employeur intimé a présenté une requête en autorisation d'appel à la Cour d'appel de l'Ontario, laquelle a été rejetée le 20 janvier 2022.
 - En novembre 2021, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les *décisions n^{os} 3144/18I et 3144/18* dans sa décision *Chen v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal)*, 2021 ONSC 7625. Le requérant a présenté une requête en autorisation d'appel à la Cour d'appel de l'Ontario.
- Plusieurs requêtes, y compris celles visant les *décisions n^{os} 930/19, 865/19 et 1865/19R*, doivent être examinées en 2022.



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. Aucun dossier d'avis d'enquête n'était en cours en 2021.

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 et du rendement du Tribunal ainsi que de la planification de ses activités et de la production des rapports exigés.

La directrice, Services aux cadres et initiatives stratégiques, aide la présidente et l'équipe des cadres à atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels du Tribunal. La chef des Services aux cadres gère et coordonne les activités d'un petit groupe d'employés et contribue à la réalisation des objectifs stratégiques du Tribunal par son apport aux programmes, aux services et au fonctionnement quotidien de l'organisme. Elle contribue plus particulièrement au soutien, au recrutement et à la formation des décideurs nommés par décret ainsi qu'au renouvellement de leurs mandats. Les Services aux cadres incluent également la conseillère chargée des projets spéciaux ainsi que le personnel de soutien des décideurs, lequel traite toutes les décisions rendues par le TASPAAT.

En décembre 2021, les Services aux cadres ont accueilli le nouveau Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme du Tribunal. Ce bureau est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes pluriannuels en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme.

Au nombre des réalisations des Services aux cadres, mentionnons :

- leur contribution aux mesures prises pour composer avec la pandémie de COVID-19 et assurer la continuité des activités du Tribunal, telles que la mise en œuvre d'une politique sur la sécurité au travail dans le contexte de la pandémie et d'un plan de retour au bureau graduel, coordonné et sécuritaire une fois que les restrictions en matière de santé publique le permettront ;
- leur apport à la reprise d'un nombre restreint d'audiences en personne dans les bureaux de Toronto d'une manière se conformant aux directives de santé publique pour assurer l'accès à la justice aux personnes ne pouvant pas participer aux audiences à distance ;

- l'amélioration des pratiques et des procédures ainsi que des technologies permettant le recours aux modes d'audition de rechange pour améliorer l'expérience de tous les participants aux audiences, réduire les besoins d'aide technique et préserver le caractère privé et confidentiel des audiences à distance ;
- le soutien apporté aux décideurs et aux parties prenantes par leur contribution à plusieurs séances de sensibilisation et de formation sur des sujets tels que les meilleures pratiques pour les audiences à distance, le dépôt électronique, la fonction de recherche de décisions du TASPAAT, les services de règlement extrajudiciaire des différends et les vidéoconférences, notamment le volet audio Zoom ;
- leur participation à des projets de modernisation à l'appui de stratégies priorisant la numérisation et favorisant l'excellence en matière de service à la clientèle grâce à un environnement sans papier sécuritaire pour le personnel, les décideurs et les parties prenantes ;
- l'amélioration et l'élargissement des services en ligne, notamment avec la nouvelle plateforme de dépôt électronique ;
- la tenue de séances d'information trimestrielles, de séances de sensibilisation externe et de sondages visant à tenir les parties prenantes informées et engagées ainsi que la présentation de plusieurs formations sur des questions techniques et de procédure ;
- la tenue de huit concours fondés sur le mérite qui ont permis la nomination de six nouveaux décideurs en 2021 et la nomination prévue d'autres décideurs au début de 2022 pour contrer l'attrition naturelle au sein de l'effectif de décideurs et la hausse du nombre de nouveaux dossiers ;
- la prestation de services de soutien administratif aux décideurs.

Ressources humaines et administration

Le Service des ressources humaines et de l'administration regroupe des 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 au moyen de stratégies de gestion des compétences et de promouvoir 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 2021, les initiatives clés en matière de ressources humaines ont principalement visé à appuyer les mesures prises par le Tribunal en réponse à la pandémie de COVID-19, tout

en continuant à assurer la prestation ininterrompue des services essentiels en matière de ressources humaines, et ce, tant sur place qu'à distance.

Au nombre des réalisations du Service des ressources humaines en 2021, mentionnons :

- sa participation à la création de politiques et de pratiques relatives au télétravail ;
- la fourniture d'outils de mieux-être et de ressources d'autogestion de la santé pour aider le personnel et les décideurs à s'adapter aux défis associés à la pandémie de COVID-19 et au travail à distance ;
- la 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 ;
- l'amélioration des systèmes d'information sur les ressources humaines, y compris le portail de libre-service et de gestion des congés pour les employés, en vue de faciliter le télétravail.

« Au quatrième trimestre, la présidente a annoncé la création du Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme pour voir à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes pluriannuels en matière d'ÉDI. »

Équité, diversité et inclusion (ÉDI)

En 2021, le Service des ressources humaines a maintenu son engagement envers la promotion de l'inclusivité, de l'accessibilité et de la santé au travail. Au nombre de ses réalisations en la matière, mentionnons :

- l'exécution d'une analyse exhaustive faisant ressortir les lacunes dans les politiques et les programmes actuels ainsi que les possibilités d'amélioration du cadre d'ÉDI ;
- la création d'un comité des communications pour accroître la sensibilisation aux enjeux d'ÉDI et à la lutte contre le racisme ;

- l'introduction d'objectifs d'ÉDI dans le cycle de planification de la mesure du rendement pour l'ensemble du Tribunal ;
- la formation du personnel et des décideurs sur l'ÉDI, la lutte contre le racisme, la compétence culturelle et l'accessibilité.

Au quatrième trimestre, la présidente a annoncé la création du Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme pour voir à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes pluriannuels en matière d'ÉDI. Cette initiative vise à créer un milieu prônant l'équité et l'intégrité pour le personnel, les décideurs et les parties prenantes du Tribunal. La directrice de ce nouveau bureau est chargée de veiller à l'atteinte des objectifs d'ÉDI du Tribunal.

Administration

L'équipe de l'administration appuie les activités du TASPAAT. Elle 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 des projets d'immobilisations.

En 2021, l'équipe de l'administration a fourni son apport par :

- sa contribution aux mesures visant à réduire les risques de transmission de la COVID-19 en recourant aux contrôles d'élimination et aux contrôles techniques et administratifs ;
- la fourniture de masques, de gants, de désinfectant pour les mains et de produits nettoyants dans les bureaux de Toronto et au Centre des audiences de Hamilton ;
- l'amélioration des services d'administration en ligne en recourant à un nouveau format et en créant du nouveau contenu tel qu'une foire aux questions ;
- la tenue de séances d'information pour le personnel et les décideurs, la conception d'outils de dépistage actif et de processus de déclaration ainsi que l'acquisition et la distribution de tests antigéniques rapides pour appuyer les efforts en vue du retour au bureau ;
- l'examen des programmes de GSUS et de continuité des activités pour protéger la santé et la sécurité du personnel, des décideurs et des parties prenantes tant pendant la pandémie de COVID-19 qu'après.

Service des finances

Le Service des finances est responsable des opérations financières du Tribunal. Son personnel conseille et soutient l'équipe des cadres supérieurs, les employés et les membres nommés par décret en matière de finances, de budgets et d'approvisionnements. Il accomplit aussi les tâches mensuelles reliées à la rémunération des décideurs à temps partiel.

Parmi ses autres fonctions clés, mentionnons :

- maintenir les systèmes financiers ;
- planifier, élaborer et contrôler le budget annuel ;
- établir et maintenir les relations avec les banques et superviser les besoins de trésorerie ;
- maintenir les relations avec les auditeurs externes et superviser la vérification de fin d'année exigée par la loi ;
- concevoir, exécuter et assurer la continuité des contrôles financiers internes.

Au nombre des réalisations du Service des finances en 2021, mentionnons :

- la mise à profit des systèmes numériques pour traiter les transactions financières telles que la facturation, le paiement des factures, les bons de commande et les dépenses du personnel ;
- l'inscription de 143 nouveaux fournisseurs au système de transfert électronique de fonds et modernisation du système de remboursement des frais des travailleurs (virement électronique plutôt que chèque papier) ;
- l'introduction de cartes de crédit pour certains services en vue de favoriser l'approvisionnement et de faciliter les paiements ;
- la production de rapports trimestriels sur les prévisions budgétaires ;
- la participation à l'élaboration du Plan d'activités 2022-2024 et du budget.

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 : passer en revue les projets de décision soumis pour examen ; faciliter le respect de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), notamment en répondant aux questions et aux plaintes relatives à cette loi ; participer aux programmes de recherche ainsi qu'aux activités de formation et de perfectionnement professionnel. Le BCJP, qui relève de la conseillère juridique de la présidente, est composé d'avocats et d'un personnel administratif.

En 2021, le BCJP a pu continuer à remplir ses principales fonctions malgré les défis associés à la pandémie de COVID-19. La conseillère juridique de la présidente et les conseillers juridiques adjoints de la présidente ont continué à examiner promptement les projets de

décision qui leur ont été soumis, et ce, conformément aux principes de justice naturelle en se fondant sur les lignes directrices du TASPAAT en la matière. Le BCJP a aussi contribué aux activités visant l'atteinte des objectifs de renouvellement et de modernisation énoncés dans le plan d'activités 2021-2023 du TASPAAT, en particulier de ceux relatifs à l'excellence décisionnelle et aux relations avec les parties prenantes.

Au nombre des réalisations du BCJP en 2021, mentionnons :

- la présentation de programmes de formation professionnelle à distance au personnel et aux décideurs pour 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 ;
- la formation initiale à distance pour les décideurs nouvellement nommés ;
- la prestation d'une formation au personnel et aux décideurs sur les meilleures pratiques en matière de protection de la vie privée en contexte de télétravail ;
- la contribution à la création et à la révision de guides pratiques et à la formation des représentants sur la participation aux audiences par téléconférence ;
- la création d'outils de gestion des connaissances pour faciliter l'accès électronique à l'information sur le droit, les politiques et la procédure ;
- la participation à des séances de sensibilisation et de formation tenues pour les parties prenantes, y compris les mises à jour sur la jurisprudence ;

La rédactrice-révisure juridique du Tribunal appartient au BCJP. Bien qu'elle ait joint l'équipe seulement en avril 2021, elle et son prédécesseur ont traité 2 053 décisions auxquelles ils ont attribué des mots-clés. Ils ont résumé 811 décisions, soit 39,5 % de toutes ces décisions, ce qui dépasse l'objectif d'au moins 30 % visé pour 2021.

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 dossiers avant l'instruction ; suivi des dossiers jusqu'à la date de l'instruction ; exécution des travaux consécutifs à l'audition.

Le BVPG, qui relève de la vice-présidente greffière, est dirigé par la directrice des Services d'appel.

En 2021, le BVPG s'est surtout employé à maintenir les niveaux de service et de production dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ainsi qu'à contribuer aux projets de modernisation visant à favoriser la communication électronique avec les parties.

Au nombre des réalisations du BVPG en 2021, mentionnons :

- la mise en fonction et le maintien du processus centralisé d'imprimerie et d'envoi grâce auquel la plupart des autres membres du personnel ont pu continuer de travailler à distance ;
- l'embauche et la formation de nouveaux employés pour plusieurs groupes au sein du BVPG en vue de pallier l'augmentation du nombre d'appels et d'assurer le traitement rapide des dossiers ;
- la réduction du délai de réactivation des dossiers de 128 à 57 jours, ce qui cadre avec l'objectif de moins de 60 jours et contribue au traitement rapide des dossiers ;
- la production accrue du Programme d'intervention au début de l'instance (PIDI), soit 26 % plus de dossiers réglés qu'en 2020 (306 dossiers réglés en 2021 comparativement à 254 en 2020) ;
- sa collaboration avec le Service d'information et de technologie pour élaborer des pratiques et de procédures aux fins du service de partage électronique, un nouveau système sécurisé de partage de fichiers ;
- sa participation à des initiatives de sensibilisation, telles que des séances sur le PIDI, le Symposium sur l'accès à la justice présenté par le TASPAAT, des séances d'information pour les parties prenantes et un sondage auprès des représentants ayant participé à une audience par téléconférence ;
- l'introduction d'un rôle d'ambassadeur aux audiences pour faciliter la tenue des audiences en personne et assurer que les visiteurs respectent les mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID-19, appuyant ainsi l'objectif d'accès à la justice pour toutes les parties.

Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) est le centre d'expertise juridique et médicale du TASPAAT. Sous la direction de l'avocate générale du Tribunal, le BCJT apporte son concours dans les appels et les requêtes ainsi qu'à l'égard d'autres enjeux juridiques. Le BCJT est composé d'avocats, d'un personnel de soutien et du Bureau de liaison médicale (BLM).

L'avocate générale du Tribunal et les avocats du BCJT fournissent leur apport dans les activités décisionnelles du TASPAAT et agissent à titre de conseillers juridiques relativement aux enjeux organisationnels. L'avocate générale gère aussi le contentieux avec l'aide des avocats du BCJT et, occasionnellement, de conseillers juridiques de l'extérieur. Pour en savoir plus sur le rôle des avocats du BCJT, consulter la *Directive de procédure : Rôle des avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal dans les appels et les requêtes*.

Organisation du Tribunal

RAPPORT DU TRIBUNAL

Le BLM apporte une aide cruciale à l'égard des questions médicales soulevées dans les appels. Parmi les services clés fournis par le personnel du BLM, sous la direction de la gestionnaire du BLM, mentionnons : la coordination du recours aux conseillers et assesseurs médicaux par le Tribunal ; la direction et l'encadrement des séances de formation à caractère médical tenues pour le personnel et les décideurs. Pour en savoir plus sur le BLM et le rôle des conseillers et assesseurs médicaux, consulter le *Guide du TASPAAT : Documentation et expertise médicales*.

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

Aperçu des réalisations du BCJT en 2021

- Le BCJT a continué à diriger et à soutenir les initiatives du groupe de travail sur l'accès à la justice du Tribunal. Il a contribué à la création de ressources, telles que des observations générales qui seront introduites en 2022. Il a aussi participé au Symposium sur l'accès à la justice présenté par le TASPAAT en décembre pour sensibiliser les parties aux questions relatives à l'accès à la justice.
- Le BCJT a dirigé la réalisation d'un sondage sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et le service à la clientèle.
- Les avocats du BCJT ont continué à fournir leur aide dans les appels et les requêtes en droit d'action, notamment en présentant des observations et en interrogeant les participants dans environ 550 dossiers.
- Le BLM a supervisé la révision du document de travail médical, Cervicalgie, brachialgie et symptômes associés : troubles de la colonne cervicale, préparé par le Dr Joel A. Finkelstein. Plusieurs autres documents de travail médicaux sont en cours de révision.
- Le BLM a continué de s'affairer au recrutement d'assesseurs médicaux qualifiés pour appuyer les décideurs et il en a recruté de nouveaux spécialisés en orthopédie (genou, épaule, main et poignet) ainsi qu'en médecine interne (gastro-intestinale).

Service du rôle

Le Service du rôle administre le rôle pour les conférences préparatoires, les médiations, les audiences en personne, les audiences par téléconférence, les auditions sur documents et les demandes de réexamen. Le personnel du Service du rôle s'occupe aussi 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. Le Service du rôle relève de la chef de l'administration du rôle.

Inscriptions au rôle en 2021

- 699 auditions sur documents concernant notamment des demandes de prorogation, des demandes d'accès au dossier et des projets de règlement
- 5 audiences en personne
- 730 audiences par audioconférence
- 775 audiences par vidéoconférence

Grâce aux efforts de l'équipe du Service du rôle, l'intervalle entre la date de confirmation de l'appel et la première date d'audience offerte a diminué : 6,3 mois en 2021, comparativement à 7,8 mois en 2020. Cet intervalle est passé de 9,3 mois en 2020 à 7,3 mois en 2021 pour les audiences orales et de 6,6 mois en 2020 à 4,6 mois en 2021 pour les auditions sur documents. Au cours de 2021, le Service du rôle a aussi géré les demandes d'ajournement présentées en raison de changements de circonstances touchant les participants aux audiences, et il a fait son possible pour leur offrir une nouvelle date d'audience en priorité.

En 2022, le Service du rôle se propose de continuer à réduire l'attente avant l'instruction des appels et des requêtes. Il compte aussi 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. Il entend aussi continuer à administrer le rôle avec célérité et à fournir ses services avec efficacité et flexibilité, tout en tenant compte des besoins et des préférences des parties.

Service d'information et de technologie

Le Service d'information et de technologie maintient l'infrastructure de technologie de l'information et les systèmes d'information du Tribunal. Il élabore aussi les stratégies d'information, met en œuvre des solutions technologiques et supervise l'infrastructure technologique.

Le personnel de ce service est divisé en quatre équipes chargées des fonctions :

1. d'information ;
2. de solutions technologiques ;
3. de soutien technique ;
4. de cybersécurité.

Information

Le rôle premier de l'équipe chargée des fonctions d'information est d'assurer le fonctionnement de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario ainsi que la

prestation des services de traduction, de développement de contenu Web et de gestion des documents.

Au nombre des réalisations de cette équipe en 2021, mentionnons :

- le traitement de 710 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 ;
- la présentation de programmes de formation aux décideurs et au personnel sur des sujets tels que la protection des données en ligne ;
- la traduction française officielle de 537 documents (environ 332 000 mots) ;
- la mise sur pied d'un programme de gestion des documents ;
- l'adoption des séries de documents communs basés sur les fonctions des Archives publiques de l'Ontario.

Solutions technologiques

L'équipe chargée des solutions technologiques conçoit des applications, et elle maintient et protège l'infrastructure technologique du Tribunal.

Au nombre des réalisations de cette équipe en 2021, mentionnons :

- l'actualisation de la fonction de recherche de décisions du TASPAAT pour assurer l'accessibilité et le respect des règles WCAG 2.0, niveau AA, tel qu'exigé par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* ;
- la modernisation des systèmes de gestion des dossiers aux fins des audiences à distance ;
- la mise en place d'une plateforme de partage électronique pour l'envoi sécurisé de documents chiffrés aux parties prenantes ;
- optimisation du service de dépôt électronique pour renforcer la sécurité des courriels de confirmation.

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.

Au nombre des réalisations de cette équipe en 2021, mentionnons :

- la mise en place d'un processus d'authentification à deux facteurs pour les ordinateurs portatifs et l'équipement ACL ;
- la distribution de téléphones mobiles au personnel et aux décideurs en vue d'éliminer la plupart des téléphones filaires ;
- l'introduction d'un processus de signature numérique ;
- le soutien relatif aux audiences en personne grâce à l'installation de matériel audiovisuel ;
- la distribution d'appareils mobiles en prévision de problèmes de connexion Internet ainsi que l'amélioration des audiences par téléconférence grâce au renforcement de la sécurité des enregistrements et à l'utilisation d'une autre composante audio au lieu des lignes téléphoniques de la FPO.

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 du Tribunal.

Au nombre des réalisations de cette équipe en 2021, mentionnons :

- la mise en place des certificats SSL/TLS par DigiCert pour renforcer la sécurité du site Web du TASPAAT ;
- l'introduction de procédures pour protéger les serveurs et les appareils contre la vulnérabilité du jour zéro ;
- la tenue de séances de sensibilisation à la cybersécurité auprès du personnel et des décideurs ;
- le lancement du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité du TASPAAT ;
- la mise en place d'un système infonuagique sécurisé de partage de documents via TitanFile pour l'envoi de fichiers aux parties.



PRÉSENTATION DES DOSSIERS

Introduction

L'introduction d'un appel se fait en deux temps au Tribunal : l'avis d'appel et la confirmation de l'appel. L'appelant commence par déposer un *Avis d'appel* (formulaire AA) pour respecter le délai prévu dans la loi. Son dossier est classé dans la filière des avis d'appel et y demeure pendant la collecte des renseignements préliminaires. Quand l'appelant est prêt à aller de l'avant, il l'indique en déposant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA), et le Tribunal commence à instruire son appel.

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, et ils reçoivent deux avis à ce sujet. S'ils ne déposent pas leur formulaire CA dans ce délai, leur dossier est fermé pour cause d'abandon.

Nombre de dossiers

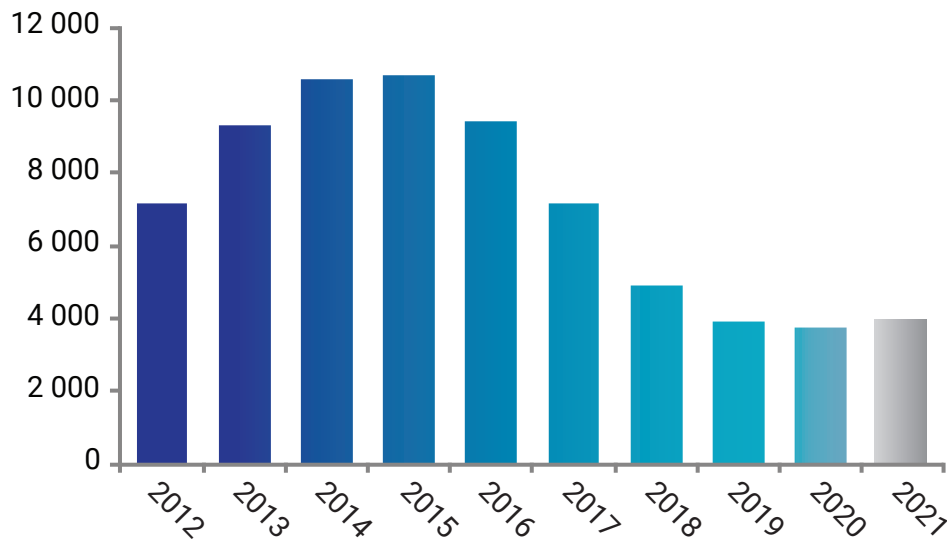
À la fin de 2021, il y avait un total de 3 977 dossiers, soit 6 % de plus qu'à la fin de 2020 (3 748). Cette augmentation cadre avec la forte hausse du nombre de nouveaux appels interjetés en 2021 (voir ci-dessous).

Le tableau 1 présente la distribution des dossiers par étape de traitement pour l'année 2021, et le tableau 2 illustre le nombre de dossiers en 2021 comparativement à celui des années précédentes.

TABLEAU 1 — Dossiers en cours au 31 décembre 2021

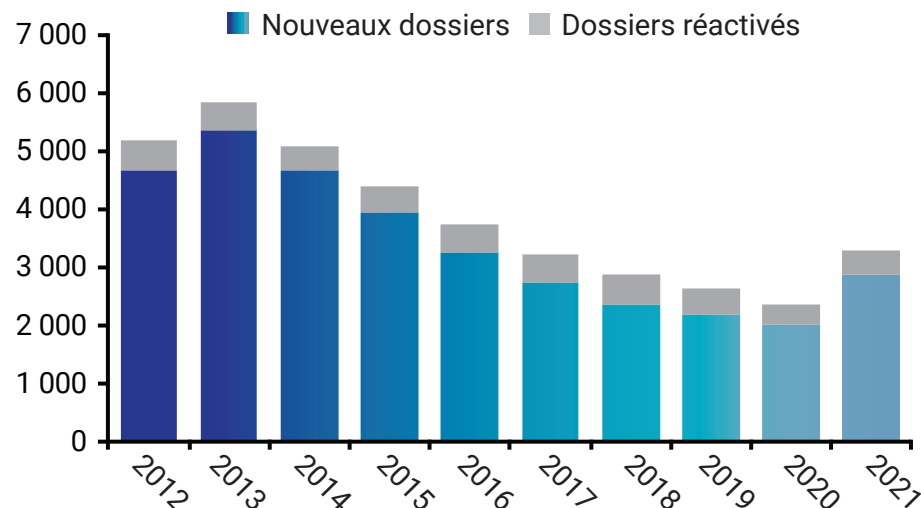
ÉTAPE DU PROCESSUS	N ^{BRE} DE DOSSIERS
Avis d'appel	2 213*
Examen préliminaire	39
Examen approfondi	530
Certification	97
Inscription au rôle et travaux consécutifs	981
Rédaction de la décision	117
DOSSIERS EN COURS	3 977

* Ce nombre comprend 529 dossiers dormants.

TABLEAU 2 — Comparaison historique des dossiers en cours

Intrants

Illustrés au tableau 3, les intrants, qui incluent les nouveaux dossiers et les dossiers réactivés, se sont élevés à 3 315 en 2021, soit une augmentation de 39 % comparativement à 2 383 en 2020. Le nombre de nouveaux dossiers en 2021 (2 872) a été 41 % supérieur à celui en 2020 (2 034). Les nouveaux dossiers sont les dossiers ouverts aux fins des nouveaux appels. 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 ou de nouveaux services de représentation.

TABLEAU 3 — Intrants

Extrants

Les extrants reflètent principalement les dossiers fermés à l'un ou l'autre des moments suivants : avant l'audition, quand l'appelant se désiste de son appel ou quand le différend est réglé grâce à la médiation ; après l'audition, quand le vice-président ou comité rend sa décision. Les extrants incluent aussi les dossiers inactifs, lesquels sont présentés de façon détaillée ci-dessous, dans la section Dossiers inactifs.

La majorité des dossiers fermés l'ont été avec une décision après audition. En 2021, le Tribunal a fermé 1 899 dossiers avec une décision, comparativement à 1 760 en 2020.

Comme le montre le tableau 4, les extrants se sont élevés à 2 656 en 2021, comparativement à 2 195 en 2020. Il s'agit d'une augmentation de 21 % par rapport aux extrants de 2020. Ce résultat positif illustre les efforts constants du Tribunal pour pallier la forte hausse du nombre de nouveaux dossiers et assurer l'accès à la justice pour toutes les parties.

TABEAU 4 — Extrants en 2021

EXTRANTS	NBRE DE DOSSIERS	% DU TOTAL DES EXTRANTS
Décisions consécutives à l'audition*	1 899	71 %
Désistements et abandons	757	29 %
EXTRANTS	2 656	100 %

* 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. L'appelant ou le requérant doit effectuer les démarches nécessaires à la réactivation de son dossier et aviser le Tribunal quand il est prêt à aller de l'avant.

En 2021, 430 dossiers ont été classés comme inactifs comparativement à 365 en 2020. À la fin de 2021, il y avait 708 dossiers inactifs, soit une diminution de 22 % comparativement à 905 à la fin de 2020. Ces dossiers ont été classés comme inactifs en 2021 ou au cours des années antérieures et demeuraient toujours dans cette catégorie à la fin de l'année.

Règlement en fonction du litige

Le tableau 5 fournit une répartition en pourcentage des questions en litige dans les dossiers fermés en 2021.

TABEAU 5 – Règlement en fonction du litige

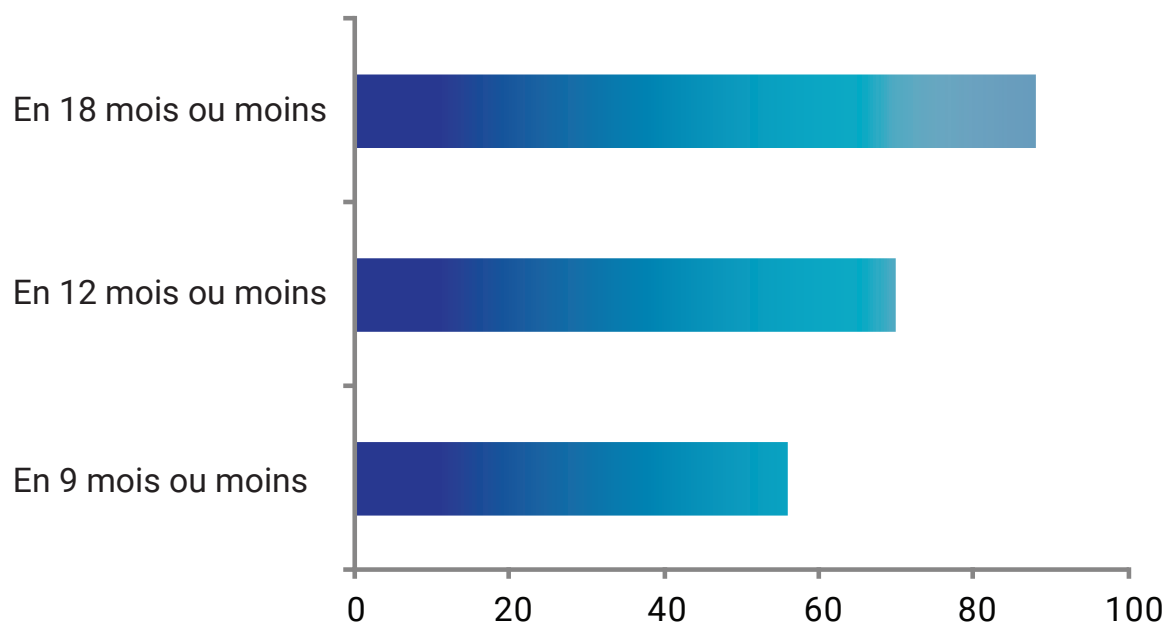
TYPE DE QUESTION EN LITIGE	% PAR LITIGE
Perte de gains	25 %
Nouveau siège de lésion	10 %
Droit initial à indemnisation	10 %
Perte non financière	7 %
Montant de la perte non financière	6 %
Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés	6 %
Transition professionnelle	6 %
Droit continu à indemnisation	6 %
Prestations de soins de santé	5 %
Plusieurs questions totalisant moins de 1% chacune	4 %
Invalidité attribuable à un traumatisme psychique	3 %
Récidive	3 %
Autres	3 %
Douleur chronique	2 %
Stress chronique et traumatique	1 %
Retour au travail rapide et sécuritaire	1 %
Base salariale	1 %
Taux de pension d'invalidité permanente (date d'accident avant le 2 janvier 1990)	1 %
Maladie professionnelle	<1 % (0,5 %)
Perte économique future (date d'accident entre le 2 janvier 1990 et le 31 décembre 1997)	<1 % (0,5 %)

Temps de traitement des dossiers prêts à aller de l'avant

Aux termes de l'article 125 de la Loi de 1997, les appelants doivent envoyer un avis d'appel dans un délai de six mois. Bien qu'ils aient ensuite deux ans pour aller de l'avant, certains appelants ont besoin de plus de temps parce qu'ils attendent le règlement de certaines questions à la Commission ou d'autres éléments de preuve. Le Tribunal a peu d'emprise sur la rapidité avec laquelle l'appelant parvient à obtenir tout le nécessaire pour aller de l'avant dans son appel.

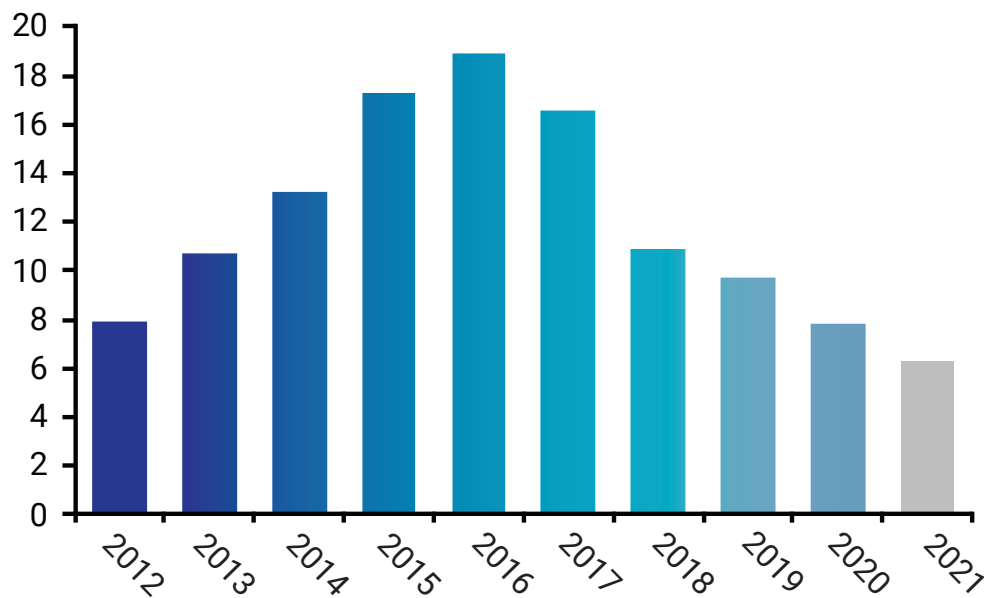
Le tableau 6 illustre le rendement du Tribunal en matière de temps de traitement entre la date où l'appelant ou le requérant confirme qu'il est prêt à aller de l'avant et la date de fermeture du dossier. Suivent les statistiques relatives au temps de traitement en 2021 : 56 % en 9 mois ou moins, comparativement à 39 % en 2020 ; 70 % en 12 mois au moins, comparativement à 60 % en 2020 ; 88 % en 18 mois ou moins, comparativement à 86 % en 2020. Ces résultats démontrent que le Tribunal a su faire preuve d'une plus grande célérité malgré les défis associés à la COVID-19 et la forte hausse du nombre de nouveaux dossiers.

TABLEAU 6 — Pourcentage des extrants en 9, 12 et 18 mois ou moins

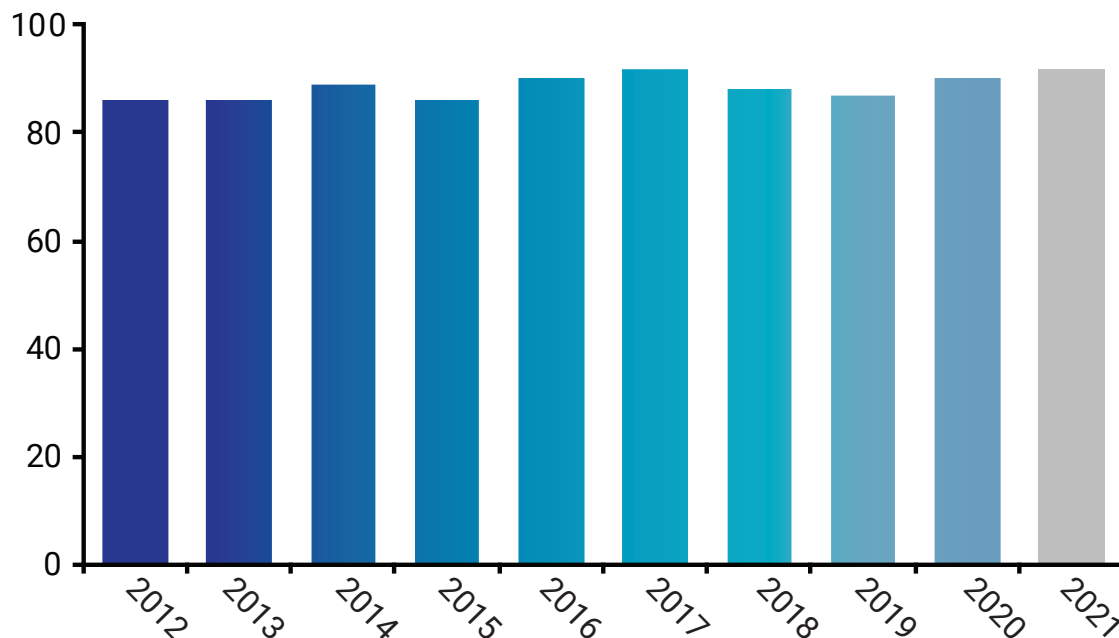


Le Tribunal mesure aussi l'intervalle médian de la date d'audience. Cet intervalle représente le temps écoulé entre la date de confirmation de l'appel et la première date d'audience offerte.

Le tableau 7 indique que cet intervalle est passé à 6,3 mois en 2021, une amélioration comparativement à 7,8 mois en 2020. La réduction de cet intervalle contribue à l'amélioration générale du temps de traitement des dossiers.

TABLEAU 7 – Temps écoulé avant l’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 92 % en 2021, comparativement à 90 % en 2020.

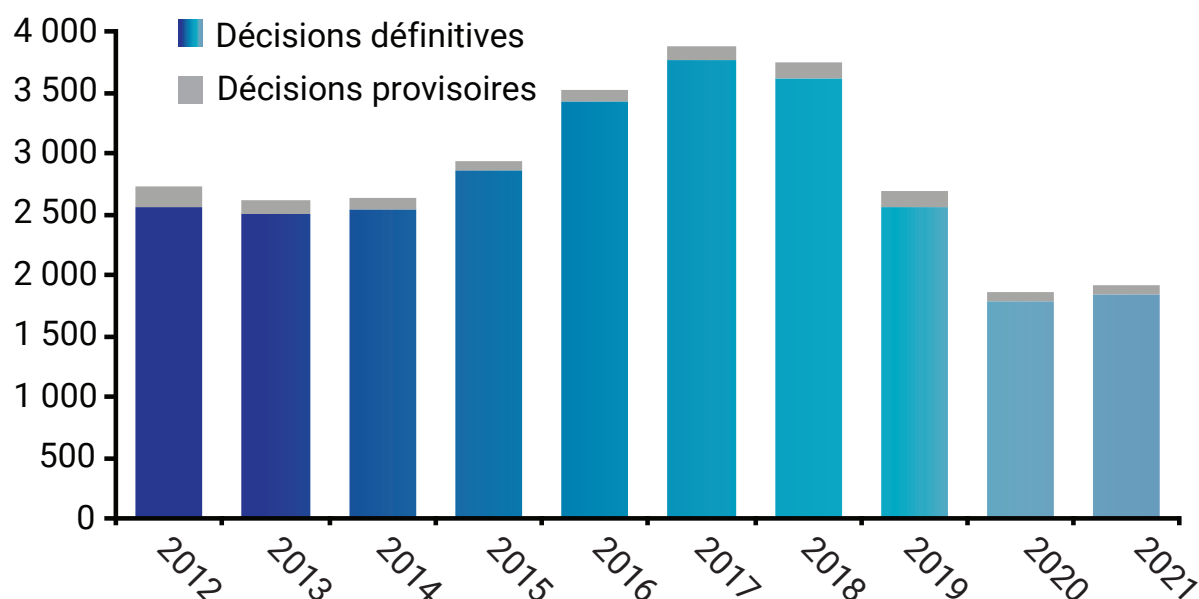
TABLEAU 8 – Décisions définitives rendues (% en 120 jours ou moins)

Auditions et décisions

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

En 2021, le Tribunal a tenu 2 209 audiences et auditions sur documents, et il a rendu 1 928 décisions (1 842 décisions définitives et 86 décisions provisoires). En 2020, le Tribunal avait tenu 1 745 audiences et auditions sur documents, et il avait rendu 1 864 décisions (1 786 décisions définitives et 78 décisions provisoires). En 2021, le Tribunal a tenu 27 % plus d'audiences et a rendu 3 % plus de décisions qu'en 2020. De plus, il a tenu plus d'audiences orales en 2021 (1 510) comparativement à 2020 (806). Ce résultat positif démontre que le Tribunal a bien réagi à la forte hausse du nombre de nouveaux dossiers.

TABLERAU 9 – Types de décisions



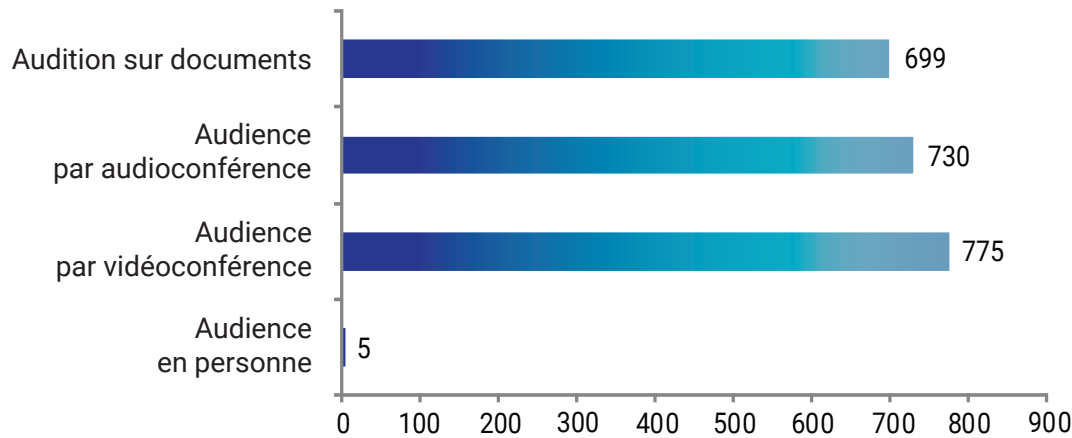
Modes d'audition

Il y a deux principaux modes d'audition : les auditions sur documents se sont chiffrées à 699 (32 %) et les audiences orales se sont chiffrées à 1 510 (68 %), ce qui cadre avec les tendances historiques. En 2020, les auditions sur documents s'étaient chiffrées à 939 (54 %) et les audiences orales s'étaient chiffrées à 806 (46 %).

En raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, le Tribunal a tenu seulement 5 audiences en personne en 2021. Le Tribunal a dû tenir ces audiences pour assurer l'accès à la justice à des parties qui ne pouvaient pas participer à une audience par téléconférence.

Le tableau 10A rend compte des statistiques de 2021 à ce sujet.

TABEAU 10A – Modes d’audition

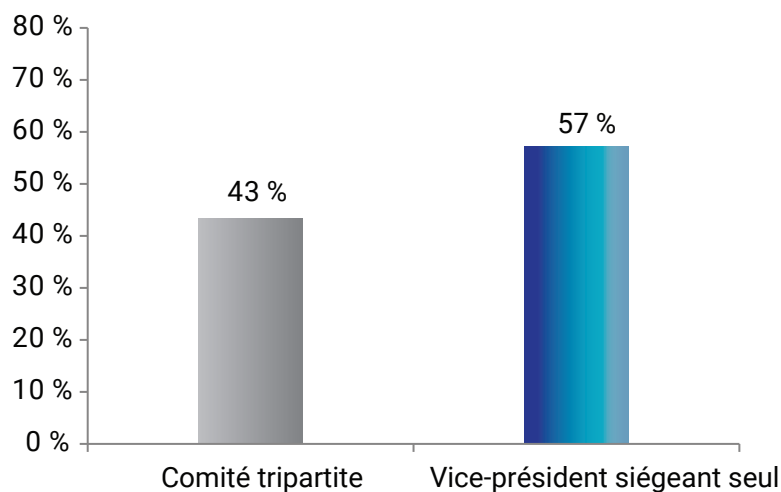


Aux termes du paragraphe 174 (2) de la Loi de 1997, sous réserve du paragraphe (3), le président du Tribunal, ou le vice-président qu'il charge de la tâche, entend seul les appels et les autres questions que la Loi de 1997 confie au Tribunal et en décide. Le paragraphe 174 (3) indique toutefois que le 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 10B rend compte de la répartition des instances à cet égard en 2021 : 57 % ont été instruites par des vice-présidents siégeant seuls, comparativement à 75 % en 2020, et 43 % l'ont été par des comités tripartites, comparativement à 25 % en 2020. Aucune instance n'a été instruite par un comité de cinq membres.

Le tableau 10B illustre en pourcentages les instances instruites par des comités tripartites et celles instruites par un vice-président siégeant seul en 2021.

TABEAU 10B – Décideurs siégeant seuls et comités



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 11A et 11B illustrent les types de représentation en 2021.

TABLEAU 11A — Représentation des travailleurs

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	36 %
Avocat et aide juridique	32 %
Bureau des conseillers des travailleurs	12 %
Syndicat	10 %
Aucune	9 %
Autres	1 %

TABLEAU 11B — Représentation des employeurs

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	53 %
Avocat	30 %
Personnel d'entreprise	9 %
Bureau des conseillers des employeurs	8 %

Instances consécutives aux décisions – Demandes de réexamen

Les décisions du Tribunal sont définitives. Or, le Tribunal peut exercer son pouvoir discrétionnaire de réexamen s'il est souhaitable de le faire sur le plan juridique. En 2021, le Tribunal a reçu 104 demandes de réexamen, comparativement à 131 en 2020, et il a rendu 126 décisions de réexamen, comparativement à 214 en 2020.

Le tableau 12 rend compte du traitement des demandes de réexamen en 2021.

TABLEAU 12 – Sommaire des demandes de réexamen

DEMANDES DE RÉEXAMEN	N ^{BRE}
Demandes de réexamen reçues*	104
Décisions de réexamen rendues	126
Demandes de réexamen en attente d'une décision	54

* Les demandes de réexamen ne sont pas incluses dans les autres statistiques et tableaux de la section Présentation des dossiers.

Dépôt électronique

Le 8 septembre 2020, le Tribunal a lancé un service de dépôt électronique sur son site Web. Ce service permet aux parties de déposer électroniquement les formulaires et les documents relatifs à leur appel ou à leur requête. En 2021, le Tribunal a enregistré 8 294 dépôts électroniques.

QUESTIONS FINANCIÈRES

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (tableau 13).

TABLEAU 13 – État des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (en milliers de dollars)

TYPE DE DÉPENSE	BUDGET	RÉEL	ÉCART	
	2021	2021	\$	%
CHARGES DE FONCTIONNEMENT				
Salaires et traitements	15 283	15 455	(172)	(1,1)
Avantages sociaux	3 444	3 256	188	5,5
AUTRES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DIRECTES				
Transports et communications	977	403	574	58,7
Services	7 318	6 671	647	8,8
Fournitures et matériel	1 141	1 045	96	8,4
Total des autres dépenses de fonctionnement directes	9 436	8 119	1 317	13,9
Total — TASPAAT	28 163	26 830	1 333	4,7
Services — CSPAAAT	530	615	(85)	16,0
Intérêts créditeurs bancaires	(12)	0	(12)	100,0
TOTAL — CHARGES DE FONCTIONNEMENT	28 681	27 445	1 236	4,3
CHARGES EXCEPTIONNELLES				
Indemnités de départ	125	83	42	33,5
Dépenses en immobilisations	500	0	500	100,0
TOTAL — DÉPENSES	29 306	27 528	1 778	6,1

Note :

Les chiffres réels de 2021 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 (42 \$) se compose de :

FONDS DES DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS

Amortissement	411	
Ajout aux immobilisations	(481)	(70)

FONDS DE FONCTIONNEMENT

Indemnités de départ, de vacances et CDSS	54	
Charges payées d'avance	58	112
Écart		42

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 2021. Le rapport de l'auditeur indépendant se trouve à l'annexe B.

ANNEXE A

Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2021

Suit la liste des vice-présidentes, des vice-présidents et des membres nommés par décret en fonction en 2021 et leur rémunération annuelle.¹

À temps plein	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle ²
Présidente			
McCutcheon, Rosemarie	16 août 2019	8 janvier 2025	177 640,00 \$
Vice-présidentes et vice-présidents			
Baker, Andrew	28 juin 2006	31 décembre 2023	155 542,92 \$
Crystal, Melvin	3 mai 2000	2 mai 2022	155 542,92 \$
Dee, Garth	17 juin 2009	18 février 2024	155 542,92 \$
Dimovski, Jim	19 novembre 2014	4 mars 2026	153 334,37 \$
Huras, Christina	10 février 2016	28 août 2024	138 885,24 \$
Iima, Katherine	5 janvier 2015	20 février 2023	145 810,34 \$
Jepson, Kenneth	10 décembre 2014	28 août 2024	138 885,24 \$
Kalvin, Bernard	20 octobre 2004	31 mai 2024	155 542,92 \$
Keil, Martha	16 février 1994	17 février 2024	155 542,92 \$
Kosny, Agnieszka	8 janvier 2018	10 juin 2022	136 077,76 \$
Lai, Martha	22 décembre 2021	21 décembre 2023	0 \$
Patterson, Angus	13 juin 2007	31 mars 2024	155 542,92 \$
Perryman, Natalie	5 janvier 2015	7 février 2023	145 810,34 \$
Petrykowski, Luke	3 octobre 2012	19 avril 2026	152 136,52 \$
Ryan, Sean	28 mai 2020	27 mai 2022	155 542,92 \$
Shime, Sandra	15 juillet 2009	13 décembre 2025	155 542,92 \$
Smith, Joanna	28 août 2013	17 mai 2026	151 350,42 \$
Membres représentant les employeurs			
Sacco, Carmine	21 février 2018	20 février 2023	117 972,92 \$
Sahay, Sonya Toni	12 août 2021	11 août 2023 ³	39 475,56 \$
Thomson, David	18 mai 2017	17 mai 2022	117 972,92 \$
Membres représentant les travailleurs			
Agnidis, Zoe	19 août 2021	18 août 2023	34 725,11 \$
Ferrari, Mary	15 juillet 2005	14 juillet 2026	121 210,85 \$
Hoskin, Kelly	13 juin 2007	30 septembre 2023	125 840,78 \$

¹ La liste comprend aussi les personnes terminant d'exercer leurs fonctions après la fin de leur mandat en application de l'article 175 de la Loi de 1997.

² La rémunération annuelle ne comprend pas les dépenses.

³ Ce montant inclut la rémunération reçue en 2021 à titre de membre à temps partiel et de membre à temps plein.

À temps partiel	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle
-----------------	---------------------	---------------	-----------------------

Vice-présidentes et vice-présidents

Ahlfeld, Pamila	16 septembre 2021	15 septembre 2023	13 051,25 \$
Allen, Paul	24 février 2016	23 février 2026	128 542,50 \$
Bayefsky, Eban	30 juillet 2020	29 juillet 2022	29 796,25 \$
Cappell, Barbara	24 février 2016	23 février 2021	47 968,41 \$
Darvish, Sherry	30 juillet 2020	29 juillet 2022	42 355,00 \$
Evans, Katharine	4 octobre 2017	3 octobre 2022	134 570,72 \$
Ferguson, Nancy	30 juillet 2020	29 juillet 2022	19 641,91 \$
Frenschkowski, JoAnne	4 mars 2013	3 mars 2023	65 665,05 \$
Gehrke, Linda	4 novembre 2015	3 novembre 2025	92 023,64 \$
Hoare, Rhea	26 octobre 2016	30 octobre 2026	110 123,00 \$
Hodis, Sonja	15 juillet 2009	12 août 2022	95 234,75 \$
Horne, Ronald	10 mai 2017	9 mai 2022	67 792,63 \$
Jacques, Karen	15 février 2017	20 février 2027	79 942,60 \$
Kosmidis, Elizabeth	17 juin 2015	16 juin 2025	109 581,25 \$
Mackenzie, Ian	9 octobre 2013	27 septembre 2021	61 739,81 \$
Marafioti, Victor	11 mars 1987	20 février 2023	147 833,73 \$
McCaffrey, Grant	22 juillet 2015	21 juillet 2022	76 411,38 \$
McLoughlin, Michael	29 août 2019	28 août 2024	54 711,83 \$
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005	9 novembre 2023	66 586,01 \$
Morrow, Bernard	30 juillet 2020	29 juillet 2022	40 360,39 \$
Nairn, Rob	29 avril 1999	31 décembre 2020	37 873,25 \$
Onen, Zeynep	4 novembre 2015	3 novembre 2025	77 839,63 \$
Patel, Vandana	10 décembre 2020	16 février 2024	50 161,14 \$
Peckover, Susan	20 octobre 2004	19 octobre 2022	57 154,65 \$
Perlin, Tatiana	29 septembre 2021	28 septembre 2023	10 884,25 \$
Pollock, Bruce	15 février 2017	20 février 2027	70 133,00 \$
Ramsay, Christopher	18 mai 2016	17 mai 2026	141 002,75 \$
Revington, Dan	8 janvier 2018	9 novembre 2021	42 749,00 \$
Salisbury, Robert	2 février 2017	20 février 2027	66 093,50 \$
Smith, Eleanor	1 ^{er} février 2000	30 octobre 2023	64 449,80 \$
Somerville, Ann	4 octobre 2017	3 octobre 2022	70 502,07 \$
Walsh, (Hedy) Anna	7 octobre 2021	6 octobre 2023	2 314,75 \$
Wong, Anita	30 juillet 2020	29 juillet 2022	61 050,30 \$
Zehr, Chantelle	4 octobre 2017	3 octobre 2022	118 052,27 \$

Membres représentant les employeurs

Burkett, Gary	2 février 2017	20 février 2027	101 716,00 \$
Davis, Bill	27 mai 2009	12 décembre 2021	40 769,00 \$
Falcone, Mena	21 octobre 2015	20 octobre 2023	63 779,00 \$
Greenside, Patricia	8 janvier 2018	7 janvier 2023	100 432,75 \$

À temps partiel	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle
------------------------	----------------------------	----------------------	------------------------------

Membres représentant les employeurs (suite)

Kesler, Marlene	7 janvier 2021	6 janvier 2023	57 539,75 \$
Lipton, Mary	24 février 2016	23 février 2021	250,00 \$
Ouellette, Richard	26 avril 2017	25 avril 2022	107 217,75 \$
Sahay, Sonya Toni	29 août 2019	11 août 2023 ³	48 616,00 \$
Soden, Kristen	18 octobre 2017	17 octobre 2022	72 348,75 \$
Trudeau, Marcel	16 avril 2008	31 décembre 2023	46 029,44 \$

Membres représentant les travailleurs

Agnidis, Zoe	21 février 2018	18 août 2023 ³	69 162,75 \$
Broadbent, David	18 avril 2001	17 avril 2021	26 904,00 \$
Carlino, Gerry	3 octobre 2012	2 octobre 2022	59 177,00 \$
Crocker, Jim	1 ^{er} août 1999	31 octobre 2019	295,00 \$
Provato, Joseph	10 décembre 2020	9 décembre 2022	61 950,00 \$
Roth, Stephen	24 février 2016	23 février 2026	91 391,00 \$
Salama, Claudine	3 octobre 2012	2 octobre 2022	100 506,50 \$
Signoroni, Antonio	29 septembre 2010	6 janvier 2024	60 357,00 \$
Thompson, James	5 avril 2017	4 avril 2022	58 852,50 \$
Tzaferis, Mary	7 décembre 2016	6 décembre 2026	80 623,50 \$

Personnel de direction

Slavica Todorovic	Directrice, Services aux cadres et initiatives stratégiques
Guyline Mageau	Chef, Services aux cadres
Michelle Alton.....	Avocate générale
Sarah Schumacher.....	Conseillère juridique de la présidente
Lynn Telalidis	Directrice, Ressources humaines et administration
Justin Huang	Directeur, Services d'information et de technologie
Nicole Bisson	Directrice, Services d'appel
Wesley Lee.....	Chef, Administration financière et contrôles financiers
Noela Oliveira	Chef, Administration du rôle

Conseillers médicaux

Le groupe des conseillers médicaux se compose de médecins spécialistes hautement qualifiés qui travaillent en étroite collaboration avec le Bureau de liaison médicale à titre de consultants du Tribunal. Suit la liste des cinq conseillers médicaux actuellement en fonction.

D ^r John Duff.....	Chirurgie générale (président du groupe des conseillers médicaux)
D ^r Paul Cooper	Neurologie
D ^r Marvin Tile.....	Chirurgie orthopédique
D ^r Emmanuel Persad	Psychiatrie
D ^r Ronald House.....	Médecine du travail

ANNEXE B



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

Tél. : 416 601-6150
Télec. : 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 2021, 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 2021, 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 (NCPS).

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 TASPAAT.
- 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 TASPAAT 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 TASPAAT 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 S.E.N.C.R.L./s.r.l. »

Comptables professionnels agréés
Experts-comptables autorisés
Le 3 mars 2022

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

État de la situation financière

Au 31 décembre 2021

DESCRIPTION DU COMPTE	2021	2020
ACTIF		
À COURT TERME		
Trésorerie	2 982 210 \$	2 294 289 \$
Montant à recevoir de la Commission de la sécurité professionnelle	1 302 699	1 535 953
Charges payées d'avance et avances	476 337	534 403
Charges recouvrables (note 3)	200 616	312 244
Total de l'actif à court terme	4 961 862	4 676 889
IMMOBILISATIONS (note 4)	509 115	439 247
Total de l'actif à court terme et des immobilisations	5 470 977 \$	5 116 136 \$
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et charges à payer	2 686 125 \$	2 343 086 \$
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	2 567 591	2 513 631
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 du passif à court terme	7 053 716	6 656 717
SOLDES DES FONDS		
FONDS DE FONCTIONNEMENT (note 6)	(2 091 854)	(1 979 828)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	509 115	439 247
Total des soldes des fonds	(1 582 739)	(1 540 581)
Total du passif et des soldes des fonds	5 470 977 \$	5 116 136 \$

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

.....*R. McCutcheon*....., 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 2021

DESCRIPTION DU COMPTE	2021	2020
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et traitements	15 454 932 \$	14 428 153 \$
Avantages sociaux (note 7)	3 392 806	3 398 670
Transport et communications	403 174	449 468
Services et fournitures	7 293 264	6 304 095
Amortissement	411 465	444 968
Sous-total des charges de fonctionnement	26 955 641	25 025 354
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) (note 8)	614 973	557 252
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	27 570 614	25 582 606
INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS	–	(7 121)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES	27 570 614	25 575 485
FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT	(27 528 456)	(25 483 421)
DÉFICIT ANNUEL	42 158 \$	92 064 \$

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 2021

ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS	Dépenses en immobilisations	Administration	Total
SOLDE – 1^{er} janvier 2020	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)
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2020	439 247	(1 979 828)	(1 540 581)
Entrées d'immobilisations	481 333	–	481 333
Amortissement des immobilisations	(411 465)	–	(411 465)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	–	(53 960)	(53 960)
Charges payées d'avance (note b)	–	(58 066)	(58 066)
Surplus annuel/(déficit annuel)	69 868	(112 026)	(42 158)
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2021	509 115	(2 091 854)	(1 582 739)

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 charges.

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 2021

FLUX DE TRÉSORERIE	2021	2020
FLUX DE TRÉSORERIE NETS LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité travail	27 761 710 \$	24 591 075 \$
Encaissements au titre des charges recouvrables	864 004	696 370
Intérêts bancaires reçus	–	7 121
Charges, charges recouvrables, déduction faite de l'amortissement de 411 465 \$ (2020 – 444 968 \$)	(27 456 460)	(25 461 691)
Sous-total de l'augmentation/(la diminution) de la trésorerie	1 169 254	(167 125)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations	(481 333)	(213 639)
AUGMENTATION NETTE/(DIMINUTION NETTE) DE LA TRÉSORERIE	687 921	(380 764)
TRÉSORERIE AU DÉBUT	2 294 289	2 675 053
TRÉSORERIE À LA FIN	2 982 210 \$	2 294 289 \$

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

Notes complémentaires

31 décembre 2021

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^{er} 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^{er} janvier 1998. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission – 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 travailleurs et des employeurs à l'égard des décisions, des ordonnances ou des jugements de la Commission 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 (NCSP pour les OSBLSP) 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 Commission 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 charges.

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 2021

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 Commission 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 (Fiducie de pension du SEFPO), 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 une pension du 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 10 jours de vacances par année (jusqu'à un maximum de 125 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 2021

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 d'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.

Charges recouvrables provenant des éléments suivants	2021	2020
Services partagés		
Commission des relations de travail de l'Ontario	90 657 \$	188 297 \$
Tribunal de l'équité salariale	5 857	10 586
Autres		
Remboursement de la TVH à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	95 005	99 218
Divers	9 097	14 143
Total	200 616 \$	312 244 \$

4. IMMOBILISATIONS

Type d'immobilisation	Coût	Amortissement cumulé	2021	2020
			Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Améliorations locatives	4 166 947 \$	4 105 300 \$	61 647 \$	212 067 \$
Mobilier et matériel	452 571	433 554	19 017	37 409
Matériel informatique et logiciels	1 470 320	1 041 869	428 451	189 771
Total	6 089 838 \$	5 580 723 \$	509 115 \$	439 247 \$

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

Notes complémentaires

31 décembre 2021

5. AVANCE LIÉE AU FONCTIONNEMENT REÇUE DE LA COMMISSION

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 2 091 854 \$ au 31 décembre 2021 (2020 – 1 979 828 \$) 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 Commission 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 1 303 692 \$ (2020 – 1 278 561 \$) 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 payées en 2021 totalisaient 81 435 \$ (2020 – 308 418 \$), et un montant correspondant a été porté en diminution du solde des indemnités de départ à payer.

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 2021 totalisaient une hausse des charges à payer de 117 518 \$ (2020 – 228 627 \$), par rapport à l'exercice précédent, et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

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 d'un exercice ultérieur. Les crédits du CDSS nets comptabilisés en 2021 totalisaient une hausse de 17 877 \$ (2020 – hausse de 7 800 \$), 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 2021

8. SERVICES – COMMISSION

La charge représente les coûts administratifs de traitement des dossiers de réclamation de la Commission qui se trouvent en appel devant le Tribunal, selon l'article 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 service 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>Exercice</u>	<u>Paiements</u>
2022	45 850
2023	8 459
2024	5 551
2025	1 189
Paiements minimaux exigibles	61 049 \$

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 quatre prochains exercices sont les suivants :

<u>Exercice</u>	<u>Paiements</u>
2022	1 745 890
2023	1 798 266
2024	1 852 214
2025	1 577 983
Paiements minimaux exigibles	6 974 353 \$

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