

Rapport annuel 2023 du TASPAAT



Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail
Workplace Safety and Insurance
Appeals Tribunal

Rapport annuel 2023 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 © 2024

Table des matières

Introduction	i
Mandat, énoncé de mission et principes directeurs	ii

Rapport de la présidente

Message de la présidente	1
L'année 2023 en chiffres	4
Points saillants des questions examinées en 2023	5
Droit à des prestations pour PG	5
Droit initial à une indemnité et troubles secondaires	8
Droit à une indemnité pour PNF	10
Maladies professionnelles	11
Questions particulières aux employeurs	14
Requêtes relatives au droit d'action	16
Autres questions juridiques	18
Requêtes en révision judiciaire et autres litiges	21
Enquêtes du Bureau de l'Ombudsman	24

Rapport du Tribunal

Organisation du Tribunal	25
Décideurs nommés par décret : Présidente, vice-présidents et membres	25
Services aux cadres	25
Bureau de la vice-présidente greffière	27
Bureau de la conseillère juridique de la présidente	29
Bureau des conseillers juridiques du Tribunal	30
Service du rôle	31
Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme	32
Service d'information et de technologie	33
Ressources humaines et administration	35
Service des finances	37
Rendement relatif aux dossiers	39
Dossiers actifs	39
Dossiers inactifs	43
Temps de traitement des dossiers	45
Décisions définitives rendues en 120 jours ou moins	47
Questions en appel	48
Modes d'audition par année	48
Représentation des parties aux instances	51
Instances consécutives aux décisions — Demandes de réexamen	52
Services électroniques	52
Questions financières	53
Annexe A	54
Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2023	54
Personnel de direction	57
Conseillers médicaux	57
Annexe B	58
Rapport de l'auditeur indépendant	58

Introduction

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT ou Tribunal) 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 (CSPAAT ou Commission) et toute autre question qui lui est confiée aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997). Le TASPAAT est le dernier niveau d'appel dans les litiges relatifs à la sécurité professionnelle et à l'assurance contre les accidents du travail en Ontario.

Le Tribunal est un organisme indépendant de décision quasi judiciaire. Il est distinct de la CSPAAT et il exerce ses activités de façon indépendante du gouvernement. Il a été établi en 1985 par voie législative sous le nom de Tribunal d'appel des accidents du travail, puis renommé aux termes de l'article 173 de la Loi de 1997 qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

Ce volume contient le rapport annuel présenté au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences ainsi qu'aux différents groupes intéressés du Tribunal. Le présent rapport porte sur les activités, la situation financière, les politiques et les pratiques administratives du TASPAAT. Le rapport annuel présente également des renseignements sur le fonctionnement du Tribunal pendant l'exercice financier 2023, un message de la présidente du Tribunal ainsi qu'une synthèse des questions susceptibles de présenter un intérêt particulier pour le ministre et les groupes intéressés du Tribunal.

Mandat

Le Tribunal a pour mandat d'instruire et de régler 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 les suivants :

- 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 dossiers de façon efficiente et ponctuelle ;
- une facilité d'accès aux renseignements sur les procédés et le droit en matière d'indemnisation ;
- une coordination efficiente avec les partenaires du milieu de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Message de la présidente

Rosemarie McCutcheon

Je suis heureuse de présenter le Rapport annuel 2023 du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

En 2023, le Tribunal a continué d'assurer un fort rendement conformément à sa mission de fournir des services décisionnels de qualité en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, et ce, de façon équitable et en temps opportun.

Au cours de l'année, nous avons misé sur le traitement rapide des dossiers, tout en introduisant de nouvelles initiatives en matière d'accès à la justice telles que le prélançement des services d'accompagnement en novembre. De plus, nous avons pris en compte les commentaires des parties prenantes en créant un nouveau

En 2023, nous avons vécu le deuil du Dr S. Ronald Ellis, c. r. [qui] avait été nommé président en 1985. Visionnaire passionné, il a réussi à développer le Tribunal à partir de zéro.

processus préparatoire à l'audition qui sera lancé en mai 2024. Entre autres, nos formulaires et directives de procédure ont été reformulés afin de réduire leur complexité et de favoriser la compréhension.

L'année 2023 fut aussi marquée par plusieurs changements, tels que la hausse graduelle des audiences en personne, le retour au bureau du personnel pour un minimum de trois jours par semaine, ainsi que

la réouverture complète de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario. Nous avons aussi instauré une méthode sécuritaire d'envoi des décisions par voie électronique et avons amélioré notre site Web, notamment avec la nouvelle page « Accessibilité et diversité ».

En 2023, nous avons vécu le deuil du Dr S. Ronald Ellis, c. r., le président fondateur du Tribunal (alors appelé le Tribunal d'appel des accidents du travail). Affectueusement surnommé « Ron » par ses amis et collègues, le Dr Ellis avait été nommé président en 1985. Visionnaire passionné, il a réussi à développer le Tribunal à partir de zéro. Dans le premier rapport annuel du Tribunal, il présente sa vision ayant servi de fondement ; une vision qui perdure encore aujourd'hui. Rédigé sous sa direction, le premier rapport annuel :

- présente l'approche innovatrice de la justice administrative en décrivant ses instances comme justes, objectives et non accusatoires, ainsi que comme une nouvelle audition plutôt que l'examen d'un appel traditionnel ;
- introduit une culture de consultation et de collaboration en établissant les rôles du Bureau de la conseillère juridique de la présidente, du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal et du groupe consultatif externe ;
- témoigne de l'engagement du Tribunal à appliquer des normes élevées d'excellence et d'uniformité dans ses décisions au moyen de procédures rigoureuses pour atteindre ses objectifs ;
- met l'accent sur la transparence du Tribunal à ses débuts en s'assurant que toutes ses décisions sont publiées avec des mots-clés (maintenant à plus de 90 000 décisions) ;
- démontre la reconnaissance avant-gardiste du Tribunal pour le rôle de la technologie et de l'innovation dans le système de justice.

Ainsi, nous poursuivons notre engagement envers le respect des normes élevées du Tribunal qui ont été établies à ses tout débuts. Nous continuons aussi à innover en vue de favoriser davantage l'accès à la justice pour nos parties prenantes.

Le Dr Ellis a toujours fait preuve d'une curiosité intellectuelle tout en adoptant une approche réfléchie du droit administratif. Fidèle à cette tradition, le Tribunal a tenu la deuxième édition du Symposium sur l'accès à la justice du TASPAAT, dont le conférencier principal était l'honorable Thomas Cromwell, ancien juge à la Cour suprême du Canada. Ce symposium a aussi réuni l'honorable David Piccini, ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, et M. David Corbett, sous-procureur général et ancien président du Tribunal, ainsi que plusieurs directeurs, professeurs, décideurs, conseillers et administrateurs d'expertise. Cet événement hybride a accueilli plus de 300 participants de partout au Canada.

Le Dr Ellis était aussi un professeur et érudit distingué, mais il n'a jamais perdu de vue les réelles répercussions que pouvait avoir la justice administrative sur la vie des gens. De même, nous sommes toujours d'avis que les divers besoins de nos parties prenantes se doivent d'être le moteur de nos initiatives en matière d'accès à la justice. En 2024, nous comptons effectuer un examen indépendant du processus préparatoire à l'audition en portant une attention particulière à la diversité et à l'accessibilité.

Au cours de l'année à venir, nous nous attendons à ce que le nombre d'intrants et les temps de traitement demeurent stables, ce qui nous donnera l'occasion

d'approfondir notre engagement auprès des parties prenantes. Nous continuerons d'organiser des séances de formation et d'information pour les parties prenantes de façon régulière, tout en explorant de nouvelles façons de recueillir leurs avis et d'y répondre. La transparence et la clarté qui ressortent des commentaires des parties prenantes sont essentielles à notre engagement envers l'amélioration continue.

En 2024, nous nous pencherons sur l'exploration des solutions d'intelligence et d'apprentissage artificiels pouvant être mises à profit afin de mieux servir nos parties prenantes. Soulignons que nous nous engageons à miser sur notre personnel avant tout et à adopter des solutions technologiques avec transparence.

Je tiens à remercier l'honorable David Piccini, ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, pour son soutien envers le Tribunal et son engagement à l'égard de l'accès à la justice. Nous tenons aussi à remercier tous nos partenaires du milieu ainsi que nos parties prenantes pour leur collaboration.

Nous avons la chance d'avoir une équipe extraordinaire d'employés et de décideurs dévoués au Tribunal. Je suis fière d'eux au quotidien et je les remercie de leur engagement envers la mission, la vision et les valeurs du Tribunal. Au plaisir de continuer à avancer à leur côté au cours de l'année à venir.

A handwritten signature in black ink, reading "R. McCutcheon". The signature is fluid and cursive, with the first letters of the first and last names being capitalized and prominent.

Rosemarie McCutcheon
Présidente du Tribunal

L'année 2023 en chiffres

Dossiers actifs au 1^{er} janvier 2023	3 938
Dossiers actifs au 31 décembre 2023	3 569
Intrants	2 853
Nouveaux dossiers	2 346
Dossiers réactivés	507
Auditions tenues	2 015
Audiences par vidéoconférence	1 263
Audiences par audioconférence	22
Audiences en personne	16
Audiences hybrides (vidéoconférence et en personne)	2
Auditions par écrit	712
Décisions rendues	1 867
Décisions rendues en 120 jours ou moins	91 %
Dossiers réglés par les services de RED	321
Âge médian à la première date d'audience offerte (mois)	4,6
Âge médian au classement du dossier comme extrant (mois)	13,1
Partages électroniques	58 615
Dépôts électroniques	13 310

Points saillants des questions examinées en 2023

Cette partie traite de quelques-unes des nombreuses questions juridiques, factuelles et médicales examinées dans les décisions rendues ou résumées du TASPAAT en 2023.

Le TASPAAT règle des appels et des requêtes relevant de quatre lois. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998. Cette loi établit un régime d'assurance pour les accidents du travail survenus après 1997, tout en modifiant et en perpétuant la *Loi sur les accidents du travail* d'avant 1997 (Loi d'avant 1997), celle d'avant 1989 ainsi que celle 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 aussi appliquer les politiques de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT ou 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 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. Les prestations pour PG sont basées sur 85 % de la différence entre les gains d'avant la lésion et les gains moyens nets que le travailleur est en mesure de toucher après la lésion dans un emploi ou entreprise approprié et disponible.

En 2023, le Tribunal a rendu quatre décisions de principe dont les appels ont été instruits ensemble : les *décisions n^{os} 1172/20, 2023 ONWSIAT 1420 ; 1171/20, 2023 ONWSIAT 1421 ; 1736/21, 2023 ONWSIAT 1422 ; 1169/20, 2023 ONWSIAT 1423*. La question principale concernait l'application du document de conseils décisionnels de la CSPAAT pour les participants au Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Ce document limite les prestations à long terme des travailleurs blessés de façon permanente à 12 semaines et les considère comme aptes à travailler sur le marché du travail de l'Ontario. Le comité a conclu que le document de conseils décisionnels était non contraignant et qu'il ne cadrerait pas avec le libellé et les objectifs de la Loi de 1997. De plus, il a conclu que les prestations pour PG de longue durée des travailleurs migrants agricoles devaient

être fondées sur leur capacité de gains en fonction de leur marché du travail régional ou local. Pour en arriver à ces conclusions, le comité a appliqué le principe moderne d'interprétation législative aux modifications apportées le 1^{er} juillet 2007 aux articles 42 et 43 de la Loi de 1997. Le comité a examiné le remplacement du concept « assimilation » par celui de « détermination » et l'introduction du concept de « disponibilité » pour permettre de calculer les prestations pour PG en fonction de l'emploi ou entreprise approprié que le travailleur peut occuper après l'accident. Le comité a conclu qu'en remplaçant le terme « assimilation » par celui de « détermination », le législateur avait pour intention de calculer les prestations pour PG en fonction d'une évaluation personnalisée plutôt que d'un scénario hypothétique. De plus, le comité a conclu que les travailleurs migrants agricoles avaient droit à des évaluations des possibilités de réintroduction sur le marché du travail ainsi qu'à des services aux termes de l'article 42 de la Loi de 1997, et ce, en fonction de leur marché du travail réel. Dans ces décisions de principe, le comité a examiné les facteurs pertinents, dont la présence incontestée de racisme envers les personnes noires en Ontario, la situation vulnérable d'emploi des travailleurs migrants agricoles ainsi que les défis en matière d'accès aux soins de santé en Ontario et dans leur pays d'origine.

Lorsqu'un travailleur trouve du travail dans l'emploi approprié (EA) établi dans le cadre du programme de transition professionnelle (TP), ses prestations pour PG sont généralement calculées en fonction de la différence entre les gains d'avant l'accident et la capacité de gains réels d'après l'accident. Or, si on établit qu'un travailleur est volontairement sous-employé, les gains d'après l'accident sont calculés en fonction du montant qu'un travailleur dûment qualifié toucherait dans l'EA établi. Dans la *décision n° 3205/16R2*, 2023 ONWSIAT 1639, la vice-présidente a conclu que l'espèce remplissait les critères préliminaires ouvrant droit à un réexamen au motif que les décisions antérieures (*décisions n°s 3205/16*, 2017 ONWSIAT 427, et *3205/16R*, 2018 ONWSIAT 1554) ne tenaient pas compte des circonstances personnelles de la travailleuse. Elle a estimé que les décideurs auteurs des décisions antérieures n'avaient pas pris en compte l'état familial et le sexe de la travailleuse en concluant qu'elle avait choisi délibérément d'être sous-employée au terme du programme de TP. La travailleuse a soutenu que, puisque l'état familial et le sexe étaient deux qualités protégées par la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte) et le *Code des droits de la personne* (Code), ces facteurs représentaient des circonstances personnelles qui devaient être prises en compte dans l'examen du droit à des prestations pour PG. La vice-présidente a accepté cette observation et a convenu qu'il fallait interpréter les lois et la politique de la Commission de façon conforme à la Charte et au Code. La vice-présidente a ordonné la tenue d'une nouvelle audience sur le fond et elle demeurait saisie de l'appel.

Un travailleur a droit à des prestations pour PG lorsqu'il subit une perte de salaire par suite d'une lésion. Si le Tribunal détermine que l'offre du travail modifié de l'employeur sans perte de salaire est appropriée, le travailleur n'a pas droit

à des prestations pour PG aux termes de l'article 43 de la Loi de 1997. Dans la *décision n° 870/23*, 2023 ONWSIAT 1590, le comité a déterminé si des tâches modifiées appropriées étaient disponibles malgré l'atmosphère d'emploi clairement hostile. Le comité a estimé que la relation d'emploi du travailleur était très fragile et compliquée compte tenu des désaccords familiaux intergénérationnels.

L'employeur, une petite entreprise, n'avait aucune capacité démontrée à fournir des tâches modifiées de façon continue. Le comité a fait référence à l'arrêt *Evans c. Teamsters Local Union No. 31*, 2008 CSC 20, concernant l'ampleur des mesures d'atténuation requises dans

le contexte d'une action pour congédiement injustifié. La Cour suprême du Canada a déclaré que l'élément essentiel, c'est que l'employé ne doit pas « être obligé, pour limiter son préjudice, de travailler dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation [...] ». Le comité a observé que, en cas de lésions permanentes, les mesures d'atténuation pourraient durer des décennies, selon la période restante dans la carrière d'un travailleur. Il devient donc

encore plus important de ne pas obliger un employé de réduire une perte en travaillant dans un climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation dans le contexte de l'indemnisation des travailleurs que dans celui d'une action pour congédiement injustifié. Le travailleur était un installateur de vitres dont l'employabilité était affectée par sa lésion professionnelle permanente. Le comité a conclu que les prestations pour PG ne devraient pas être calculées en fonction de la capacité de gains avec l'employeur, mais bien en fonction de la capacité de gains sur le marché du travail en général.

Lorsqu'un travailleur subit une lésion initiale, il se peut qu'il ne soit pas apte à retourner travailler pendant un certain temps. L'article 40 prévoit des dispositions relatives à la collaboration des travailleurs, des employeurs et de la Commission au programme de retour au travail rapide et sécuritaire. Dans la *décision n° 434/23*, 2023 ONWSIAT 628, la vice-présidente a maintenu la conclusion selon laquelle la travailleuse avait droit à des prestations pour PG pour une période de deux jours avant le début de ses tâches modifiées. Quoique la travailleuse était physiquement apte à retourner au travail, elle ne l'avait pas fait en raison de ses rendez-vous médicaux non indemnissables. La non-disponibilité de la travailleuse était due à un motif convaincant, tel que décrit dans la politique de la Commission, et ne constituait donc pas un facteur de non-collaboration au programme de retour

Dans ces décisions de principe, le comité a examiné les facteurs pertinents, dont la présence incontestée de racisme envers les personnes noires en Ontario, la situation vulnérable d'emploi des travailleurs migrants agricoles ainsi que les défis en matière d'accès aux soins de santé en Ontario et dans leur pays d'origine.

au travail rapide et sécuritaire. Le document n° 15-06-08 du *Manuel des politiques opérationnelles* (MPO), *Rajustement des prestations en raison d'un changement dans les circonstances non relié au travail et consécutif à un accident*, stipule que, lorsqu'un travailleur est temporairement non disponible pendant une brève période, la totalité des prestations doit être maintenue.

En 2023, le Tribunal a également évalué l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le droit à des prestations pour PG. Dans la *décision n° 1108/23, 2023 ONWSIAT 1278*, le comité a examiné la question de savoir si l'EA de représentant aux services à la clientèle était approprié et disponible pendant la pandémie de COVID-19. Le comité a conclu que le travailleur avait été défavorisé en raison des perspectives d'emploi limitées dans le domaine des services à la clientèle en temps de pandémie, de ses restrictions physiques liées à ses troubles indemnissables ainsi que de son expérience et de sa formation limitées dans ce domaine. Le travailleur n'avait donc pas de perspective raisonnable d'obtenir un emploi dans l'EA ou un autre emploi approprié similaire au terme du programme de TP. Le comité a reconnu le droit à des prestations pour PG totale jusqu'à ce qu'il y ait plus de postes appropriés disponibles cadrant avec l'EA sur le marché du travail.

Dans la *décision n° 685/23, 2023 ONWSIAT 1241*, le comité a déterminé si la travailleuse avait droit à des prestations pour PG par suite de son licenciement pour non-respect de la politique sur la vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Le comité a conclu que la perte de gains de la travailleuse ne découlait pas de sa lésion professionnelle, compte tenu de la disponibilité des tâches modifiées appropriées. Sa perte de salaire était plutôt due à un événement intermédiaire, soit sa décision de ne pas respecter ses obligations professionnelles liées au vaccin.

Dans la *décision n° 230/23, 2023 ONWSIAT 584*, la vice-présidente a examiné le cas d'un travailleur mis à pied en raison de la pandémie de COVID-19 alors qu'il accomplissait des tâches modifiées auprès de l'employeur au moment de l'accident, lequel ne l'a jamais rebauché. La vice-présidente a estimé que, même si la pandémie constituait une circonstance unique, une mise à pied de 20 mois ne représentait pas une période temporaire, et il n'y avait aucune preuve pour établir une tentative de rengagement. Au vu du document n° 15-06-03 du MPO, *Admissibilité à des prestations à la suite de perturbations de travail : interruptions de travail permanentes*, la vice-présidente a conclu que le travailleur avait droit à des prestations pour PG ainsi qu'à une évaluation des possibilités de réintégration au marché du travail, puisqu'un emploi offrant les mêmes tâches modifiées n'était probablement pas disponible sur le marché du travail en général.

Droit initial à une indemnité et troubles secondaires

Pour reconnaître le droit initial à une indemnité, les décideurs doivent déterminer si un travailleur a subi une lésion corporelle accidentelle du fait et au cours de son

emploi. Plusieurs décisions en 2023 concernaient le droit initial à une indemnité pour des troubles découlant de la pandémie de COVID-19.

Dans la *décision n° 1741/22, 2023 ONWSIAT 68*, l'employeur a interjeté appel du droit initial de la travailleuse à une indemnité pour une entorse myofasciale cervicale, une entorse trapézoïdale supérieure droite et une tendinose de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite. Les troubles de la travailleuse découlaient du télétravail à domicile pendant la pandémie de COVID-19. La travailleuse devait accomplir des tâches répétitives dans un milieu dynamique à son poste de travail non ergonomique. Elle n'avait pas de chaise ergonomique ni de bureau à la maison, et elle devait donc s'asseoir à la table de cuisine. Le comité a conclu que les tâches de la travailleuse avaient contribué de façon importante à l'apparition de ses troubles, et il a reconnu le droit initial à une indemnité.

Dans la *décision n° 12/23, 2023 ONWSIAT 1350*, le comité a conclu que le trouble au dos préexistant du travailleur s'était aggravé par suite de la configuration ergonomique inappropriée de son poste de travail à domicile pendant la pandémie de COVID-19. Le comité a reconnu le droit initial à une indemnité pour une hernie discale en L4-L5 en raison d'une aggravation.

Le document n° 15-04-10 du MPO, *Immunisation contre une maladie infectieuse*, prévoit le droit à une indemnité pour toute réaction à des techniques d'immunisation obligatoire, qui doivent avoir été effectuées pour la prévention d'une maladie ou infection reliée au travail. Dans la *décision n° 33/23, 2023 ONWSIAT 591*, la travailleuse a demandé une indemnité par suite d'un diagnostic de maladie démyélinisante progressive découlant d'un vaccin de COVID-19. Le comité était saisi de la question de savoir si la travailleuse était tenue de recevoir le vaccin contre la COVID-19 dans le cadre de son emploi et si elle était plus susceptible d'être exposée à la COVID-19 en raison de la nature de son travail. En l'espèce, le comité a convenu que, en tant que travailleuse de la santé dans un foyer pour personnes âgées, elle était plus probable d'être exposée à la COVID-19 et la vaccination était nécessaire pour prévenir les maladies ou infections reliées au travail. Le comité a estimé que l'employeur, en collaboration avec le foyer pour personnes âgées, avait pris le rendez-vous de vaccination de la travailleuse alors que le vaccin n'était pas disponible au grand public. Le comité a conclu que, comme la travailleuse remplissait les critères énoncés dans le document n° 15-04-10 du MPO, elle avait droit à une indemnité pour une réaction indésirable découlant d'un vaccin de COVID-19.

Le Tribunal peut aussi reconnaître le droit à une indemnité en cas de troubles secondaires découlant de l'accident du travail initial. Dans la *décision n° 552/23, 2023 ONWSIAT 991*, le comité a examiné la question de savoir si le travailleur avait droit à une indemnité pour une fibrillation auriculaire à titre de trouble secondaire à ses troubles cardiaques indemnifiables. Le comité a accueilli l'appel au motif

que les médecins traitants du travailleur, y compris les cardiologues, avaient expressément mentionné l'existence d'un lien de causalité entre sa fibrillation auriculaire et sa chirurgie de remplacement de la valve mitrale. Le comité s'est fondé sur une publication médicale sur la fibrillation auriculaire indiquant que les chirurgies cardiaques augmentaient le risque de fibrillation auriculaire de 37 à 50 %. Quoique le comité ait reconnu les facteurs de risque non indemnisables du travailleur, il a conclu que ses troubles cardiaques indemnisables constituaient au moins un facteur important dans l'apparition de la fibrillation auriculaire.

Lorsqu'un travailleur développe une invalidité attribuable à un traumatisme psychique ou à la douleur chronique découlant d'une lésion physique indemnisable, il peut être admissible à des prestations aux termes de la politique de la Commission. Dans la *décision n° 836/22, 2023 ONWSIAT 14*, le travailleur a demandé une indemnité pour invalidité attribuable à un traumatisme psychique ou à la douleur chronique. L'employeur a soutenu que l'ajout du droit à une indemnité pour stress mental à l'article 13 de la Loi de 1997 et la création de nouvelles politiques à ce sujet avaient eu une incidence sur la norme de preuve ouvrant droit à une indemnité pour invalidité attribuable à la douleur chronique ou à un traumatisme psychique. Le comité a refusé cet argument pour trois motifs principaux : 1) aucune modification de la Loi de 1997 ou de la politique de la Commission ne permettait d'établir un tel changement important ; 2) la question à savoir si un accident est survenu du fait et au cours de l'emploi est distincte de celle à savoir si une lésion non organique a un lien de causalité avec une lésion organique indemnisable ; 3) les répercussions des modifications proposées tiendraient les travailleurs responsables des conséquences financières liés aux lésions professionnelles, ce qui irait à l'encontre du compromis historique ayant donné lieu à la création du régime d'indemnisation des travailleurs. L'appel a donc été accueilli en partie. Le comité a reconnu le droit à une indemnité pour invalidité attribuable à la douleur chronique.

Droit à une indemnité pour PNF

La Loi de 1997 et la Loi d'avant 1997 prévoient le droit à une indemnité pour perte non financière (PNF) au travailleur qui présente une déficience permanente. Comme il est indiqué dans des rapports annuels antérieurs, les appels relatifs à l'indemnité pour PNF nécessitent souvent l'interprétation du barème de taux prescrit dans les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'*American Medical Association*, 3^e édition révisée (guides de l'AMA). Les guides de l'AMA représentent le barème de taux prescrit dans le *Règlement de l'Ontario 175/98*. Dans la *décision n° 1393/23I, 2023 ONWSIAT 1753*, la question en appel était celle du taux de l'indemnité pour PNF pour les troubles lombaires du travailleur. Le représentant du travailleur a soutenu que l'utilisation d'une ancienne version des guides de l'AMA portait atteinte aux droits du travailleur garantis par la Charte, et que le Tribunal avait le pouvoir discrétionnaire de se référer à une version plus récente

des guides de l'AMA. Bien que la décision provisoire ait traité de l'indemnité pour PNF et non de l'argument sur la Charte, le comité a observé que ni la Commission ni le Tribunal n'avait le pouvoir discrétionnaire d'utiliser un barème de taux ou une version différente de celui prescrit dans la Loi de 1997 et ses règlements. Le comité a conclu que le degré de déficience de 27 % liée aux troubles lombaires du travailleur avait correctement été calculé conformément à la 3^e édition des guides de l'AMA.

Un travailleur a droit à une évaluation aux fins de l'établissement d'une indemnité pour PNF s'il continue à présenter une déficience après avoir atteint son rétablissement maximal (RM). Dans la *décision n° 1054/23, 2023 ONWSIAT 1355*, la vice-présidente a rappelé qu'une indemnité pour PNF est versée rétroactivement à la date de RM et doit refléter le plus fidèlement possible les troubles du travailleur à ce moment-là. Lorsque le trouble d'un travailleur connaît une détérioration subséquente, on effectue une nouvelle détermination de l'indemnité pour PNF plutôt que de changer l'indemnité pour PNF initiale à compter de la date de RM. Pour ouvrir droit à une nouvelle détermination de l'indemnité pour PNF, la preuve médicale objective doit démontrer que le trouble indemnisable du travailleur s'est considérablement aggravé après la date de RM. La vice-présidente a convenu que la seule question en appel était celle de savoir si le taux de 20 % de l'indemnité pour PNF pour invalidité attribuable à la douleur chronique était adéquat. Le Tribunal n'avait pas compétence pour déterminer si le travailleur avait droit à une nouvelle détermination en raison d'une détérioration importante. La vice-présidente a conclu que l'indemnité pour PNF de la travailleuse avait été adéquatement évaluée au moment de son rétablissement maximal.

Dans la *décision n° 1236/23, 2023 ONWSIAT 1597*, le comité a examiné la question du taux de l'indemnité pour PNF par suite d'une arthroplastie totale du genou. Le comité a conclu qu'il ne fallait pas tenir compte des troubles de l'arthrite ni de la déchirure méniscale du travailleur dans la nouvelle détermination de l'indemnité pour PNF, étant donné que le siège des déficiences avait été retiré lors de l'arthroplastie du genou. L'indemnité pour PNF initiale tenait compte de ces deux troubles, mais la nouvelle détermination ne devait pas tenir compte des déficiences qui n'existaient plus. Le comité a noté que, même si le travailleur s'était rétabli de ses troubles d'arthrite et de déchirure méniscale par suite de l'arthroplastie totale du genou, ce dernier n'avait pas retrouvé l'amplitude complète de ses mouvements du genou. Le comité a conclu que l'amplitude anormale des mouvements du travailleur devait être prise en compte dans la nouvelle détermination de l'indemnité pour PNF.

Maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles soulèvent souvent des questions juridiques, médicales et factuelles complexes. Les maladies professionnelles

ouvrent droit à indemnisation lorsqu'elles cadrent avec la définition législative des termes « maladie professionnelle » ou « incapacité ». La Loi de 1997 prévoit des présomptions réfutables et irréfutables pour certaines maladies et expositions professionnelles. La Commission a aussi adopté des politiques et des documents de pratiques administratives qui s'appliquent à certaines maladies et expositions 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.

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. Le paragraphe 126 (8) stipule que, une fois qu'une politique lui est renvoyée, la Commission doit donner une directive écrite motivée. Les appels faisant l'objet des *décisions* n^{os} 699/18, 2023 ONWSIAT 112, 1327/18, 2023 ONWSIAT 113, et 1328/18, 2023 ONWSIAT 114, ont été instruits ensemble compte tenu de leurs faits similaires relativement à un renvoi aux termes du paragraphe 126 (4). Dans chaque cas, un pompier répartiteur ou un pompier de service de communications avait demandé une indemnité pour un cancer du sein aux termes de la Loi de 1997 et du document n^o 23-02-01 du MPO, *Cancers chez les pompiers et les enquêteurs sur les incendies*. À la suite des modifications apportées à la Loi de 1997 en 2014, des présomptions d'admissibilité ont été introduites aux fins du droit à une indemnité pour divers cancers chez les pompiers, y compris le cancer du sein. Le comité a estimé que les parties semblaient convenir que la présomption d'admissibilité réfutable s'appliquait, car l'emploi de pompier répartiteur ou de pompier aux services des communications faisait partie de la définition de « pompier ». De plus, les travailleurs satisfaisaient aux critères en matière de nombre d'années de service comme pompier, et le cancer du sein faisait partie de la liste des cancers prescrits. Cependant, aucun des travailleurs n'avait été exposé aux dangers des lieux d'un incendie dans le cadre de leur emploi comme pompier. Puisque les travailleurs remplissaient les critères justifiant l'application de la présomption, l'issue de l'appel dépendait de l'application de la présomption réfutable. Le comité a renvoyé la politique sur les cancers chez les pompiers à la Commission en vertu du paragraphe 126 (4) au motif qu'il ne cadrait pas la Loi de 1997. Le comité a conclu que la politique ne contenait aucune disposition permettant d'établir un lien de causalité entre les expositions professionnelles et l'apparition d'une maladie professionnelle en vue d'appliquer la présomption d'admissibilité. Il serait incompatible avec l'objet de cette présomption de tenir compte de la preuve établissant un lien avec le travail pour déterminer si la présomption est réfutée. La Commission ne croyait pas que la politique sur les cancers chez les pompiers était non conforme à la loi applicable et elle a demandé le réexamen de la conclusion du comité selon laquelle un décideur ne peut jamais tenir compte de la gravité des expositions professionnelles pour déterminer si la présomption est réfutée, sauf autorisation expresse prévue aux termes d'une loi, d'un règlement ou d'une

politique. Le comité a rejeté la demande de réexamen de la Commission et il a conclu qu'il n'était pas approprié de tenir compte de la preuve établissant un lien avec le travail pour déterminer si une présomption est réfutée aux fins du droit à une indemnité pour maladie professionnelle.¹ Le comité a estimé que l'analyse doit plutôt porter sur la question de savoir si la preuve relative aux facteurs non indemnissables est suffisante pour supplanter la présomption elle-même. Au vu des facteurs de risque non indemnissables de chaque travailleur, la majorité des membres du comité ont conclu que la présomption n'était pas réfutée et ont accueilli les appels. Dans son avis de dissidence, le membre représentant les employeurs a estimé que les appels devaient être rejetés d'après la politique sur les cancers chez les pompiers, qui s'appliquait selon lui seulement aux travailleurs impliqués dans des activités d'extinction d'incendies.

Dans la *décision n° 325/20, 2023 ONWSIAT 1552*, le comité a reconnu le droit à une indemnité pour le cancer de la prostate d'un pompier. Étant donné que le travailleur ne remplissait pas le critère de durée minimale d'emploi, la présomption réfutable de lien avec le travail ne s'appliquait pas. Son appel a donc été réglé selon le bien-fondé du cas. Le comité a reconnu le droit à une indemnité au motif que le travailleur avait travaillé comme pompier pendant 14 ans avant d'obtenir un diagnostic de cancer de la prostate, soit juste en deçà du seuil de 15 ans. En plus de ses fonctions comme pompier, qui l'exposaient à la suie et à d'autres substances chimiques, le travailleur passait environ la moitié de sa journée de travail à nettoyer les tenues d'intervention, et ce, sans équipement de protection individuelle. Cette tâche spécifique l'exposait davantage aux produits chimiques auxquels les pompiers sont exposés.

Dans la *décision n° 480/23, 2023 ONWSIAT 1136*, la fiduciaire de la succession du travailleur a demandé une indemnité pour le cancer du cerveau du travailleur qu'elle attribuait à une exposition aux herbicides et aux champs électromagnétiques. Le comité a conclu que, comme le cancer du cerveau n'est pas énoncé dans la politique de la Commission ni dans les annexes 3 ou 4 de la Loi de 1997, aucune présomption ne s'appliquait en l'espèce. La demande du travailleur a été soumise aux mêmes règles et principes qu'une demande d'indemnisation pour lésion graduelle, soit une demande d'invalidité. Le comité a indiqué que la présomption prévue au paragraphe 13 (2) de la Loi de 1997 ne s'applique pas à une incapacité. La représentante du travailleur a soutenu qu'il fallait adopter une approche fondée sur le bon sens, compte tenu de l'exposition du travailleur à des produits chimiques dangereux et de l'évolution de la science sur les facteurs de risque professionnels liés au cancer du cerveau. Le comité a convenu que

¹ La Commission a révisé la politique sur les cancers chez les pompiers à la suite de la publication des *décisions n°s 699/18, 1327/18 et 1328/18*. La nouvelle version de la politique prévoit la réfutation de la présomption quand la preuve démontre que le travailleur a été exposé de manière négligeable aux dangers des lieux d'un incendie.

les décideurs ne devraient pas attendre une certitude scientifique, mais que les normes de preuve continuaient de s'appliquer. Le comité a refusé de reconnaître le droit à une indemnité, car aucun motif ne permettait d'accorder le droit à une indemnité pour le cancer du travailleur. Les opinions médicales permettaient expressément de conclure que le cancer du travailleur n'était probablement pas causé par ses expositions professionnelles. Qui plus est, la preuve épidémiologique ne permettait pas d'établir un lien de causalité entre le cancer du cerveau et l'exposition aux herbicides, aux pesticides et aux champs électromagnétiques.

Aux termes de la présomption prévue à l'article 14 de la Loi de 1997, lorsqu'un premier intervenant reçoit un diagnostic de trouble de stress post-traumatique (TSPT), ce trouble est présumé être survenu du fait et au cours de l'emploi, sauf si le contraire est démontré. Dans la *décision n° 906/23, 2023 ONWSIAT 1058*, les questions en appel étaient celles de savoir si un pompier avait droit à une indemnité pour un TSPT et, le cas échéant, si la fiduciaire de la succession du travailleur avait droit à une indemnité par suite de son décès par suicide. Le comité a accueilli l'appel au motif que l'espèce remplissait les critères ouvrant droit à une indemnité aux termes de l'article 14. Le travailleur était incontestablement un premier intervenant, et le diagnostic provisoire de TSPT posé avant son décès était suffisant pour ouvrir droit à une indemnité. De plus, après le décès du travailleur, le psychologue ayant passé en revue le dossier et les notes cliniques avait confirmé le diagnostic de TSPT. Le comité a accepté l'opinion médicale selon laquelle le décès par suicide du travailleur découlait de son TSPT indemnisable, et il a donc accordé le droit à des prestations de survivants.

Questions particulières aux employeurs

La détermination de l'employeur auquel les coûts d'une lésion indemnisable devraient être imputés et de la mesure dans laquelle ils devraient l'être demeure une question fréquente particulière aux employeurs au Tribunal. Les employeurs peuvent obtenir le droit à un virement des coûts d'indemnisation au Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR). Le taux des virements est déterminé au moyen de la grille d'évaluation de la politique applicable, laquelle repose sur la gravité de l'accident et l'importance médicale des troubles préexistants.

Dans la *décision n° 1641/23, 2023 ONWSIAT 1869*, l'employeur a demandé un virement au FGTR en soutenant que l'indemnité pour PNF du travailleur devait être prise en compte dans l'évaluation de la gravité du trouble préexistant. L'employeur a affirmé que l'indemnité du travailleur de 6 % pour une acromioplastie antérieure était déduite à l'indemnité pour PNF pour déficience globale de 11 %, et que cette déduction représentait plus de la moitié du taux de sa déficience globale de 11 %. Il a donc soutenu que le trouble préexistant à l'épaule gauche était de gravité majeure. La vice-présidente a estimé qu'il ne s'agissait pas d'un motif convaincant. Il convenait de noter que les critères ouvrant droit à une indemnité pour PNF et ceux

servant à déterminer la gravité d'un trouble préexistant sont très différents dans le contexte d'un virement au FGTR. Pour déterminer l'indemnité pour PNF, les taux de déficience énoncés dans les guides de l'AMA sont utilisés en tenant compte des facteurs tels que l'amplitude anormale des mouvements, les troubles physiques ou neurologiques ainsi que certaines affections et interventions chirurgicales, même s'il n'existe aucune déficience liée à l'amplitude des mouvements. Relativement à la gravité d'un trouble préexistant aux fins du droit à un virement au FGTR, le document n° 14-05-03 du MPO, *Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés*, stipule que l'importance médicale d'un état pathologique est déterminée en fonction de la probabilité que cet état rende le travailleur susceptible d'être atteint d'une invalidité plus grave qu'une personne saine. Les guides de l'AMA ne tiennent pas compte de la question de savoir si les déficiences d'un travailleur le rendent plus susceptible d'être atteint d'une invalidité plus grave qu'une personne saine. Compte tenu de la grande différence entre la détermination du taux de l'indemnité pour PNF et celle du taux du virement au FGTR, la vice-présidente a conclu que le taux de l'indemnité pour PNF n'était pas pertinent dans l'évaluation de l'importance médicale d'un trouble préexistant aux fins de l'exonération du FGTR. L'appel a été accueilli en partie. La preuve médicale permettait de conclure que le trouble préexistant était de gravité majeure. La vice-présidente a donc estimé que l'employeur avait droit à un virement au FGTR de 75 %.

Dans la *décision n° 532/23, 2023 ONWSIAT 1191*, la vice-présidente a conclu qu'une grossesse ne correspondait pas à la définition d'un trouble préexistant, car celle-ci ne pouvait pas être considérée comme un trouble asymptomatique qui n'apparaît qu'après l'accident. La grossesse ne constitue pas non plus une invalidité préexistante, car elle ne peut pas être considérée comme une anomalie ni une perte fonctionnelle. La vice-présidente a conclu que l'application du FGTR servait à fournir une exonération des coûts à un groupe spécifique d'employeurs en cas d'une invalidité ou d'un trouble préexistant. Le virement au FGTR n'a pas été conçu pour tenir compte de toutes les affections ou circonstances hors du contrôle de l'employeur. Par exemple, les retards d'accès au traitement et les pandémies mondiales peuvent infliger des conséquences financières aux employeurs, mais ils ne font clairement pas partie des paramètres énoncés dans la politique à ce sujet. Le représentant de l'employeur a fait référence à plusieurs décisions du Tribunal à l'appui de l'assertion selon laquelle la grossesse d'une travailleuse constituait un trouble préexistant. Or, ces décisions différaient des faits de l'espèce, car aucune d'entre elles ne portait sur l'examen de la gravité d'une grossesse aux fins du droit à un virement au FGTR. La vice-présidente a exprimé ses réserves au sujet du ton et du contenu des observations du représentant de l'employeur visant les femmes et la grossesse, lesquelles étaient insensibles, ne reposaient sur aucun fondement factuel et semblaient être fondées sur sa propre opinion. Bien qu'un représentant ait le devoir de défendre son client avec ferveur, il demeure tenu de respecter la *Directive de procédure : Code de conduite pour les représentants*.

Aux termes de la Loi de 1997, les employeurs sont divisés en deux catégories principales : les employeurs mentionnés à l'annexe 1 et les employeurs mentionnés à l'annexe 2. Les employeurs mentionnés à l'annexe 1 cotisent à la caisse d'assurance en payant des primes annuelles. L'annexe 2 inclut principalement les employeurs dans les secteurs gouvernementaux, publics et industriels qui sont personnellement responsables du coût des demandes de prestations de leurs travailleurs blessés. Dans la *décision n° 172/23, 2023 ONWSIAT 868*, l'ancien employeur du travailleur, une commission scolaire, a demandé au Tribunal de déterminer s'il était l'employeur responsable de la totalité des coûts d'indemnisation en l'espèce. La commission scolaire a soutenu que les coûts d'indemnisation pouvaient être répartis entre les employeurs antérieurs du travailleur ou son ancien compte mentionné à l'annexe 1. Le comité a estimé que la commission scolaire était l'employeur responsable des coûts d'indemnisation du travailleur. Il était approprié d'imputer le coût total à la commission scolaire, car il n'existait aucun pouvoir aux termes de la Loi de 1997 permettant la répartition des coûts entre les employeurs mentionnés à l'annexe 2 et les employeurs ou les comptes mentionnés à l'annexe 1, y compris les comptes antérieurs d'un même employeur. L'article 94 de la Loi de 1997 prévoit des directives pour déterminer l'employeur mentionné à l'annexe 2 responsable des coûts d'indemnisation pour maladie professionnelle. Aux termes du paragraphe 94 (2), lorsqu'un employeur mentionné à l'annexe 2 est le dernier employeur chez qui le travailleur avait été exposé, ce qui était le cas en l'espèce, il est à première vue l'employeur au moment de l'accident aux fins de la demande d'indemnisation.

Requêtes relatives au droit d'action

Le régime ontarien de sécurité professionnelle et 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. Aux termes de l'article 31 de la Loi de 1997, le TASPAAT a compétence exclusive pour déterminer si un travailleur a le droit d'intenter une action.

Contrairement à la plupart des instances du TASPAAT, les requêtes relatives au droit d'intenter une action ne donnent pas lieu à une décision définitive au sujet des droits. La partie qui désire intenter une action fait face à d'autres instances devant des tribunaux ou la CSPAAAT. Il est très important de préserver le caractère de finalité de la décision du Tribunal afin que les parties puissent s'engager dans les instances appropriées.

Il y a aussi un grand risque de recours abusif dans les demandes de réexamen visant les requêtes relatives au droit d'action. Aux termes de la *Directive de procédure : Requêtes relatives au droit d'intenter une action*, le Tribunal et les autres parties devraient recevoir le formulaire de demande de réexamen et tout document

à l'appui dans les 40 jours suivant la date de la décision. Ce délai ne s'applique pas aux demandes d'éclaircissement. La présidente du Tribunal peut exercer le pouvoir discrétionnaire l'autorisant à confier une demande de réexamen tardive à un vice-président ou comité.

Dans le cadre de la *décision n° 229/23R, 2023 ONWSIAT 1929*, les requérants avaient demandé le réexamen d'une décision faisant l'objet d'une requête relative au droit d'action trois mois après l'expiration du délai de réexamen de 40 jours. La présidente du Tribunal a conclu que le cas n'était pas approprié pour exercer le pouvoir discrétionnaire l'autorisant à confier la demande de réexamen tardive à un vice-président ou comité. La présidente a noté que, malgré le fait qu'il peut y avoir certains points communs entre la jurisprudence d'autres tribunaux concernant la renonciation des délais de prescription et celle du Tribunal concernant la prorogation du délai d'appel, cette jurisprudence doit être examinée en fonction du caractère exceptionnel des demandes de réexamen. Contrairement au droit d'appel ou au droit d'action, le droit à un réexamen constitue un recours exceptionnel. La présidente a estimé qu'aucun motif ne justifiait le retard du dépôt de la demande de réexamen. Quoique les requérants aient indiqué qu'ils avaient lu et pris en compte la directive de procédure sur les réexamens, ce document faisait référence à la directive de procédure sur le droit d'intenter une action. La présidente a donc estimé qu'il ne s'agissait pas d'un motif raisonnable justifiant le délai. La présidente a aussi conclu qu'il ne serait pas approprié ni nécessaire d'inclure des renseignements sur le processus de réexamen dans une lettre de décision définitive, car le réexamen d'une décision constitue un recours exceptionnel aux termes de la Loi de 1997. La demande de réexamen ne soulevait pas une question importante pouvant raisonnablement remplir les critères préliminaires ouvrant droit à un réexamen. Le vice-président auteur de la décision initiale avait adéquatement mis l'accent sur le libellé de la disposition applicable. Il avait aussi utilisé le principe moderne d'interprétation législative pour déterminer le sens du paragraphe 28 (4), qui prévoit une exception à la suppression du droit d'action aux employeurs qui fournissent un véhicule automobile, des machines ou de l'équipement sans fournir de travailleurs pour en assurer le fonctionnement. La présidente a aussi estimé que la directive de procédure sur les requêtes relatives au droit d'action pourrait entraîner une présomption de préjudice si on devait proroger le délai d'une demande de réexamen visant une requête relative au droit d'action. Les requérants n'ont pas fait référence aux coûts associés à une autre instance aux fins d'un réexamen.

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. Si un dirigeant obtient une assurance facultative aux termes de la Loi de 1997, il peut demander des prestations dans le cadre du régime d'indemnisation des travailleurs, en échange d'un droit d'action plus restreint. Dans la *décision n° 919/23, 2023 ONWSIAT 1672*, la vice-présidente a déterminé si la Loi de 1997 supprimait le droit d'action de la partie intimée contre

le requérant. La partie intimée, le dirigeant d'une société, détenait une protection pour ses travailleurs, dont elle croyait également bénéficier. Cependant, la partie intimée n'avait pas souscrit une assurance facultative et elle n'avait pas fourni son consentement à la Commission pour l'obtention de cette assurance. Le requérant a soutenu qu'il était pertinent et important de considérer l'intention de la partie intimée pour déterminer s'il avait droit à des prestations dans le cadre du régime d'indemnisation des travailleurs. La vice-présidente n'a pas accepté cet argument au motif qu'aucune disposition à l'article 12 ne stipulait qu'un dirigeant peut être considéré comme un travailleur sans souscrire ni obtenir une déclaration de la Commission. La vice-présidente a conclu que la partie intimée n'était pas un travailleur au sens de la Loi de 1997 et qu'elle n'avait donc pas droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance. La Loi de 1997 ne supprimait pas le droit d'intenter une action de la partie intimée.

Dans la *décision n° 1725/22, 2023 ONWSIAT 782*, le vice-président a conclu que la Loi de 1997 ne supprimait pas le droit d'action de la partie intimée, au motif que celle-ci était un exploitant indépendant qui n'avait pas souscrit une assurance facultative au moment de l'accident. La partie intimée avait bel et bien demandé et obtenu des prestations liées à l'accident professionnel dans le cadre du régime québécois d'indemnisation des travailleurs. Le requérant a soutenu que la partie intimée aurait l'occasion « de demander et de recevoir une indemnité double » si son droit d'action n'était pas prescrit. La décision de demander et de recevoir des prestations dans le cadre du régime québécois d'indemnisation des travailleurs ne relevait pas de l'application de la suppression du droit d'action. Le vice-président a conclu que le Tribunal n'avait pas le pouvoir de statuer sur la question de savoir si l'action civile constituait un abus de processus, car le Tribunal n'était pas compétent pour déterminer si une action civile pouvait aller de l'avant pour des raisons autres que celles énoncées aux articles 27 et 28.

Autres questions juridiques

Le Tribunal a continué d'examiner d'autres questions procédurales en 2023, comme la question sur la validité d'un avis d'appel. Aux termes du paragraphe 125 (2), l'avis d'appel est sous forme écrite et indique pour quelle raison la décision de la CSPAAT est incorrecte ou devrait être modifiée. Dans la *décision n° 1134/23I, 2023 ONWSIAT 1273*, le vice-président a conclu que rien dans l'avis d'appel ni dans toute autre correspondance ne justifiait l'inexactitude ou la modification de la décision de la Commission. Le vice-président a noté que le dépôt d'un appel sans s'assurer que les motifs soient importants peut nuire au traitement d'autres dossiers dont les arguments sont légitimes. Le vice-président a demandé au représentant de la travailleuse de soumettre d'autres observations justifiant l'inexactitude de la décision de la Commission. Il a aussi estimé que si le Tribunal ne recevait pas ces observations dans les huit semaines suivant sa demande, l'appel serait rejeté. Ultérieurement, dans la *décision n° 1134/23, 2023 ONWSIAT 1638*,

le vice-président a rejeté l'appel aux motifs que l'espèce ne remplissait pas les exigences prévues au paragraphe 125 (2) en matière de dépôt d'un avis d'appel et qu'aucune autre observation n'avait été reçue.

Dans la *décision n° 891/23I*, 2023 ONWSIAT 1139, le comité a conclu qu'un parajuriste retraité ayant rendu son permis émis par le Barreau de l'Ontario ne pouvait pas représenter le travailleur dans son appel au Tribunal. Le comité a estimé que le parajuriste ne pouvait pas offrir ses services juridiques dans le cadre de l'appel, car aucune exemption prévue dans la *Loi sur le Barreau* ne s'appliquait à son cas, ni celle concernant les personnes offrant des services à un ami ou à un voisin. Une relation amicale ne constitue pas une amitié. Le comité a donc conclu que la relation entre le parajuriste retraité et le travailleur ne dépassait pas le contexte de l'appel.

Dans la *décision n° 443/23E*, 2023 ONWSIAT 917, la vice-présidente a examiné les facteurs à considérer pour régler la demande de prorogation d'un employeur visant son appel incident. Dans ce cas-ci, la travailleuse avait déposé un avis d'appel trois jours avant l'expiration du délai d'appel de six mois. Par conséquent, l'employeur n'avait reçu l'avis d'appel qu'après l'expiration du délai d'appel de six mois. Toutefois, il avait déposé un avis d'appel incident un mois après avoir été avisé de l'appel de la travailleuse. La vice-présidente a accueilli la demande de prorogation afin de permettre à l'employeur d'interjeter un appel incident. La vice-présidente était d'accord qu'il convenait de prévoir un délai raisonnable pour qu'une partie intimée interjette un appel incident après en avoir été avisée par le Tribunal. Autrement, la partie intimée serait nettement désavantagée dans l'instance. La vice-présidente a aussi convenu que, lorsqu'on détermine s'il existe une intention d'interjeter appel, il faut considérer la durée du délai pour démontrer cette intention. Pour ce faire, il faut examiner le moment où l'appelant a déposé son appel au Tribunal par rapport au délai ainsi que le moment où la partie intimée a reçu cet avis d'appel. La vice-présidente a aussi conclu que rien n'indiquait que l'employeur avait l'intention d'agir de mauvaise foi en interjetant un appel incident.

En 2023, le Tribunal a rendu deux décisions sur les dispositions transitoires relatives au dépôt d'une demande d'indemnité pour stress chronique (article 13) et au droit présomptif à une indemnité pour TSPT chez les premiers intervenants (article 14). Ces décisions examinaient le moment où la demande de prestations à l'égard d'un trouble survenu pendant la période de transition avait été déposée ainsi que la question de savoir si le délai relatif aux dispositions transitoires pouvait être prolongé.

Dans la *décision n° 240/22I*, 2023 ONWSIAT 34, la vice-présidente a examiné le libellé du paragraphe 13.1 (5) qui indique que toute demande à l'égard d'un stress mental survenu pendant la période de transition « doit » être déposée au plus tard le 1^{er} juillet 2018. La vice-présidente a conclu que, selon une interprétation contextuelle de la Loi de 1997, le terme « doit » au paragraphe 13.1 (5) était

plutôt de nature directive que de nature obligatoire. En d'autres mots, le délai de contestation peut être prolongé dans des circonstances exceptionnelles. Étant donné que la Loi de 1997 est une loi corrective visant explicitement le versement de prestations aux travailleurs qui ont subi des lésions professionnelles, cette loi devrait être interprétée « de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de ses objets ».

Dans la *décision n° 873/22, 2023 ONWSIAT 1842*, le vice-président a examiné les dispositions transitoires relatives au droit présomptif à une indemnité pour TSPT chez les premiers intervenants aux termes de l'article 14. Aux termes du paragraphe 14 (11), une demande à l'égard d'un TSPT diagnostiqué pendant la période de transition « doit être déposée au plus tard le 6 octobre 2016 ». Le comité a établi une distinction avec la *décision n° 240/22I* et a estimé que le terme « doit », énoncé au paragraphe 14 (11), est de nature impérative et non directive. Le comité a fait une distinction entre les paragraphes 13.1 (5) et 14 (11), étant donné que leurs conséquences sont différentes. Les travailleurs dont les demandes ne sont pas prorogées aux termes du paragraphe 13.1 (5) ont des possibilités de recours limitées, et leurs demandes pourraient être invalidées. Cependant, les demandes qui ne sont pas prorogées aux termes du paragraphe 14 (11) ne sont pas complètement invalidées. Un travailleur ne pourrait pas se prévaloir de la présomption prévue à l'article 14, mais il pourrait demander des prestations aux termes de l'article 13. Le comité a conclu que le législateur avait choisi de ne pas tenir compte des circonstances exceptionnelles dans les demandes de prorogation du délai prévu à l'article 14, et que la décision de supplanter cette intention n'appartenait pas au Tribunal.

Requêtes en révision judiciaire et autres litiges

Le Tribunal est le dernier niveau d'appel dans les litiges relatifs à la sécurité professionnelle et à l'assurance contre les accidents du travail en Ontario. Il a compétence exclusive pour régler les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission en matière d'indemnisation des travailleurs en vertu du paragraphe 123 (1) de la Loi de 1997. Ses décisions sont protégées par une solide clause privative en vertu du paragraphe 123 (4).

Lorsqu'une partie n'est pas d'accord avec la décision du TASPAAAT, elle peut présenter une requête en révision judiciaire, un processus permettant de faire réexaminer la décision d'une entité administrative afin de vérifier si cette dernière est juste, raisonnable et conforme à la loi. C'est la Cour divisionnaire de l'Ontario qui procède au contrôle judiciaire des décisions rendues par des entités administratives en Ontario, y compris des décisions du TASPAAAT.

L'avocate générale du Tribunal et les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal représentent le TASPAAAT dans les requêtes en révision judiciaire et d'autres litiges. Ils coordonnent aussi la représentation du Tribunal par des conseillers juridiques externes.

En 2023, sept nouvelles requêtes en révision judiciaire ont été introduites au sujet des décisions suivantes du TASPAAAT :

- *décisions n^{os} 916/22, 2022 ONWSIAT 1056, et 916/22R, 2022 ONWSIAT 2017 ;*
- *décision n^o 1732/22, 2023 ONWSIAT 736 ;*
- *décisions n^{os} 1327/18I, 2019 ONWSIAT 635, 1327/18I2, 2022 ONWSIAT 333, et 1327/18, 2023 ONWSIAT 113 ;*
- *décisions n^{os} 1328/18I, 2019 ONWSIAT 636, 1328/18I2, 2022 ONWSIAT 335, et 1328/18, 2023 ONWSIAT 114 ;*
- *décisions n^{os} 699/18I, 2019 ONWSIAT 634, 699/18I2, 2022 ONWSIAT 334, et 699/18, 2023 ONWSIAT 112 ;*
- *décisions n^{os} 281/22, 2022 ONWSIAT 954, et 281/22R, 2023 ONWSIAT 389 ;*
- *décisions n^{os} 1348/22, 2023 ONWSIAT 259, et 1348/22R, 2023 ONWSIAT 879.*

En 2023, huit requêtes en révision judiciaire ont été instruites au sujet des décisions du TASPAAT.

- En avril 2023, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les décisions n^{os} 1081/21, 2021 ONWSIAT 1878, et 1081/21R, 2022 ONWSIAT 1148, dans sa décision *Liverpool v. (Ontario) Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2023 ONSC 2286.
- En juin 2023, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les décisions n^{os} 1011/20, 2021 ONWSIAT 995, et 1011/20R, 2022 ONWSIAT 550, dans sa décision *City of Toronto v. WSIAT and Beebejaun*, 2023 ONSC 3875.
- En juin 2023, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les décisions n^{os} 3658/17I, 2020 ONWSIAT 1835, et 3658/17, 2021 ONWSIAT 1488, dans sa décision *Mihindukulasuriya v. WSIAT and Aramark Food Services*, 2023 ONSC 3461.
- En juin 2023, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant les décisions n^{os} 356/21, 2021 ONWSIAT 1966, et 356/21R, 2022 ONWSIAT 966, dans sa décision *Dean v. 3150 Hawthorne Road Ltd.*, 2023 ONSC 3576. Le TASPAAT n'a pas reçu signification de l'avis de requête en révision judiciaire à l'égard de cette instance et il n'a pas été invité à y participer. Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal a informé les parties que, conformément à la *Loi sur la procédure de révision judiciaire*, le TASPAAT a droit de participer aux requêtes en révision judiciaire le visant. De plus, il a demandé aux parties de l'aviser si elles interjetaient appel de la décision de la Cour divisionnaire.
- En septembre 2023, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant la décision n^o 852/19, 2022 ONWSIAT 542, dans sa décision *Interpaving Limited v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, 2023 ONSC 5162.

La Cour divisionnaire n'a pas encore rendu les décisions faisant l'objet de trois instances instruites en 2023 visant le TASPAAT.

- En octobre 2023, la Cour divisionnaire a entendu la requête visant les décisions n^{os} 916/22, 2022 ONWSIAT 1056, et 916/22R, 2022 ONWSIAT 2017.
- En octobre 2023, la Cour divisionnaire a entendu la requête visant les décisions n^{os} 136/17, 2017 ONWSIAT 1694, 136/17R, 2019 ONWSIAT 492, et 136/17R2, 2020 ONWSIAT 942.
- En décembre 2023, la Cour divisionnaire a entendu la requête visant les décisions n^{os} 1435/15E, 2015 ONWSIAT 1560, 1435/15, 2018 ONWSIAT 389, 1435/15R, 2019 ONWSIAT 1337, 1435/15R2, 2019 ONWSIAT 2421, 1435/15R3, 2020 ONWSIAT 977, et 1435/15R4, 2021 ONWSIAT 1268.

Trois nouvelles requêtes en révision judiciaire devraient être examinées en 2024. Celles-ci visent les décisions suivantes du TASPAAT :

- *décisions n^{os} 2712/18, 2018 ONWSIAT 3012, et 2712/18R, 2019 ONWSIAT 540 ;*
- *décisions n^{os} 281/22, 2022 ONWSIAT 954, et 281/22R, 2023 ONWSIAT 389 ;*
- *décisions n^{os} 1348/22, 2023 ONWSIAT 259, et 1348/22R, 2023 ONWSIAT 879.*

En 2023, le TASPAAT a été nommé dans deux requêtes présentées en vertu du *Code des droits de la personne* ainsi que dans un avis de motion déposé à la Cour supérieure de justice.

- En 2023, le Tribunal a reçu signification d'un avis de requête aux termes de l'article 34 du *Code des droits de la personne* et il y a répondu.
- En février 2023, le Tribunal a reçu signification d'un avis de motion déposé à la Cour supérieure de justice visant la *décision n^o 755/16, 2016 ONWSIAT 1635*. Le Tribunal a reçu un avis de désistement en mars 2023 par suite du règlement de l'action.
- En juillet 2023, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a rejeté la requête pour infraction au *Code des droits de la personne* dans sa décision *Bagnato v. WSIAT Tribunal, 2023 HRT0 1105*. Le Tribunal n'a pas reçu de demande de réponse à l'égard de cette instance et il n'a pas été invité à y participer.

Enquêtes du Bureau de l'Ombudsman

Le Bureau de l'Ombudsman de l'Ontario 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 2023.

Organisation du Tribunal

Décideurs nommés par décret : Présidente, vice-présidents et membres

La présidente, qui agit à titre de directrice générale du Tribunal (article 173 de la Loi de 1997), est responsable de l'orientation stratégique générale et du rendement du Tribunal.

Aux termes du paragraphe 174 (2) de la Loi de 1997, sous réserve du paragraphe 174 (3), la présidente du Tribunal, ou le vice-président qu'elle 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 la présidente 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. Un comité tripartite est composé de trois membres : la présidente ou un vice-président, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les travailleurs. Un comité de cinq membres est composé de la présidente et de deux vice-présidents, ou de trois vice-présidents, ainsi que d'un membre représentant les employeurs et d'un membre représentant les travailleurs.

Tous les décideurs sont nommés par le biais d'un processus public de recrutement fondé sur le mérite. Les vice-présidents et membres sont nommés sur la recommandation de la présidente du TASPAAT et du ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, après étude par le Comité permanent des organismes gouvernementaux et confirmation par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Les décideurs sont soumis au Cadre de responsabilisation des membres, qui comprend les descriptions de poste de la présidente, des vice-présidents et des membres, ainsi qu'au Code de conduite des membres du TASPAAT, qui énonce les normes de conduite ainsi que les responsabilités professionnelles et éthiques des décideurs.

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 figure à l'annexe A.

Services aux cadres

Les Services aux cadres relèvent de la présidente du Tribunal, laquelle dirige le Tribunal de manière à assurer le respect du mandat qui lui est conféré aux termes de la Loi de 1997 et des exigences en matière de gouvernance et de responsabilisation. La présidente est aussi responsable de la planification des activités et du respect des obligations en matière de déclaration.

Les Services aux cadres sont dirigés par la chef de la direction, laquelle est responsable de la gestion opérationnelle des décideurs ainsi que de l'atteinte des objectifs stratégiques du Tribunal. Leur équipe comprend la conseillère juridique, Conformité et initiatives stratégiques, qui assure le respect des règlements et directives ainsi que le maintien des cadres opérationnels pour atténuer les risques. Le groupe de soutien des décideurs, dont la responsabilité est de traiter toutes les décisions du Tribunal, relève également des Services aux cadres. Enfin, les Services aux cadres bénéficient du soutien administratif d'un personnel dirigé par la gestionnaire, Bureau de la présidente et direction des communications.

Au nombre des réalisations des Services aux cadres en 2023, mentionnons :

- l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique en collaboration avec le groupe des cadres supérieurs du Tribunal, visant à fournir une orientation claire au sein du Tribunal ;
- la nomination de cinq nouveaux vice-présidents et de trois nouveaux membres ;
- la formation et le soutien des nouveaux décideurs grâce au nouveau programme d'orientation axé sur une approche d'apprentissage par l'expérience qui favorise la cohérence et la collaboration des décideurs ;
- la planification de journées de formation, la supervision des évaluations et des plans de rendement ainsi que la tenue de 30 réunions de suivi avec la présidente en vue de soutenir le perfectionnement professionnel des décideurs ;
- la tenue de deux séances d'information avec la présidente ainsi que de six séances de formation et de sensibilisation afin de renseigner les parties prenantes sur les activités et initiatives du Tribunal ;
- la direction de trois évaluations effectuées par le groupe de travail sur l'accès à la justice visant à guider la création d'un plan d'action pluriannuel en matière d'accès à la justice ;
- la tenue de la deuxième édition du Symposium sur l'accès à la justice du TASPAAT portant sur les démarches de sensibilisation à la compétence culturelle, le rôle des nouvelles technologies et la création d'un système de justice administrative bienveillant, et ayant réuni plusieurs panélistes, notamment l'honorable Thomas Cromwell, ancien juge à la Cour suprême du Canada, l'honorable David Piccini, ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences et David Corbett, sous-procureur général ;

- la tenue de réunions de suivi avec le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers des employeurs concernant la rétroaction, les nouvelles initiatives et les possibilités de collaboration ;
- l'organisation de réunions semestrielles avec le conseil canadien des tribunaux d'appel de l'indemnisation des travailleurs afin de partager des idées sur des questions d'intérêt commun telles que l'accès à la justice, les pratiques décisionnelles, le développement jurisprudentiel ainsi que les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ;
- le soutien continue envers les mesures de retour au bureau du personnel pour un minimum de trois jours par semaine ;
- la prestation de services de soutien administratif aux décideurs qui les ont aidés à rendre 1 867 décisions ;
- la mise en œuvre d'un nouveau processus d'envoi des décisions via le service de partage électronique, un système infonuagique sécurisé de transfert de fichiers.

Bureau de la vice-présidente greffière

Le Bureau de la vice-présidente greffière est le principal point de contact avec le Tribunal pour les appelants, les requérants, les intimés et les représentants. Son personnel cumule différentes fonctions : traitement initial des appels et des requêtes ; résolution des appels au moyen des services de règlement extrajudiciaire des différends et de médiation ; certification des dossiers avant l'instruction ; suivi des dossiers jusqu'à la date de l'instruction ; exécution des travaux consécutifs à l'audition.

En 2023, il s'est surtout employé à maintenir les niveaux de service et de production ainsi qu'à continuer à moderniser ses systèmes, à optimiser le traitement des dossiers et à favoriser l'accès à la justice.

Le Bureau de la vice-présidente greffière, qui relève de la vice-présidente greffière, est dirigé par la directrice des services d'appel. Il chapeaute aussi les activités du Bureau de liaison médicale qui coordonne le recours aux conseillers et assesseurs médicaux ainsi que la formation à caractère médicale.

Au nombre des réalisations du Bureau de la vice-présidente greffière en 2023, mentionnons :

- l'acheminement de 2 172 dossiers au Service du rôle, soit une hausse de 2 % par rapport à l'année 2022 ;

- le règlement de 317 appels dans le cadre du Programme d'intervention au début de l'instance, soit une hausse de 18,7 % par rapport à 2022 ;
- la réduction du temps d'attente moyen de préparation d'un dossier de cas de 50 jours à 10 jours, soit bien en deçà de l'objectif de 60 jours ;
- l'inscription de nouvelles parties au service de partage électronique, un système infonuagique sécurisé de transfert de fichiers, pour les aider à travailler par voie électronique ;
- l'amélioration de la qualité numérique des énoncés de politique et des publications médicales complémentaires au dossier pour faciliter le télétravail ;
- le lancement des services d'accompagnement afin d'aider les parties non représentées à déposer des documents et à se préparer en vue d'une audience ;
- la gestion du projet sur la révision des directives de procédure afin de faciliter la compréhension ;
- la participation à des initiatives de sensibilisation axées sur la clientèle, telles que des événements et des séances de formation pour les parties prenantes ;
- le recrutement et la formation de nouveaux employés afin d'assurer le traitement rapide des dossiers.

Au nombre des réalisations du Bureau de liaison médicale en 2023, soulignons :

- le recours à des assesseurs médicaux et à des conseillers médicaux qualifiés ;
- le recrutement de trois nouveaux assesseurs médicaux en médecine interne (pneumologie), en médecine du travail et en radio-oncologie ;
- la poursuite des efforts en vue de partager des documents électroniques avec les assesseurs médicaux au moyen du service de dépôt électronique que 50 % d'eux ont utilisé en 2023 ;
- la supervision de la mise à jour de quatre documents de travail médicaux, *Trouble de stress post-traumatique*, préparé par la D^{re} Diane Whitney ; *Toxicomanie*, préparé par le D^r Tony George ; *Lésion cérébrale traumatique et commotion cérébrale*, préparé par le D^r Wai Ng ; *Asthme lié au travail*, préparé par la D^{re} Susan Tarlo, et de la création d'un nouveau document de travail médical, *Affections courantes de la main et du poignet*, préparé par le D^r von Schroeder.

Bureau de la conseillère juridique de la présidente

Le Bureau de la conseillère juridique de la présidente est un service juridique expert qui favorise l'excellence décisionnelle, fournit des conseils juridiques à la présidente du Tribunal et aux décideurs, et assure le respect de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Le Bureau de la conseillère juridique de la présidente est composé de conseillers juridiques adjoints de la présidente, d'une rédactrice-réviseure juridique et d'un personnel administratif qui relèvent de la conseillère juridique de la présidente.

Au nombre des réalisations du Bureau de la conseillère juridique de la présidente en 2023, soulignons :

- la révision de 54 % de toutes les décisions rendues conformément aux lignes directrices sur la révision des projets de décision ;
- la résolution de plus de 600 demandes de renseignements pour les décideurs portant sur des questions comme la compétence, l'indemnisation des travailleurs, la preuve ainsi que les politiques et procédures du TASPAAT ;
- la prestation de conseils à la présidente du Tribunal sur les demandes de réexamen complexes et d'aide à la recherche sur divers sujets ;
- la tenue de séances d'orientation pour les nouveaux décideurs ainsi que de séances complémentaires pour les décideurs expérimentés ;
- la révision des documents d'orientation en fonction d'une approche d'apprentissage par l'expérience qui favorise la participation directe et active ;
- la tenue de programmes de formation professionnelle sur des sujets tels que le droit de la preuve, l'équité procédurale et les prestations pour perte de gains, afin de renseigner le personnel et les décideurs sur les modifications apportées à la législation et aux politiques ainsi que sur l'évolution de la jurisprudence ;
- la tenue d'une formation de mise à niveau pour le personnel sur la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* ;
- la rédaction de 45 articles originaux afin de fournir aux décideurs des mises à jour sur la jurisprudence ;
- la mise à jour des modèles de décision et la production du premier guide de style du Tribunal, tous conformes aux principes de langage clair, qui seront présentés en 2024 ;

- la tenue de séances d'information sur divers renseignements et mises à jour sur la jurisprudence, de séances sur la recherche des décisions du TASPAAT et d'un interrogatoire principal ;
- la contribution au projet de révision des directives de procédure du TASPAAT ;
- la co-présidence de la deuxième édition du Symposium sur l'accès à la justice et la modération de deux tables rondes : *Accès à la justice : Point de vue des représentants* et *Équité numérique, accès à la justice et technologie* ;
- la création d'un programme de relations externes avec les étudiants parajuristes, qui sera lancé en 2024.

En 2023, la rédactrice-révisure juridique a traité 1 926 décisions auxquelles elle a attribué des mots-clés. Elle a aussi résumé 605 décisions, soit 31 % de toutes ces décisions, ce qui dépasse l'objectif d'au moins 30 % visé chaque année.

Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) est un centre d'expertise juridique qui fournit des services d'aide impartiale dans les appels et les requêtes, particulièrement aux fins des cas soulevant des questions nouvelles ou complexes. Les avocats du BCJT agissent aussi à titre de conseillers juridiques.

L'avocate générale gère le contentieux avec l'aide des avocats du BCJT et de conseillers juridiques de l'extérieur. Son personnel bénéficie du soutien administratif d'une équipe dévouée dirigée par la chef des services administratifs du BCJT.

Au nombre des réalisations du BCJT en 2023, soulignons :

- la prestation de services d'aide impartiale dans les appels et les requêtes en présentant des observations, en interrogeant les participants aux audiences et en aidant à régler les questions de procédure ;
- le traitement d'appels et de requêtes particulièrement complexes ;
- la représentation du Tribunal dans onze instances devant les tribunaux ou autres institutions juridiques, notamment pour les requêtes en révision judiciaire et les requêtes pour violation des droits de la personne ;
- l'aide aux employés sur des questions d'entreprise liées à la négociation de contrats, aux ressources humaines et à la conformité ;

- la collaboration à l'élaboration et à la révision des politiques et des procédures du TASPAAAT ;
- la reprise du programme de stagiaire en droit.

Le BCJT a également contribué aux groupes, projets et événements suivants :

- les séances d'information et de sensibilisation pour les parties prenantes, y compris la présentation sur l'interrogatoire principal du témoin ;
- la deuxième édition du Symposium sur l'accès à la justice à l'automne 2023, ayant accueilli plus de 300 participants, dont plusieurs experts chevronnés de partout au Canada.
- le groupe de travail sur l'accès à la justice, qui a pour objectif de favoriser l'accès à la justice, ayant élaboré des ressources pour les parties non représentées et fourni des renseignements sur le site Web du Tribunal pour les usagers dont la langue n'est pas le français ni l'anglais ;
- le projet de révision des pratiques et des directives de procédure du TASPAAAT, dans le cadre duquel les ébauches ont été finalisées en vue d'être publiées au printemps 2024 ;
- le comité de perfectionnement professionnel et ses journées de formation ainsi que d'autres séances de formation sur des sujets variés comme les affections du genou, les troubles secondaires, la révision judiciaire, les préjugés et les parties non représentées, visant tous à promouvoir l'excellence décisionnelle et le perfectionnement professionnel continu des employés et des décideurs ;
- le comité consultatif sur l'accessibilité, qui vise à promouvoir un milieu de travail inclusif et accessible, ayant créé un formulaire de demande d'adaptation et un sondage sur l'accessibilité pour les parties prenantes qui seront disponibles en 2024.

Service du rôle

Le Service du rôle administre le rôle pour les conférences préparatoires, les médiations, les audiences, les auditions par écrit ainsi que les demandes de réexamen. Ce service 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, qui relève de la chef de l'administration du rôle, est composé d'un personnel de coordonnatrices et d'assistantes aux audiences.

En 2023, le Service du rôle a inscrit les instances suivantes au rôle :

- 1 263 audiences par vidéoconférence ;
- 22 audiences par audioconférence ;
- 16 audiences en personne ;
- 2 audiences hybrides (à la fois en personne et par vidéoconférence) ;
- 712 auditions par écrit.

En 2023, le Service du rôle a réussi à maintenir un court délai d'attente avant l'instruction pour tous les appels, et ce, grâce à l'atteinte de ses objectifs mensuels, lesquels dépendent du nombre d'intrants, des projections et de la disponibilité des décideurs. Quant au total des audiences, l'intervalle entre la date de confirmation de l'appel et la première date d'audience offerte était de 4,6 mois comparativement à 4,5 mois en 2022. Cet intervalle était de 5,3 mois pour les audiences orales, soit une légère hausse comparativement à 4,7 mois en 2022, et de 3,7 mois pour les auditions par écrit, soit une légère baisse comparativement à 4,2 mois en 2022.

Au cours de 2023, le Service du rôle a aussi traité 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 2024, il a pour objectif de continuer à assurer l'inscription au rôle des auditions en temps opportun ainsi que la prestation de services rapides et adaptés aux besoins et aux préférences des parties.

Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme

En 2023, le Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme a continué à renforcer les compétences en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme (ÉDILR) au sein du Tribunal. Au nombre de ses réalisations au cours de l'année, mentionnons :

- la poursuite de l'amélioration du plan d'action pluriannuel en matière d'ÉDILR et l'élaboration d'un cadre de renforcement des compétences en leadership inclusif ;
- l'animation de groupes de réflexion et la réalisation du tout premier sondage sur la diversité et l'inclusion pour le personnel et les décideurs afin de comprendre leur expérience en matière de pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion, et de cerner les possibilités d'amélioration des projets et des politiques ;

- la mise en œuvre d'un programme pluriannuel de formation pour renforcer les compétences en matière d'ÉDILR concernant la lutte contre le racisme, les préjugés inconscients, le langage inclusif, le rôle des alliés, les droits de la personne au Canada, le racisme systémique et la santé mentale ;
- le lancement du partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion afin de fournir aux employés et aux décideurs l'accès à des webinaires éducatifs sur des sujets contemporains en matière d'ÉDILR ;
- la mise en œuvre des objectifs annuels en matière d'ÉDILR dans le plan de rendement annuel des employés et des décideurs, dont l'apprentissage sur l'histoire des droits de la personne au Canada, l'accès à des webinaires éducatifs et l'engagement envers son bien-être ;
- la création et la mise en place d'un programme visant à ce que les nouveaux employés et décideurs suivent la formation en matière d'ÉDILR afin d'obtenir le certificat en matière d'ÉDI, et à ce que les nouveaux gestionnaires reçoivent le certificat en matière de direction inclusive, afin de tous les familiariser à la culture du Tribunal ;
- l'organisation d'une remise des diplômes virtuelle pour la cohorte de 225 diplômés (150 employés et 75 décideurs) ayant obtenu le certificat en matière d'ÉDI ainsi que le certificat en matière de direction inclusive en 2022 ;
- la production de plus de 130 communiqués éducatifs concernant plusieurs journées culturelles et inclusives importantes ;
- la mise sur pied d'événements éducatifs au sein du Tribunal en vue de souligner le Mois de l'histoire des Noirs, Yom HaShoah, le Mois de la Francophonie et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, et d'en apprendre plus sur la libération de son potentiel ;
- la tenue d'une présentation lors de la deuxième édition du Symposium sur l'accès à la justice du TASPAAT ;
- la fourniture de conseils à divers comités et groupes afin d'intégrer la culture en matière d'ÉDILR dans les politiques, les pratiques et les programmes du TASPAAT.

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 assure aussi le fonctionnement des activités quotidiennes du Tribunal, élabore les stratégies d'information et met en œuvre des solutions technologiques.

En 2022, le Service d'information et de technologie avait publié une stratégie technologique axée sur la stabilisation, la modernisation et la transformation de l'empreinte technologique du Tribunal ainsi que sur la promotion de l'optimisation et de l'efficacité. En 2023, il a achevé la phase de stabilisation, puis s'est penché sur la modernisation. En 2024, il compte démarrer la phase de transformation en tirant parti de l'infrastructure modernisée des technologies de l'information du Tribunal.

Au nombre des réalisations du Service d'information et de technologie en 2023, mentionnons :

- la production de plus de 500 rapports pour les cadres supérieurs, les parties prenantes et d'autres groupes intéressés ;
- l'automatisation de la création et de la gestion des réunions Zoom pour faciliter la planification des audiences hybrides ;
- la prestation de services de soutien technique aux décideurs et aux parties aux audiences par audioconférence et par vidéoconférence ;
- l'application de la lecture optique de caractères pour 16 170 documents électroniques, permettant de s'y référer électroniquement ;
- l'ajout de 21 améliorations favorisant le processus opérationnel sur TracIT, le système de gestion des dossiers du TASPAAAT ;
- la transition de l'ensemble des outils de productivité du Tribunal vers Microsoft 365, sur un nouveau domaine ;
- la modernisation de 28 applications internes pour en assurer le bon fonctionnement sur l'ancien environnement et la nouvelle plateforme Microsoft 365 ;
- l'intégration d'une passerelle RPV permettant la connexion à distance à l'infrastructure du TASPAAAT ;
- la nouvelle entente avec un centre de données de niveau 1 et le début de la migration des données et de l'infrastructure physique du TASPAAAT afin d'optimiser la stabilité des services et d'assurer la continuité des activités ;
- la négociation et le renouvellement de 46 contrats avec des fournisseurs d'équipement technologique, de logiciels et de services professionnels ;
- la mise à niveau de l'équipement en fin de cycle tel que des imprimantes, des ordinateurs portables et des téléphones cellulaires ;
- la création du comité consultatif des TI qui conseille l'équipe des Services d'information et de technologie sur l'exécution de son mandat ;

- l'élaboration de nouvelles stratégies, normes et lignes directrices pour orienter les changements technologiques au cours des prochaines années, y compris des directives sur l'utilisation de ChatGPT ;
- la transformation du processus de réception des tâches permettant au personnel de mieux traiter et suivre les demandes d'aide ;
- le début du projet de modernisation du système TracIT en dénombrant les fonctionnalités et en testant la faisabilité d'autres outils tiers ;
- l'introduction d'un projet d'évaluation des possibilités d'intelligence et d'apprentissage artificiels ;
- l'optimisation du site Web de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario afin d'améliorer les fonctionnalités et d'assurer le respect de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* ;
- la résolution de 806 demandes de renseignements par la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario au sujet de la sécurité professionnelle, de l'indemnisation des travailleurs, des relations de travail, de l'accréditation syndicale, de l'équité et de la recherche juridique générale ;
- l'abonnement à Lexis+ Canada, permettant au personnel du Tribunal d'effectuer des recherches juridiques au moyen des outils du grand modèle de langage ;
- le partenariat avec VLex, une plateforme de recherche juridique par intelligence artificielle pour assurer la diffusion massive des décisions du TASPAAAT ;
- la traduction française de 551 documents officiels.

Ressources humaines et administration

Le Service des ressources humaines est responsable de l'établissement et du maintien d'un bassin de talents inclusif, des pratiques rigoureuses en matière de relations de travail et avec les employés, des mesures de santé et de sécurité modernes ainsi que de la rémunération et des récompenses complètes pour les employés. Ce service s'investit dans l'amélioration de l'accès aux possibilités de perfectionnement professionnel, la modernisation des opérations internes et la mise au point des processus et des programmes pour en assurer la pérennité.

Au nombre des réalisations du Service des ressources humaines en 2023, mentionnons :

- l'accent sur les négociations collectives en vue de ratifier une nouvelle convention collective avec le syndicat représentant les employés du secteur public de l'Ontario ;
- la création et la révision des politiques et des lignes directrices concernant les heures de travail, le travail en présentiel, le travail seul et après les heures de travail, ainsi que les mesures d'adaptation au travail ;
- la prestation de services consultatifs dans les domaines des relations de travail, de la gestion du rendement, de la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail, de la dotation et de l'aménagement organisationnel, des maladies de courte durée et des mesures d'adaptation ainsi que d'autres questions liées aux employés ;
- le renouvellement du programme de gestion du rendement en élaborant de nouvelles cotes de rendement et la formation des employés sur la façon d'utiliser la plateforme Workforce Now d'APD, un système d'information infonuagique sur les ressources humaines ;
- la poursuite de la mise en œuvre d'outils numériques, tels que le système Orginio, à l'appui d'un programme de perfectionnement des talents moderne et efficace dans le cadre du projet d'optimisation des systèmes d'information des ressources humaines ;
- le développement du programme d'intégration et de bien-être en vue de fournir aux nouveaux employés des outils et des renseignements visant à favoriser leur aisance, leur confiance, leur productivité et leur engagement ;
- les travaux d'approvisionnement en vue d'obtenir un nouveau système de gestion de la formation.

L'équipe de l'administration et de la gestion des situations d'urgence appuie les opérations et les activités d'installations du TASPAAAT ainsi que le programme de gestion des situations d'urgence et de la sécurité.

Parmi les réalisations de l'équipe des services administratifs et de la gestion des situations d'urgence en 2023, soulignons :

- le soutien envers le plan de retour aux bureaux du TASPAAAT en adaptant et en reconfigurant les espaces de travail et les espaces communs afin d'accueillir une plus grande main-d'œuvre de façon efficace ;
- la supervision des travaux de construction d'un nouveau centre de sécurité pour y accueillir le personnel et l'équipement de gestion des situations d'urgences et de la sécurité ;

- la gestion de l'installation de caméras de sécurité pour favoriser la sécurité du personnel, des décideurs et des visiteurs dans les bureaux du TASPAAT ;
- la mise en œuvre de changements opérationnels en vue de préparer le Centre des audiences de Hamilton du TASPAAT au retour au bureau et à la tenue d'audiences en personne ;
- la formation du personnel de première ligne sur le service à la clientèle et le désamorçage en collaboration avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) ;
- la prestation de services de soutien opérationnel, notamment pour l'entretien et la sécurité des établissements, la gestion de l'équipement et de l'espace ainsi que les mesures d'adaptation pour employés.

Service des finances

Le Service des finances est responsable des opérations financières du Tribunal, notamment des pratiques internes de gestion financière, des processus de déclaration financière et des procédures en matière d'approvisionnement.

Son personnel élabore le budget fiscal, supervise la vérification externe de fin d'année et répond aux exigences de déclaration financière du Tribunal en fournissant des rapports mensuels, trimestriels et annuels aux organismes fédéraux et provinciaux. Il fournit aussi des services en matière de comptabilité, de finances, de budgets et d'approvisionnements aux employés et aux décideurs, et gère les tâches mensuelles reliées à la rémunération des décideurs à temps partiel.

Parmi les autres fonctions clés du Service des finances, mentionnons :

- assurer la conception, la mise en place et le maintien des contrôles financiers internes ;
- maintenir et surveiller le rendement des systèmes financiers ;
- planifier, élaborer et contrôler les dépenses en fonction du budget annuel ;
- établir et maintenir les relations avec les banques et superviser les besoins de trésorerie ;
- établir et maintenir les politiques et les procédures en matière d'approvisionnement et en assurer le respect ;
- fournir des services de haute direction en fonction des données financières exactes ;
- assurer le maintien des relations avec les auditeurs externes.

Au nombre des réalisations du Service des finances en 2023, soulignons :

- la poursuite de la numérisation de ses services en inscrivant 77 nouveaux fournisseurs au système de transfert électronique de fonds qui totalise maintenant 584 fournisseurs ;
- l'exécution de 106 demandes d'approvisionnement en biens et services, soit une moyenne de 9 services d'approvisionnement par mois ;
- la production opportune de rapports trimestriels sur les prévisions budgétaires pour le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences ;
- la participation à l'élaboration du Plan d'activités 2024-2026 et la préparation du budget financier 2024-2026 ;
- la supervision de l'exécution de la vérification externe 2023 pour l'exercice financier 2022.

Rendement relatif aux dossiers

Aux termes du paragraphe 125 (2) de la Loi de 1997, les appelants doivent envoyer un avis d'appel dans un délai de six mois suivant la date de la décision définitive de la CSPAAAT.

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) en respectant le délai prévu dans la Loi de 1997. Son dossier est classé dans la filière des avis d'appel et y demeure pendant la collecte des renseignements préliminaires. Lorsque l'appelant est prêt à aller de l'avant, il

À la fin de 2023, il y avait 3 569 dossiers actifs [...] ce qui cadre avec l'objectif de moins de 4 000 dossiers actifs.

l'indique en déposant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA). Une fois que le Tribunal a reçu le formulaire CA, le dossier passe à l'instruction.

Les dossiers des appelants qui ne sont pas prêts à continuer ou qui ne répondent pas aux communications du Tribunal sont qualifiés de dormants. Conformément

au processus actuel, 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 de formulaire CA dans ce délai, leur dossier est fermé pour cause d'abandon.

Dossiers actifs

Le nombre de dossiers actifs dépend des trois facteurs suivants : le nombre de nouveaux dossiers et de dossiers réactivés ; le nombre de dossiers dont les appelants sont prêts à aller en audience ; le nombre de dossiers classés comme extrants. À la fin de 2023, il y avait 3 569 dossiers actifs, soit 9 % de moins qu'à la fin de 2022 (3 938), ce qui cadre avec l'objectif de moins de 4 000 dossiers actifs (+/-5 %) en 2023.

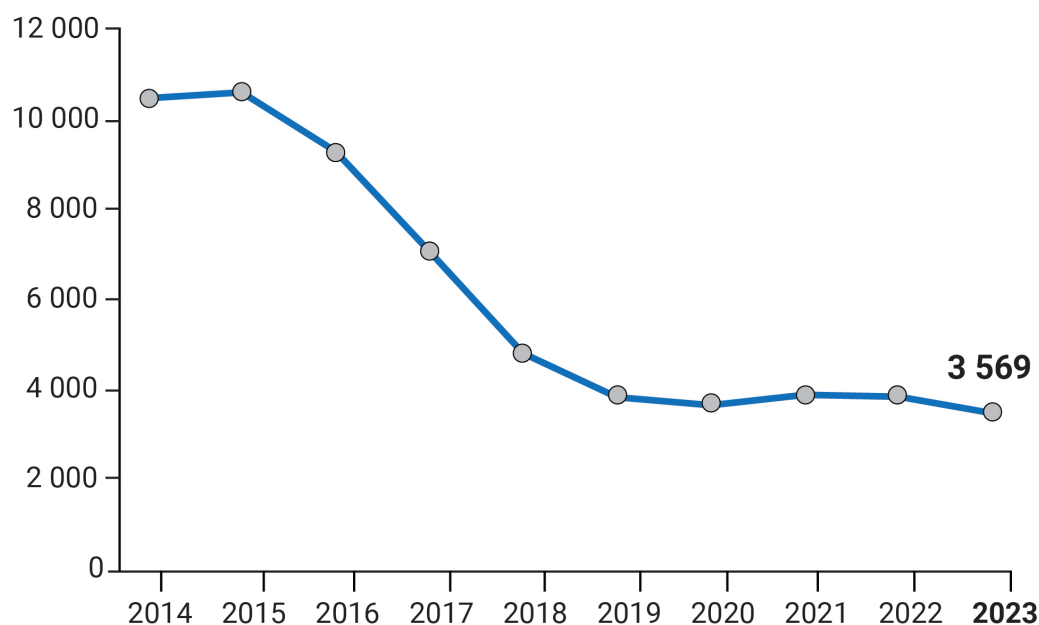
Le tableau 1A présente la distribution des dossiers actifs par étape de traitement à la fin de 2023.

Tableau 1A — Dossiers actifs en traitement au 31 décembre 2023

Étape du processus	N ^{bre} de dossiers
Avis d'appel	1 887
Examen préliminaire	33
Examen approfondi	365
Certification	89
Inscription au rôle et travaux consécutifs	859
Rédaction de la décision	336
Total des dossiers en cours	3 569

Le graphique 1B illustre le nombre de dossiers actifs à la fin de l'année de 2014 à 2023.

Graphique 1B — Dossiers actifs



Intrants

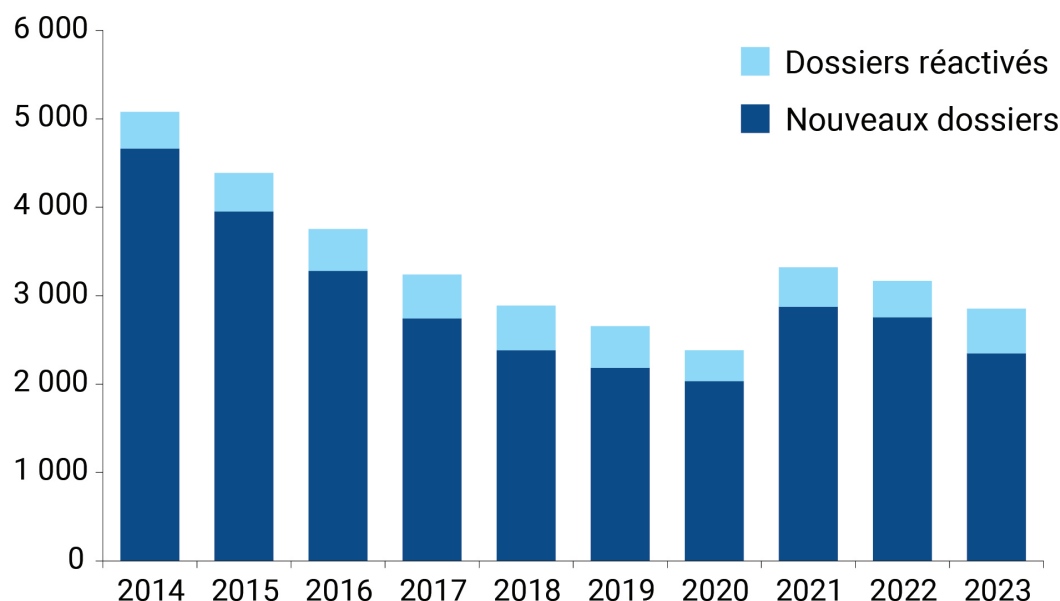
Les intrants représentent les nouveaux dossiers et les dossiers réactivés. Les nouveaux dossiers sont les dossiers ouverts aux fins des nouveaux appels. Les

dossiers réactivés sont les dossiers réinscrits comme actifs quand les appelants informent le Tribunal qu'ils sont prêts à aller de l'avant. Ces dossiers avaient été classés comme inactifs après l'étape de l'avis d'appel en raison de circonstances empêchant le personnel du Tribunal de poursuivre leur traitement. Une fois qu'un dossier est réactivé, le personnel du Tribunal accomplit les tâches administratives nécessaires en vue de l'audience.

En 2023, les intrants (nouveaux dossiers et dossiers réactivés) se sont élevés à 2 853, par rapport à 3 168 en 2022, soit une baisse de 10 %. En 2023, il y a eu 2 346 nouveaux dossiers comparativement à 2 756 en 2022, ce qui représente une diminution de 15 %. De plus, 507 dossiers ont été réactivés en 2023 comparativement à 412 en 2022, ce qui représente une hausse de 23 %. Ce changement reflète les fluctuations régulières des nouveaux dossiers et des dossiers réactivés.

Le graphique 2 illustre la répartition des intrants (nouveaux dossiers et dossiers réactivés) par année de 2014 à 2023.

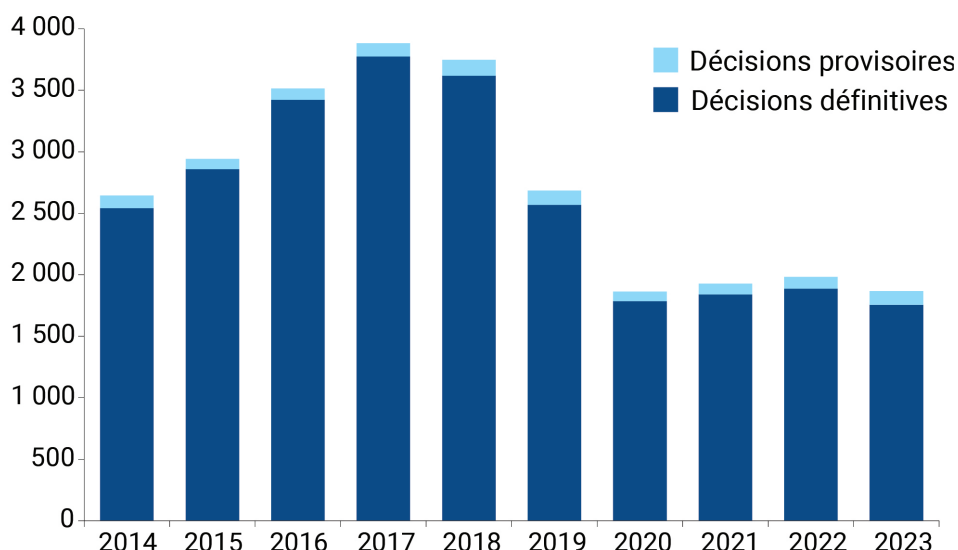
Graphique 2 – Intrants



Décisions rendues

En 2023, le Tribunal a rendu 1 867 décisions, dont 1 756 décisions définitives et 111 décisions provisoires, soit une baisse de 6 % comparativement à 1 984 décisions (1 887 décisions définitives et 97 décisions provisoires) en 2022.

Le graphique 3 illustre la répartition des décisions définitives et provisoires rendues par année de 2014 à 2023.

Graphique 3 — Décisions définitives et provisoires**Extrants**

Les extrants représentent les dossiers fermés à la suite d'une décision définitive, d'un désistement ou d'un abandon de l'appelant. Un dossier peut être fermé avant ou après l'audition : avant l'audition, quand l'appelant se désiste de son appel, le différend est réglé grâce à la médiation ou l'appelant abandonne son appel ; après l'audition, quand la décision est rendue. La majorité des dossiers fermés l'ont été avec une décision définitive consécutive à une audience ou à une audition par écrit.

En 2023, les extrants se sont élevés à 2 355, soit une baisse de 8 % par rapport aux extrants de 2022 (2 548). Parmi les extrants de 2023, 75 % (1 763) étaient des dossiers fermés avec une décision et 25 % (592) étaient des dossiers fermés à la suite d'un désistement ou d'un abandon.

Le tableau 4A indique le nombre d'extrants en 2023 selon la méthode de clôture.

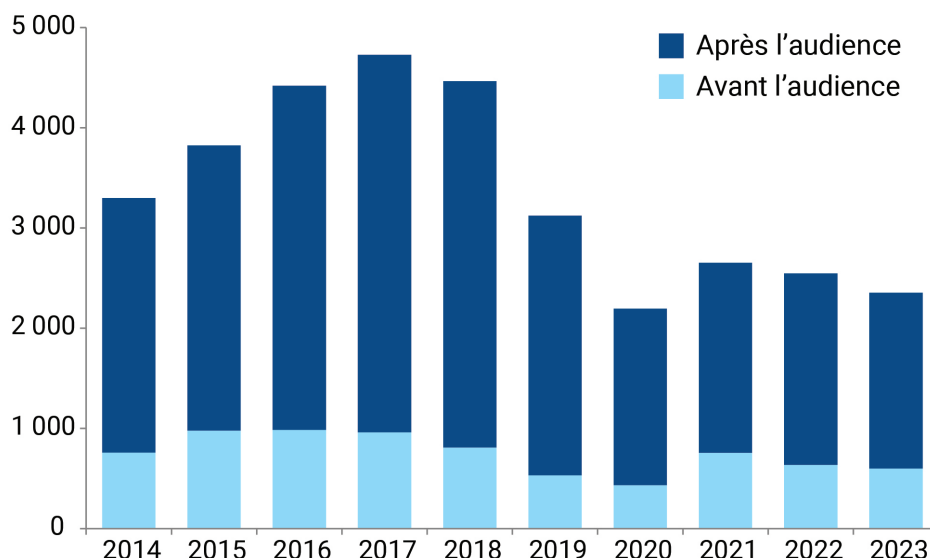
Tableau 4A — Extrants en 2023

Méthode	N ^{bre} de dossiers	% du total des extrants
Décisions consécutives à l'audition ¹	1 763	75 %
Désistements et abandons	592	25 %
Total des extrants	2 355	100 %

1 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.

Le graphique 4B présente le nombre d'extrants avant et après l'audition par année de 2014 à 2023.

Graphique 4B — Extrants



Dossiers inactifs

Un dossier inactif est un dossier dont le traitement a été interrompu parce que le Tribunal n'a pas tous les renseignements nécessaires au règlement de l'appel. Les dossiers classés dans cette catégorie y demeurent jusqu'à ce que l'appelant demande leur réactivation ou que le Tribunal les ferme de façon définitive. Les dossiers peuvent demeurer inactifs pendant un an au maximum.

Certains appelants ont besoin de plus de temps en raison de questions en attente de règlement à la Commission et d'autres éléments de preuve nécessaires à obtenir. Bien que le Tribunal reconnaisse qu'il est utile de régler les questions connexes ensemble, le retard de l'instruction des appels peut causer un préjudice aux parties et épuiser les ressources institutionnelles. Les appelants doivent déterminer si les questions en appel au Tribunal sont liées aux questions en attente de règlement à la Commission ou si ces dernières peuvent être réglées séparément. Le Tribunal passe en revue ses directives relatives au traitement des questions pertinentes à un appel, de manière à éviter les ajournements et les retards inutiles.

Ces dossiers ont été classés comme inactifs en 2023 ou au cours des années antérieures et n'ont pas été réactivés ni fermés avant la fin de l'année 2023.

En 2023, 859 dossiers ont été classés comme inactifs, 507 dossiers ont été réactivés et 167 dossiers inactifs ont été fermés. À la fin de 2023, il y avait 994 dossiers inactifs, soit une augmentation de 23 % comparativement à 804 à la fin de 2022.

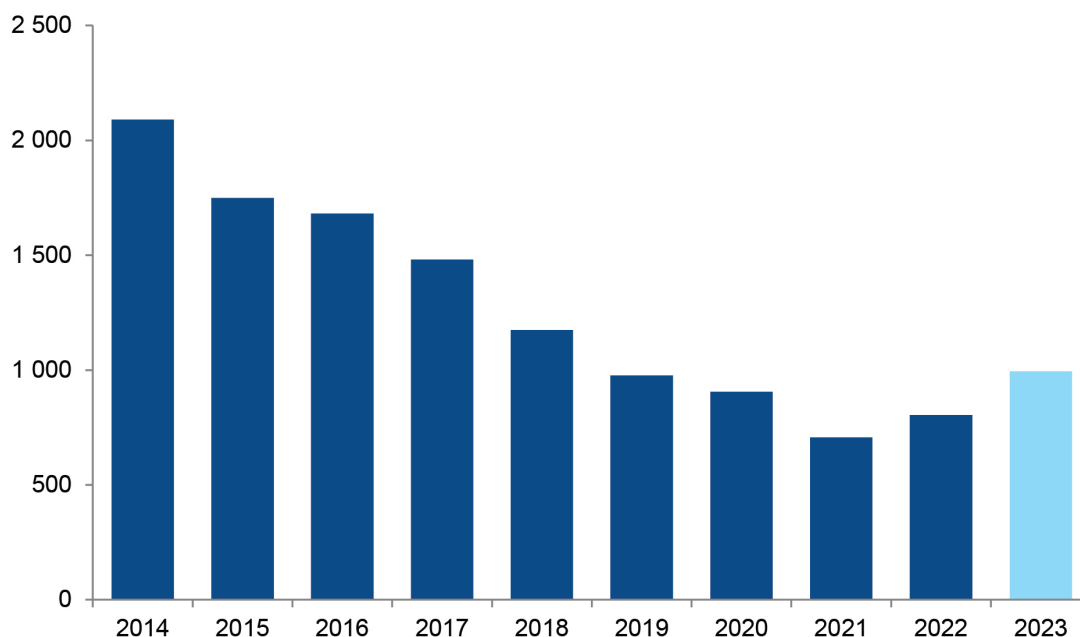
Le tableau 5A indique l'évolution du nombre de dossiers inactifs au cours de l'année 2023.

Tableau 5A — Dossiers inactifs en 2023

Type de traitement	N ^{bre} de dossiers
Dossiers inactifs au début de 2023	809
Dossiers classés comme inactifs en 2023	859
Dossiers réactivés en 2023	-507
Dossiers inactifs ayant été fermés en 2023	-167
Dossiers toujours inactifs à la fin de 2023	994

Le graphique 5B illustre le nombre de dossiers inactifs à la fin de l'année de 2014 à 2023.

Graphique 5B — Dossiers inactifs



Temps de traitement des dossiers

Âge médian au classement du dossier comme extrant

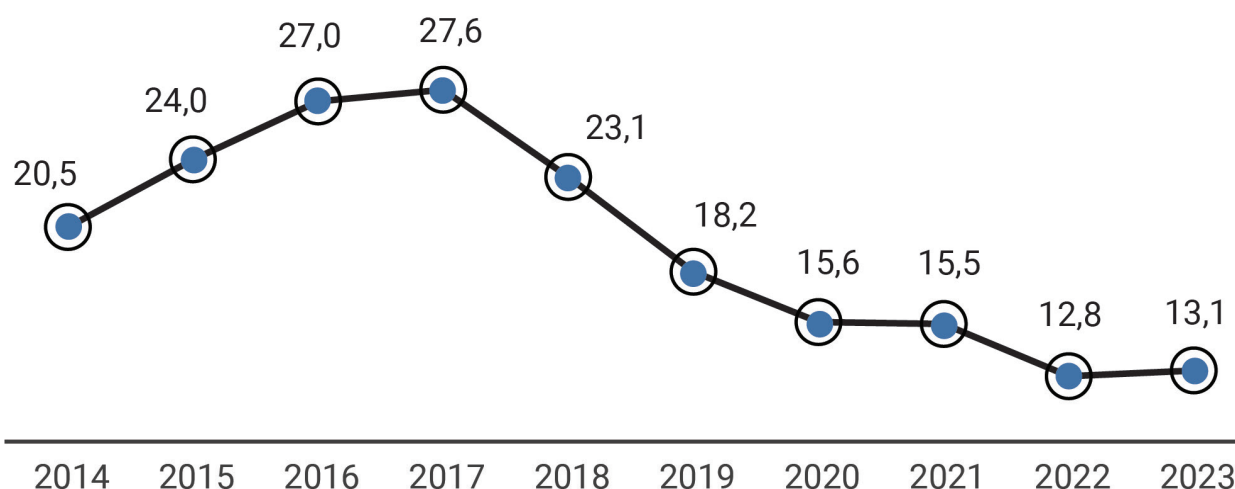
Cet âge médian, mesuré en mois, représente le temps écoulé entre la date de la réception de l'*Avis d'appel* (formulaire AA) et la date du classement du dossier comme extrant. Les extrants représentent les dossiers fermés à la suite d'une décision définitive, d'un désistement ou d'un abandon.

Depuis 2017, cet âge médian a diminué de façon importante. L'âge médian était de 27,6 mois en 2017, de 15,5 mois en 2021, de 12,8 mois en 2022 et de 13,1 mois en 2023. Le Tribunal s'est fixé comme objectif de rendement de fermer les dossiers en 12 mois ou moins. Cet indicateur dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment de la rapidité avec laquelle les parties renvoient le *Formulaire d'aptitude à procéder* et le formulaire CA.

Au printemps 2024, le Tribunal lancera un nouveau processus simplifié d'appel préparatoire à l'audience. Ce processus a pour but de réduire le temps d'attente avant l'audition ainsi que l'âge médian au classement du dossier comme extrant. Le Tribunal prévoit une hausse temporaire des délais de traitement en raison de la transition des dossiers vers ce nouveau processus. Il s'attend aussi à ce que cette baisse de rendement liée à l'attente avant l'audition se manifeste en 2025.

Le graphique 6 illustre l'âge médian au classement du dossier comme extrant par année de 2014 à 2023.

Graphique 6 — Âge médian au classement du dossier comme extrant (mois)



Âge médian à la première date d'audience offerte

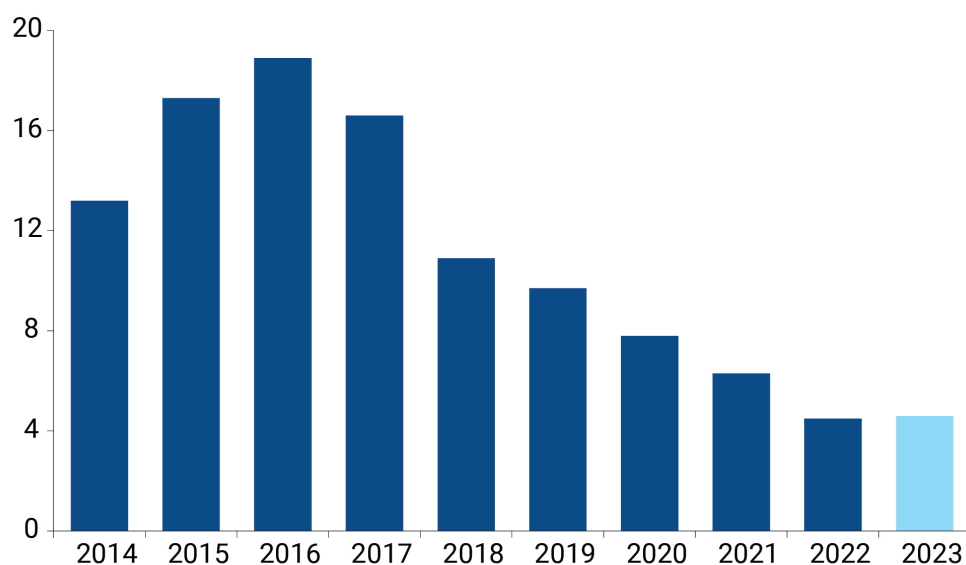
Le Tribunal mesure aussi l'âge médian à la première date d'audience offerte. Cet âge médian représente le temps écoulé entre la date de confirmation de l'appel et la première date d'audience offerte aux parties. Celui-ci est essentiel à la détermination de la durée intégrale d'un appel, qui est mesurée de la date du début de l'appel à la date de la fermeture du dossier.

Depuis 2017, cet âge médian a également diminué de façon importante. L'âge médian était de 16,6 mois en 2017, de 6,3 mois en 2021, de 4,5 mois en 2022 et de 4,6 mois en 2023. Le Tribunal a atteint son objectif stratégique visant à offrir une date d'audience dans un délai de 6 mois ou moins en 2023.

Les audiences par vidéoconférence sont demeurées le mode d'audition par défaut. Le Tribunal offre aussi des audiences en personne et par audioconférence selon l'intérêt des parties prenantes et des recommandations en matière de santé publique.

Le graphique 7 indique l'âge médian à la première date d'audience offerte par année de 2014 à 2023.

Graphique 7 — Âge médian à la première date d'audience offerte (mois)

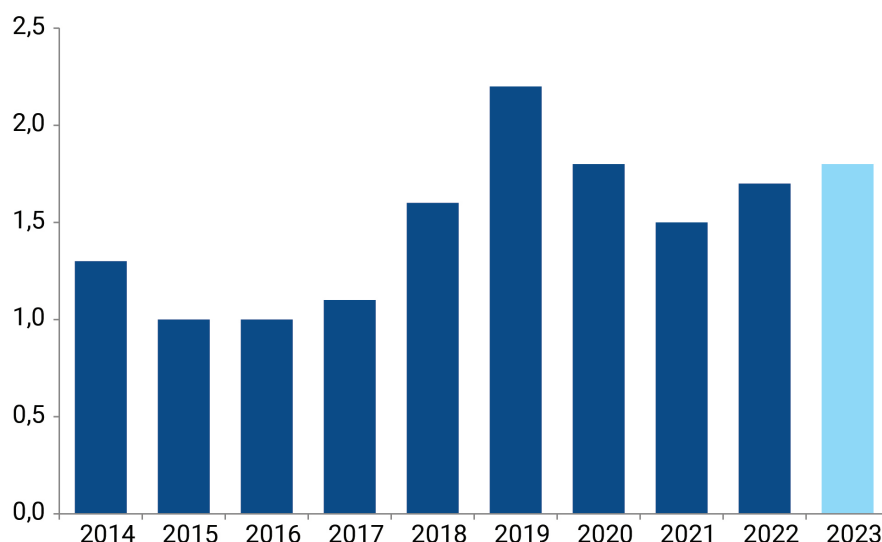


Âge médian de la rédaction d'une décision

Cet âge médian représente la période entre la date à laquelle la décision était prête à être rédigée et la date à laquelle la décision a été rendue. L'âge médian a toujours été inférieur à 2 mois. En 2023, l'âge médian était de 1,8 mois comparativement à 1,7 mois en 2022.

Le graphique 8 illustre l'âge médian de la rédaction d'une décision par année de 2014 à 2023.

Graphique 8 — Âge médian de la rédaction d'une décision (mois)

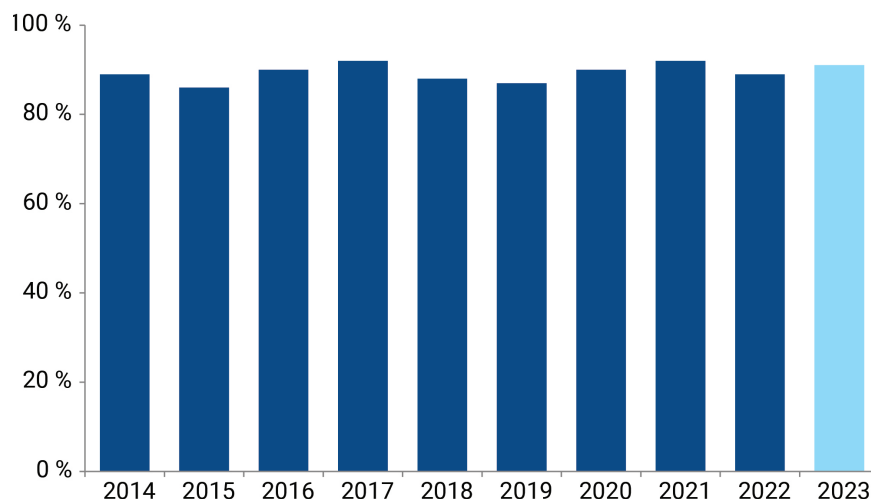


Décisions définitives rendues en 120 jours ou moins

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. Son objectif est de rendre 90 % de ses décisions définitives en 120 jours ou moins. En 2023, le Tribunal a dépassé cet objectif en rendant 91 % de ses décisions définitives en 120 jours ou moins, comparativement à 89 % en 2022 et à 92 % en 2021.

Le graphique 9 présente le pourcentage des décisions définitives rendues en 120 jours ou moins par année de 2014 à 2023.

Graphique 9 — Décisions définitives rendues en 120 jours ou moins



Questions en appel

Les appels au Tribunal peuvent concerner plus d'une question. Le tableau 10 fournit la liste des questions en appel les plus fréquentes dans les décisions rendues en 2023, ainsi que le pourcentage des décisions faisant l'objet de chaque question.

Tableau 10 — Questions en appel

Type de question en litige	Pourcentage ²
Perte de gains	22 %
Nouveau siège de lésion	9 %
Montant de la perte non financière	8 %
Perte non financière	8 %
Transition professionnelle	7 %
Droit initial à indemnisation	7 %
Plusieurs questions totalisant moins de 1 % chacune ³	6 %
Droit continu à indemnisation	6 %
Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés	6 %
Autres ⁴	4 %
Prestations de soins de santé	4 %
Invalidité attribuable à un traumatisme psychique	4 %
Douleur chronique	3 %
Récidive	2 %
Maladie professionnelle	1 %
Retour au travail rapide et sécuritaire	1 %
Stress	1 %

Modes d'audition par année

Il y a deux principaux modes d'audition : 1) les audiences orales, qui comprennent les audiences par vidéoconférence, les audiences par audioconférences, les audiences en personne et les audiences hybrides ; 2) les auditions par écrit, qui

2 Le pourcentage totalise 99 % en raison de l'arrondissement du pourcentage de certaines questions individuelles.

3 Plusieurs questions distinctes représentant chacune 1 % ou moins de 1 % du total des questions. Pour simplifier le tableau 10, ces questions ont été classées en une seule catégorie.

4 Cette catégorie comprend généralement les questions relatives au délai d'appel aux termes de l'article 120 et les appels concernant le directeur général.

comprennent les auditions sur documents à partir d'observations écrites déposées par les parties à l'appel et les projets de règlement du programme d'intervention au début de l'instance examinés par un vice-président.

En général, les auditions par écrit sont moins complexes que les audiences orales, car le témoignage des parties et le contre-interrogatoire ne sont pas nécessaires. Tous les renseignements nécessaires à l'instruction de l'appel en vue de rendre une décision sont fournis par observations écrites.

En 2023, le Tribunal a tenu 2 015 auditions, soit une diminution de 2 % par rapport à 2 061 en 2022. En 2023, les auditions par écrit se sont chiffrées à 712 (35 %) et les audiences orales se sont chiffrées à 1 303 (65 %), ce qui cadre avec les tendances historiques. En 2022, les auditions par écrit s'étaient chiffrées à 751 (36 %) et les audiences orales s'étaient chiffrées à 1 310 (64 %).

Les audiences par vidéoconférence sont demeurées le mode d'audition par défaut. En 2023, 1 263 audiences par vidéoconférence ont été tenues, par rapport à 832 en 2022. En 2023, le Tribunal a tenu 22 audiences par audioconférence comparativement à 469 en 2022.

En octobre 2022, le Tribunal a annoncé l'augmentation graduelle de l'offre des audiences en personne en application de la *Directive provisoire sur la reprise graduelle des audiences en personne — Phase 2*. Les audiences en personne ont lieu dans les cas où les modes d'audition par téléconférence (audioconférence et vidéoconférence) ne sont pas appropriées, notamment lorsqu'une partie a besoin de mesures d'adaptation. En 2023, le Tribunal a tenu 18 audiences en personne, dont 2 audiences hybrides, ce qui représente une augmentation par rapport à 9 en 2022. Le Tribunal s'attend à ce que le nombre d'audiences en personne continue d'augmenter graduellement en 2024 en fonction de la demande des parties.

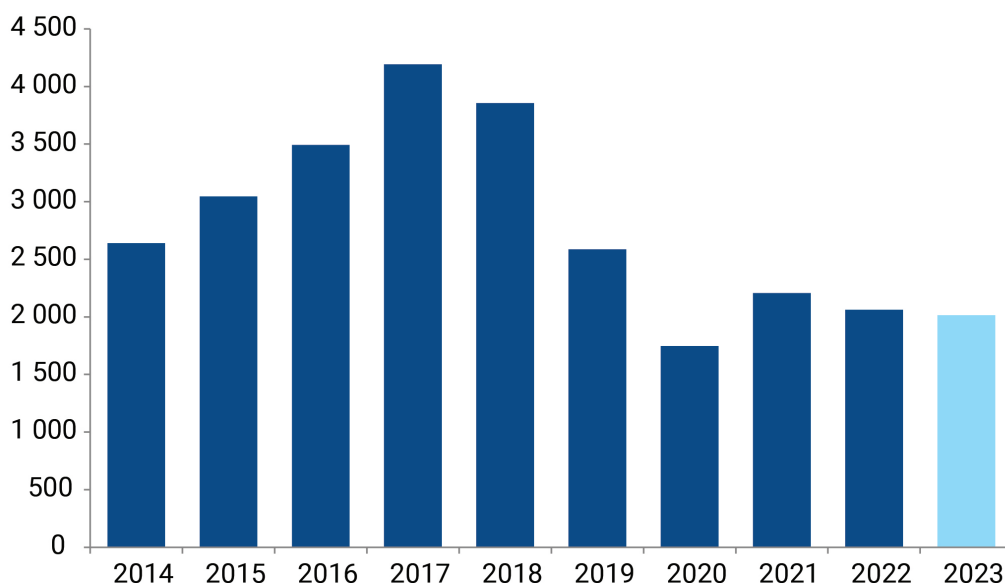
Le tableau 11A rend compte des statistiques de 2023 et de 2022 relatives aux modes d'audition.

Tableau 11A — Auditions tenues en 2023 et en 2022

Modes d'audition	Auditions instruites en 2023	Auditions instruites en 2022	Écart des pourcentages de 2023 et 2022
Audiences en personne	18	9	100 %
Audiences par audioconférence	22	469	-95 %
Audiences par vidéoconférence	1 263	832	52 %
Auditions par écrit	712	751	-5 %
Total des auditions	2 015	2 061	-2 %

Le graphique 11B présente la répartition des audiences du TASPAAT par modes d'audition par année de 2014 à 2023.

Graphique 11B — Modes d'audition



Modes d'audition

Aux termes du paragraphe 174 (2) de la Loi de 1997, sous réserve du paragraphe (3), la présidente du Tribunal, ou le vice-président qu'elle 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 la présidente 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. Pour en savoir plus, consulter la *Directive de procédure : Processus suivi pour saisir les vice-présidents ou comités des cas* sur le site Web du TASPAAT.

Le type de décideurs dépend en partie du type de dossiers qui sont prêts à être inscrits au rôle au cours de l'année. Le nombre d'instances instruites par des comités tripartites est demeuré stable de 2022 à 2023. En 2023, 37 % des instances ont été instruites par des comités tripartites, comparativement à 36 % en 2022, et 63 % l'ont été par des vice-présidents siégeant seuls, comparativement à 64 % en 2022.

Le tableau 12 rend compte de la répartition des instances par type de décideurs en 2023 et en 2022.

Tableau 12 — Modes d'audition

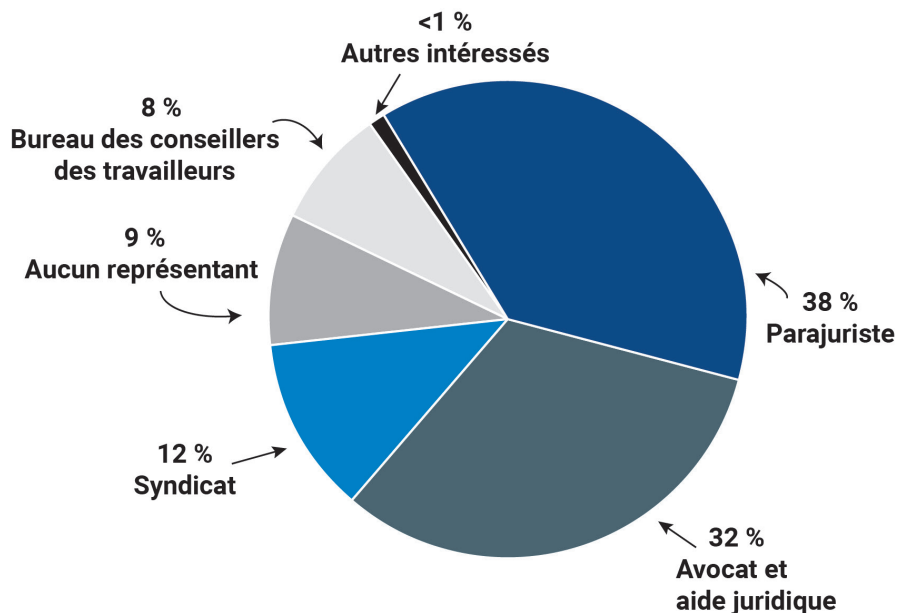
Type de décideurs	Audition instruite en 2023	Audition instruite en 2022
Comité tripartite	37 %	36 %
Vice-président siégeant seul	63 %	64 %

Représentation des parties aux instances

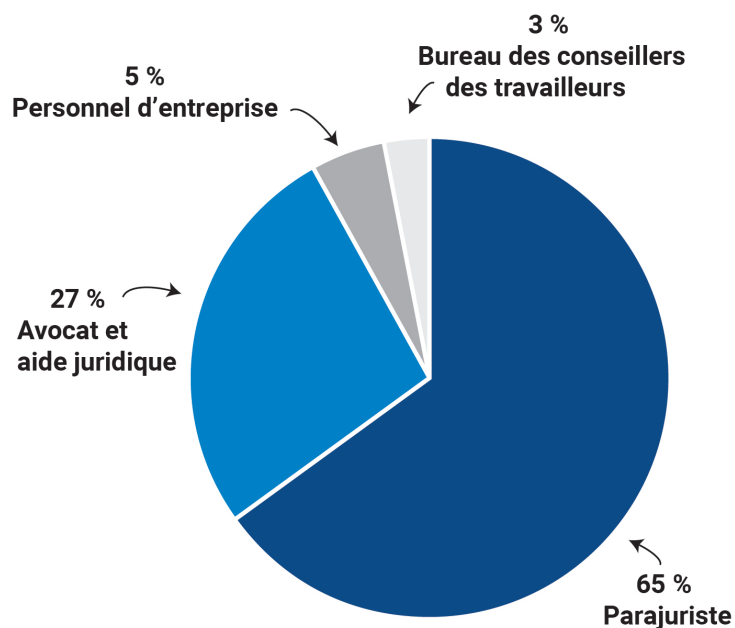
Les parties peuvent retenir les services de représentation d'un professionnel pour les aider dans leur instance au Tribunal, agir en leur propre nom ou se faire représenter par un ami ou un membre de leur famille.

Les graphiques 13A et B illustrent les types de représentation dans les instances en 2023.

Graphique 13A — Représentation des travailleurs dans le cadre de leur appel



Graphique 13B — Représentation des employeurs dans le cadre de leur appel



Instances consécutives aux décisions — Demandes de réexamen

Les décisions du Tribunal sont définitives bien que ce dernier puisse exercer son pouvoir discrétionnaire de réexamen s'il est souhaitable de le faire sur le plan juridique. En 2023, le Tribunal a reçu 138 demandes de réexamen, comparativement à 136 en 2022, et il a rendu 118 décisions de réexamen, comparativement à 111 en 2022.

Le tableau 14 illustre le sommaire des demandes de réexamen en 2023.

Tableau 14 — Sommaire des demandes de réexamen⁵ en 2023

Demandes de réexamen	N ^{bre} de décisions
Demandes de réexamen reçues	138
Décisions de réexamen rendues	118
Demandes de réexamen en attente d'une décision	79

Services électroniques

Le 8 septembre 2020, le Tribunal a lancé le service de dépôt électronique sur son site Web. Ce service permet aux parties de déposer électroniquement des formulaires et d'autres documents. En 2023, le Tribunal a reçu 13 310 documents par dépôt électronique, comparativement à 12 305 en 2022.

Le 28 mars 2022, le Tribunal a lancé le service de partage électronique reposant sur un système infonuagique sécurisé de transfert de fichiers. Les parties qui choisissent d'utiliser ce service peuvent recevoir des documents du Tribunal plus rapidement et y accéder au moment qui leur convient. En 2023, le Tribunal a envoyé 58 615 documents au moyen du service de partage électronique, comparativement à 20 498 documents en 2022.

⁵ Il est à noter que les demandes de réexamen ne sont pas incluses dans les autres statistiques, graphiques et tableaux de la section du rendement relatif aux dossiers.

Questions financières

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (tableau 15).

Tableau 15 : État des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (en milliers de dollars)

TYPE DE DÉPENSE	BUDGET	RÉEL	ÉCART	
	2023	2023	\$	%
CHARGES DE FONCTIONNEMENT				
Salaires et traitements	20 015	17 318	2 697	13,5 %
Avantages sociaux	4 323	3 758	565	13,1 %
AUTRES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DIRECTES				
Transports et communications	480	308	171	35,7 %
Services	6 702	6 842	(140)	(2,1 %)
Fournitures et matériel	1 140	1 149	(9)	(0,8 %)
Total des autres dépenses de fonctionnement directes	8 321	8 300	21	0,3 %
Total — TASPAAT	32 659	29 376	3 283	10,1 %
Services — CSPAAAT	620	651	(31)	(4,9 %)
Intérêts créditeurs bancaires	0	(340)	340	
TOTAL — CHARGES DE FONCTIONNEMENT	33 279	29 687	3 592	10,8 %
CHARGES EXCEPTIONNELLES				
Indemnités de départ	125	96	29	23,0 %
Dépenses en immobilisations	200	69	131	65,6 %
TOTAL — DÉPENSES	33 604	29 852	3 752	11,2 %

Note :

Les chiffres réels de 2023 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 (302 \$) se compose de :

FONDS DES DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS

Amortissement	467	
Ajout aux immobilisations	(561)	(94)

FONDS DE FONCTIONNEMENT

Indemnités de départ, de vacances et CDSS	(26)	
Charges payées d'avance	(181)	(208)
Écart		(302)

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 2023. Le rapport de l'auditeur indépendant se trouve à l'annexe B.

Annexe A

Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2023

Suit la liste des vice-présidentes, des vice-présidents et des membres nommés par décret en fonction en 2023 et leur rémunération annuelle.¹

Nom (Décideurs à temps plein)	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle ²
Présidente			
McCutcheon, Rosemarie	16 août 2019	8 janvier 2025	185 982,42 \$
Vice-présidentes et vice-présidents			
Baker, Andrew	28 juin 2006	31 décembre 2023	191 165,08 \$ ³
Dee, Garth	17 juin 2011	18 février 2024	124 482,69 \$ ³
Dimovski, Jim	19 novembre 2014	4 mars 2026	155 542,92 \$
Huras, Christina	10 février 2019	28 août 2024	145 810,34 \$
Iima, Katherine	5 janvier 2018	8 mars 2028	153 184,64 \$
Jacques, Karen	15 février 2017	21 juin 2025	118 095,87 \$ ³
Jepson, Kenneth	10 décembre 2019	28 août 2024	145 810,34 \$
Kosny, Agnieszka	8 janvier 2018	10 juin 2025	145 529,94 \$
Lo-Wong, Ariel Sze Mun	22 juin 2023	10 juin 2025	0,00 \$
Lai, Martha	22 décembre 2021	21 décembre 2025	136 077,76 \$
Patel, Vandana	17 février 2022	16 février 2024	136 077,76 \$
Patterson, Angus	13 juin 2010	31 mars 2024	155 542,92 \$
Perryman, Natalie	5 janvier 2018	15 février 2028	153 746,14 \$
Petrykowski, Lukasz	3 octobre 2016	19 avril 2026	155 542,92 \$
Rose, Elana	17 février 2022	16 février 2024	136 077,76 \$
Ryan, Sean	28 mai 2020	27 mai 2025	155 542,92 \$
Smith, Joanna	28 août 2016	17 mai 2026	155 542,92 \$
Membres représentant les employeurs			
Sacco, Carmine	21 février 2018	8 mars 2028	123 934,34 \$
Sahay, Sonya Toni	12 août 2021	11 août 2025	120 545,10 \$
Thomson, David	18 mai 2017	10 août 2027	125 840,78 \$
Membres représentant les travailleurs			
Agnidis, Zoe	19 août 2021	18 août 2025	112 525,22 \$
Ferrari, Mary	15 juillet 2016	14 juillet 2026	125 840,78 \$
Hoskin, Richard	13 juin 2011	30 septembre 2025	125 840,78 \$

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

2 La rémunération annuelle ne comprend pas les dépenses.

3 Ce montant inclut la rémunération reçue en 2023 à titre de vice-président à temps partiel et de vice-président à temps plein.

Nom (Décideurs à temps partiel)	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle ¹
---------------------------------	---------------------	---------------	------------------------------------

Vice-présidentes et vice-présidents

Ahlfeld, Pamila	16 septembre 2021	15 septembre 2025	87 640,00 \$
Allen, Paul	24 février 2016	23 février 2026	100 815,00 \$
Andal, Ramon	3 février 2022	2 février 2024	78 204,00 \$
Baker, Andrew	28 juin 2006	31 décembre 2023	191 165,08 \$ ²
Bayefsky, Eban	30 juillet 2020	29 juillet 2025	28 516,00 \$
Crystal, Melvin	3 mai 2000	2 mai 2024	76 081,00 \$
D'Angelo, Claudia	17 février 2022	16 février 2024	87 443,00 \$
Darvish, Sherry	30 juillet 2020	17 janvier 2023	0,00 \$
Dee, Garth	17 juin 2011	18 février 2024	124 482,69 \$ ²
Durette, André	17 février 2022	16 février 2024	98 000,00 \$
Ferguson, Nancy	30 juillet 2020	29 juillet 2025	17 115,00 \$
Frenschkowski, JoAnne	4 mars 2013	8 mars 2026	71 930,00 \$
Gananathan, Romona	22 juin 2023	21 juin 2025	0,00 \$
Gehrke, Linda	4 novembre 2015	3 novembre 2025	72 862,00 \$
Gordon, Mark	17 février 2022	16 février 2024	92 812,00 \$
Hoare, Rhea	26 octobre 2016	30 octobre 2026	67 670,00 \$
Hodis, Sonja	15 juillet 2009	12 août 2024	64 966,00 \$
Horne, Ronald	10 mai 2017	9 mai 2027	66 355,00 \$
Jacques, Karen	15 février 2017	21 juin 2025	118 095,87 \$ ²
Keil, Martha	16 février 1994	17 février 2024	88 699,00 \$
Kesler, Marlene	7 janvier 2021	12 juillet 2025	55 122,00 \$ ³
Kosmidis, Elizabeth	17 juin 2015	16 juin 2025	82 898,00 \$
Logan, Elizabeth Louise	31 août 2023	30 août 2025	19 109,00 \$
Manji, Shemin	22 juin 2023	21 juin 2025	26 497,00 \$
Marafioti, Victor	11 mars 1987	22 mars 2024	66 709,00 \$
McCaffrey, Grant	22 juillet 2015	21 juillet 2025	72 176,00 \$
McLoughlin, Michael	29 août 2019	28 août 2024	48 339,00 \$
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005	15 novembre 2025	69 172,00 \$
Morrow, Bernard	30 juillet 2020	29 juillet 2025	21 759,00 \$
Onen, Zeynep	4 novembre 2015	1 ^{er} avril 2023	18 976,00 \$
Peckover, Susan	20 octobre 2004	19 octobre 2025	74 959,00 \$
Pollock, Bruce	15 février 2017	20 février 2027	41 953,00 \$
Ramsay, Christopher	18 mai 2016	17 mai 2026	28 639,00 \$
Salisbury, Robert	2 février 2017	20 février 2027	2 955,00 \$
Smith, Eleanor	1 ^{er} février 2000	30 octobre 2025	59 962,00 \$
Somerville, Ann	4 octobre 2017	30 novembre 2023	37 521,00 \$
Strachan, Daria	3 février 2022	2 février 2024	17 804,00 \$
Walsh, (Hedy) Anna	7 octobre 2021	6 octobre 2023	8 717,00 \$
Wong, Anita	30 juillet 2020	29 juillet 2025	86 121,00 \$
Zehr, Chantelle	4 octobre 2017	5 octobre 2027	110 315,00 \$

1 La rémunération annuelle ne comprend pas les dépenses.

2 Ce montant inclut la rémunération reçue en 2023 à titre de vice-président à temps partiel et de vice-président à temps plein.

3 Ce montant inclut la rémunération reçue en 2023 à titre de membre à temps partiel et de vice-président à temps partiel.

Nom (Décideurs à temps partiel)	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle ¹
---------------------------------	---------------------	---------------	------------------------------------

Membres représentant les employeurs

Burkett, Gary	2 février 2017	20 février 2027	62 505,00 \$
Chahal, Simi	17 février 2022	16 février 2024	36 669,00 \$
Falcone, Mena	21 octobre 2015	25 octobre 2025	56 714,00 \$
Gallant, Jean-Sébastien	17 février 2022	16 février 2024	19 497,00 \$
Greenside, Patricia	8 janvier 2018	22 février 2028	61 493,00 \$
Narayanan, Iyer	5 octobre 2023	4 octobre 2025	0,00 \$
Kesler, Marlene	7 janvier 2021	12 juillet 2025	55 122,00 \$ ²
Moreau, Martial	17 février 2022	16 février 2024	41 462,00 \$
Ouellette, Richard	26 avril 2017	25 avril 2027	53 156,00 \$
Soden, Kristen	18 octobre 2017	17 octobre 2027	39 294,00 \$
Suthanthirakaran, Sayanisa	5 octobre 2023	4 octobre 2025	0,00 \$
Trudeau, Marcel	16 avril 2008	31 décembre 2023	38 970,00 \$

Membres représentant les travailleurs

Carlino, Gerry	3 octobre 2012	2 octobre 2022	2 283,00 \$
Grisdale, Robert	17 février 2022	16 février 2024	46 566,00 \$
Mandoko, Junior	17 février 2022	16 février 2024	43 421,00 \$
Patel, Nirav	5 octobre 2023	4 octobre 2025	0,00 \$
Provato, Joseph	10 décembre 2020	15 février 2026	59 752,00 \$
Roth, Stephen	24 février 2016	23 février 2026	66 782,00 \$
Salama, Claudine	3 octobre 2012	5 octobre 2024	66 865,00 \$
Signoroni, Antonio	29 septembre 2010	6 janvier 2024	15 586,00 \$
Thompson, James	5 avril 2017	4 avril 2027	35 076,00 \$
Tzaferis, Mary	7 décembre 2016	6 décembre 2026	61 006,00 \$
Uche, Juliet	17 février 2022	16 février 2024	42 955,00 \$

1 La rémunération annuelle ne comprend pas les dépenses.

2 Ce montant inclut la rémunération reçue en 2023 à titre de membre à temps partiel et de vice-président à temps partiel.

Personnel de direction

Bhardwaj, Yuvraj.....	Directeur, Service des finances
Bisson, Nicole.....	Directrice, Services d'appel
Canzius, Lauren	Directrice, Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme
Evans, Katharine	Conseillère juridique, Conformité et initiatives stratégiques
Haley, Mark	Directeur, Ressources humaines et administration
Mageau, Guylaine.....	Chef, Services aux cadres
Paulic, Tony	Directeur, Service d'information et de technologie
Schumacher, Sarah	Conseillère juridique de la présidente du Tribunal
Woodrow, Rebecca.....	Avocate générale du Tribunal

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 en 2023.

D ^r Paul Cooper	Neurologie (président du groupe des conseillers médicaux)
D ^r Joel Finkelstein.....	Chirurgie orthopédique
D ^r Ronald House	Médecine du travail
D ^r James Watters	Chirurgie générale
D ^{re} Diane Whitney.....	Psychiatrie

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 2023, 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 (appelés collectivement 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 2023, ainsi que des résultats de ses activités, de l'évolution des soldes de ses fonds et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

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

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

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

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

« original signé par Deloitte »

Comptables professionnels agréés
Experts-comptables autorisés
12 décembre 2023

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

État de la situation financière

Au 31 décembre 2023

DESCRIPTION DU COMPTE	2023	2022
ACTIF		
À COURT TERME		
Trésorerie	5 719 888 \$	3 848 686 \$
Montant à recevoir de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 3)	—	389 998
Charges payées d'avance et avances	768 170	586 914
Charges recouvrables (note 4)	280 120	244 197
Total de l'actif à court terme	6 768 178	5 069 795
IMMOBILISATIONS (note 5)	870 501	776 446
Total de l'actif à court terme et des immobilisations	7 638 679 \$	5 846 241 \$
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et charges à payer	4 200 608 \$	2 683 481 \$
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	2 412 168	2 438 603
Avance liée au fonctionnement reçue de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 6)	1 800 000	1 800 000
Total du passif à court terme	8 412 776	6 922 084
SOLDES DES FONDS		
FONDS DE FONCTIONNEMENT (note 7)	(1 644 598)	(1 949 359)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	870 501	873 516
Total des soldes des fonds	(774 097)	(1 075 843)
Total du passif et des soldes des fonds	7 638 679 \$	5 846 241 \$

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

.....  présidente

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

État des résultats

Exercice clos le 31 décembre 2023

DESCRIPTION DU COMPTE	2023	2022
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et traitements	17 318 351 \$	17 072 487 \$
Avantages sociaux (note 8)	3 828 233	3 518 493
Transport et communications	308 471	273 774
Services et fournitures	7 317 989	6 924 858
Amortissement	466 611	343 471
Sous-total des charges de fonctionnement	29 239 655	28 133 083
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) (note 9)	650 557	629 400
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	29 890 212	28 762 483
INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS	(339 988)	(38 222)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES	29 550 224	28 724 261
FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT	(29 851 970)	(29 231 157)
(SURPLUS ANNUEL) / DÉFICIT ANNUEL	(301 746) \$	(506 896) \$

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 2023

ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS	Dépenses en		Total
	<u>immobilisations</u>	<u>Fonctionnement</u>	
SOLDE – 1^{er} JANVIER 2022	509 115	(2 091 854)	(1 582 739)
Entrées d'immobilisations	610 802	-	610 802
Amortissement des immobilisations	(343 471)	-	(343 471)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	-	128 988	128 988
Charges payées d'avance (note b)	97 070	13 507	110 577
Surplus annuel/(déficit annuel)	364 401	142 495	506 896
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2022	873 516	(1 949 359)	(1 075 843)
Entrées d'immobilisations	560 666	-	560 666
Amortissement des immobilisations	(466 611)	-	(466 611)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	-	26 435	26 435
Charges payées d'avance (note b)	(97 070)	278 326	181 256
Surplus annuel/(déficit annuel)	(3 015)	304 761	301 746
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2023	870 501	(1 644 598)	(774 097)

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 2023

FLUX DE TRÉSORERIE	2023	2022
FLUX DE TRÉSORERIE NETS LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	29 851 970 \$	29 231 157 \$
Encaissements au titre des charges recouvrables	1 335 668	2 157 314
Intérêts bancaires reçus	339 988	38 222
Charges, charges recouvrables, déduction faite de l'amortissement	(29 095 758)	(29 949 415)
Sous-total de l'augmentation/(la diminution) de la trésorerie	2 431 868	1 477 278
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations	(560 666)	(610 802)
AUGMENTATION NETTE/(DIMINUTION NETTE) DE LA TRÉSORERIE	1 871 202	866 476
TRÉSORERIE AU DÉBUT	3 848 686	2 982 210
TRÉSORERIE À LA FIN	5 719 888 \$	3 848 686 \$

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

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 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 2023

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 2023

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. MODIFICATION DE MÉTHODE COMPTABLE – ADOPTION DE NOUVELLES NORMES COMPTABLES

Le Tribunal a adopté les normes suivantes simultanément à compter du 1^{er} janvier 2023 de façon prospective : le chapitre SP 1201, « Présentation des états financiers », le chapitre SP 2601, « Conversion des devises », le chapitre SP 3041, « Placements de portefeuille » et le chapitre SP 3450, « Instruments financiers ».

SP 1201, « Présentation des états financiers »

Le chapitre SP 1201, « Présentation des états financiers », remplace le chapitre SP 1200, « Présentation des états financiers ». Cette norme établit les normes et les principes généraux de la présentation d'informations dans les états financiers des gouvernements. La norme présente l'état des gains et pertes de réévaluation séparément de l'état des résultats. Les exigences des chapitres SP 2601, « Conversion des devises », SP 3450, « Instruments financiers », et SP 3041, « Placements de portefeuille », qui doivent être appliquées en même temps, peuvent donner lieu à la présentation des gains et des pertes à titre de gains et de pertes de réévaluation.

SP 2601, « Conversion des devises »

Le chapitre SP 2601, « Conversion des devises », remplace le chapitre SP 2600, « Conversion des devises ». La norme exige que les actifs monétaires et les passifs monétaires libellés en devises, ainsi que les éléments non monétaires libellés en devises et évalués à la juste valeur soient ajustés pour refléter les cours du change en vigueur à la date des états financiers. Les gains et les pertes non réalisés découlant des variations des cours de change sont présentés dans le nouvel état des gains et pertes de réévaluation.

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

3. MODIFICATION DE MÉTHODE COMPTABLE – ADOPTION DE NOUVELLES NORMES COMPTABLES (SUITE)

SP 3041, « Placements de portefeuille »

Le chapitre SP 3041, « Placements de portefeuille », remplace le chapitre SP 3040, « Placements de portefeuille ». La norme fournit des indications révisées sur la comptabilisation et la présentation des placements de portefeuille, ainsi que sur les informations à fournir à leur sujet, afin qu'elles soient conformes au chapitre SP 3450, « Instruments financiers ». La distinction entre les placements temporaires et les placements de portefeuille a été supprimée dans la nouvelle norme, et à la suite de l'adoption, le chapitre SP 3030, « Placements temporaires », ne s'applique plus.

SP 3450, « Instruments financiers »

Le chapitre SP 3450, « Instruments financiers », établit des exigences en matière de comptabilisation et de présentation de l'information pour tous les types d'instruments financiers, y compris les dérivés. La norme exige l'évaluation à la juste valeur des dérivés et des placements de portefeuille dans des instruments de capitaux propres cotés sur un marché actif. Tous les autres instruments financiers seront généralement évalués au coût ou au coût après amortissement. Les gains et les pertes non réalisés découlant des variations de la juste valeur sont présentés dans l'état des gains et pertes de réévaluation.

Établissement de la juste valeur

La juste valeur des garanties et des lettres de crédit est fondée sur les frais actuellement facturés pour des ententes semblables ou sur le coût estimatif de leur résiliation, ou pour le règlement des obligations avec les contreparties à la date d'emprunt présentée. Dans les cas où il n'existe pas de marché pour ces garanties et où elles ont été émises sans coûts explicites, il n'est pas possible de déterminer leur juste valeur avec une fiabilité suffisante (le cas échéant).

Hiérarchie des évaluations à la juste valeur

L'analyse des instruments financiers évalués après la comptabilisation initiale à la juste valeur, regroupés dans les niveaux 1 à 3, en fonction du degré d'observabilité de la juste valeur, figure ci-dessous :

Niveau 1 – les évaluations à la juste valeur sont celles qui sont établies d'après des prix (non rajustés) cotés sur des marchés actifs pour des actifs ou passifs identiques;

Niveau 2 – les évaluations à la juste valeur sont celles qui sont établies d'après des données d'entrée autres que les prix cotés visés au niveau 1, qui sont observables pour l'actif ou le passif, directement (à savoir des prix) ou indirectement (à savoir des dérivés de prix);

Niveau 3 – les évaluations à la juste valeur sont celles qui sont établies d'après des techniques d'évaluation qui comprennent des données d'entrée relatives à l'actif ou au passif qui ne sont pas fondées sur des données de marché observables (données non observables).

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

3. MODIFICATION DE MÉTHODE COMPTABLE – ADOPTION DE NOUVELLES NORMES COMPTABLES (SUITE)

La hiérarchie des évaluations à la juste valeur exige l'utilisation de données d'entrée observables sur le marché chaque fois que de telles données existent.

Un instrument financier est classé au niveau le plus bas de la hiérarchie pour lequel une donnée d'entrée importante a été prise en compte dans l'évaluation à la juste valeur.

Comme le gain (la perte) de réévaluation découlant de l'adoption des normes comptables susmentionnées est une valeur symbolique pour les états financiers du Tribunal, aucun état des gains et pertes de réévaluation n'a été préparé.

SP 3280, « Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations »

Le chapitre SP 3280, « Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations », établit les exigences en matière de comptabilisation et de présentation de l'information à l'égard des obligations juridiques liées à la mise hors service d'immobilisations corporelles contrôlées par un gouvernement ou un organisme public. Un passif au titre d'une obligation liée à la mise hors service peut s'appliquer aux immobilisations corporelles qui font ou non encore l'objet d'un usage productif.

La nouvelle norme exige la comptabilisation d'un passif au titre des obligations juridiques qui découlent de l'acquisition, de la construction ou de la mise en valeur d'une immobilisation corporelle, ou de l'utilisation normale de l'immobilisation au moment de sa comptabilisation. Elle remplace le chapitre SP 3270, « Passif au titre des activités de fermeture et d'après-fermeture des décharges contrôlées de déchets solides » (SP 3270). Cette obligation justifie la comptabilisation d'un passif et peut découler d'une loi, d'un règlement, d'un accord ou d'un contrat en vigueur, ou d'une promesse et d'une attente d'exécution. L'estimation du passif au titre d'une obligation liée à la mise hors service comprend les coûts directement attribuables aux activités de mise hors service de l'immobilisation en cause. Lors de la comptabilisation d'une obligation liée à la mise hors service d'immobilisations, les coûts de mise hors service estimatifs sont inscrits à la valeur comptable des immobilisations en cause et amortis sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation. L'amortissement des coûts de mise hors service d'immobilisations suit la même méthode d'amortissement que celle de l'immobilisation corporelle en cause.

Cette norme a été adoptée le 1^{er} janvier 2023 de façon prospective et n'a eu aucune incidence sur les états financiers du Tribunal.

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

4. 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	2023	2022
Services partagés		
Commission des relations de travail de l'Ontario	118 198 \$	102 755 \$
Tribunal de l'équité salariale	5 910	5 808
Autres		
Remboursement de la TVH à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	146 553	125 886
Commission	0	389 998
Divers	9 459	9 748
Total	280 120 \$	634 195 \$

5. IMMOBILISATIONS

Type d'immobilisation	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Améliorations locatives	4 340 977 \$	4 213 357 \$	127 620 \$	61 216 \$
Mobilier et matériel	490 635	462 676	27 959	7 595
Matériel informatique et logiciels	2 294 883	1 579 961	714 922	707 635
Total	7 126 495 \$	6 255 994 \$	870 501 \$	776 446 \$

6. 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.

7. FONDS DE FONCTIONNEMENT

Le déficit du fonds de fonctionnement de 1 644 598 \$ au 31 décembre 2023 (2022 – 1 949 359 \$) 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.

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

8. 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 1 495 965 \$ (2022 – 1 378 279 \$) et sont comprises dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont comptabilisées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Les indemnités de départ nettes comptabilisées en 2023 totalisaient une baisse de 122 234 \$ (2022 – baisse de 71 447 \$), par rapport à l'exercice précédent, et elles sont incluses dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

c) Droit aux crédits de vacances

Les droits aux crédits de vacances sont comptabilisés au cours de l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les crédits de vacances nets comptabilisés en 2023 totalisaient une hausse des charges à payer de 70 174 \$ (2022 – baisse de 65 626 \$), 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 2023 totalisaient une hausse de 25 625 \$ (2022 – hausse de 8 085 \$), par rapport à l'exercice précédent, et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

9. 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.

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

Notes complémentaires

31 décembre 2023

10. 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 :

Exercice	Palements
2024	525 657 \$
2025	188 955
2026	120 101
2027	120 101
Palements minimaux exigibles	964 814 \$

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 trois prochains exercices sont les suivants :

Exercice	Palements
2024	1 832 815 \$
2025	1 507 732
Palements minimaux exigibles	3 340 547 \$

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.