

# RAPPORT ANNUEL 2022

MODERNISER LE TASPAAAT



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

Workplace Safety and Insurance  
**Appeals Tribunal**

# **Rapport annuel 2022** **du TASPAAAT**

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

505, avenue University, 7<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5G 2P2

[www.wsiat.on.ca](http://www.wsiat.on.ca), ISSN : 1480-5707 © 2023

# 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 Tribunal est le dernier recours en matière de sécurité professionnelle et d'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 et maintenu en vertu de l'article 173 de la Loi de 1997.

Ce volume contient le rapport annuel du Tribunal présenté au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences et aux différents groupes intéressés du Tribunal. Le présent rapport porte sur les activités, la situation financière et l'évolution des politiques et des pratiques administratives du TASPAAT. Le rapport annuel présente également des renseignements sur le fonctionnement du Tribunal pendant l'exercice financier 2022, 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.

## 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.

## 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.

## 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 efficient et dans les délais ;
- 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.

# TABLE DES MATIÈRES

---

Introduction .....	iii
Mandat, énoncé de mission et principes directeurs .....	iv
<b>RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE</b>	
<b>Message de la présidente.....</b>	<b>1</b>
<b>L'année 2022 du TASPAAAT en quelques chiffres.....</b>	<b>6</b>
<b>Points saillants des décisions de 2022.....</b>	<b>7</b>
Politiques de la CSPAAT aux termes de la Loi de 1997 .....	7
Droit à des prestations pour PG .....	9
Droit à une indemnité pour PNF .....	10
Droit à une indemnité pour stress chronique .....	10
Maladies professionnelles .....	11
Questions particulières aux employeurs .....	13
Requêtes relatives au droit d'action.....	14
Autres questions juridiques.....	15
<b>Requêtes en révision judiciaire .....</b>	<b>17</b>
<b>Enquêtes du Bureau de l'Ombudsman .....</b>	<b>19</b>
<b>RAPPORT DU TRIBUNAL</b>	
<b>Organisation du Tribunal.....</b>	<b>21</b>
Vice-présidents, membres et personnel .....	21
Services aux cadres.....	21
Bureau de la conseillère juridique de la présidente .....	25
Bureau de la vice-présidente greffière.....	26
Bureau des conseillers juridiques du Tribunal.....	28
Service du rôle .....	29
Service d'information et de technologie .....	30
<b>Production et activités relatives aux dossiers.....</b>	<b>32</b>
Introduction .....	32
Dossiers actifs .....	32
Dossiers inactifs.....	36
Modes d'audition et type de décisions.....	40
Instances consécutives aux décisions – Demandes de réexamen.....	45
Services électroniques .....	45
<b>Questions financières .....</b>	<b>46</b>
<b>Annexe A.....</b>	<b>47</b>
Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2022 .....	47
Personnel de direction.....	49
Conseillers médicaux .....	49
<b>Annexe B.....</b>	<b>50</b>
Rapport de l'auditeur indépendant.....	50

# RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE



# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

ROSEMARIE MCCUTCHEON

---



Je suis heureuse de vous présenter le Rapport annuel 2022 du TASPAAAT.

Chaque année, le Tribunal fixe des objectifs dans son plan d'activités annuel. Le présent rapport annuel démontre que le Tribunal a atteint ses objectifs avec grand succès, lesquels visent à :

- assurer le traitement rapide et équitable des dossiers, des auditions et des décisions ;
- améliorer l'accès à la justice et l'accessibilité ;
- promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion ;
- moderniser les services, notamment en répondant aux besoins des parties prenantes de façon opportune et en s'adaptant au changement.

## Traitement rapide et équitable des dossiers, des auditions et des décisions

Il est important d'insister sur la célérité et l'équité. Ces deux éléments sont cruciaux dans le domaine de la justice administrative : il serait une erreur de favoriser l'un au détriment de l'autre. La justice administrative se veut un recours plus simple et plus rapide que les tribunaux. Or, son processus doit être équitable et proportionnel aux circonstances. Au sein du Tribunal, nous sommes d'avis que ces objectifs sont complémentaires, et non divergents.

En 2022, le Tribunal a réussi à traiter les dossiers en temps opportun et il a maximisé son rendement :

- La durée intégrale du règlement des dossiers est passée à 12,8 mois en 2022, comparativement à 15,5 mois en 2021 et à 27,6 mois en 2017. Le Tribunal continue à se rapprocher de son objectif stratégique visant à régler les appels en 12 mois ou moins, et il a l'intention de maintenir cet élan en 2023.
- L'âge médian avant la première date d'audience offerte était de 4,5 mois, ce qui dépasse notre objectif stratégique pour 2022 visant à offrir une date d'audience dans un délai de 6 mois ou moins.

- Le nombre de dossiers actifs était de 3 938 à la fin de l'année, ce qui cadre avec notre objectif de 4 000 (+/-5 %).
- Le Tribunal a rendu 89 % de ses décisions en 120 jours ou moins, soit tout près de son objectif de 90 %. Il a mis en place des processus internes robustes pour assurer le suivi des décisions retardées, et il compte améliorer ce rendement en 2023 sans compromettre l'indépendance de ses décideurs.

L'utilisation des services électroniques a également augmenté considérablement. En 2022, le Tribunal a enregistré 12 305 dépôts électroniques, comparativement à 8 294 en 2021. Pour la période du 28 mars au 30 décembre 2022, il a réalisé 20 498 partages électroniques. Il continue à inciter les parties et leur représentant à utiliser les services de dépôt électronique et de partage électronique, qui servent de modes de communication sécuritaires et pratiques dans un souci de respect de l'environnement et d'économie des ressources papiers, d'imprimerie et d'expédition.

En 2022, le Tribunal a étudié des critères permettant d'identifier les dossiers qui pourraient bénéficier d'un traitement accéléré, tels que les appels relatifs au retour au travail qui présentent des contraintes de temps. Or, le Bureau de la vice-présidente greffière a constaté

**« [...] les audiences par vidéoconférence sont un mode d'audience équitable et accessible dans la majorité des cas. Ce mode d'audition a aussi permis au Tribunal de réduire les délais et de rendre le temps d'attente plus équitable à travers la province. »**



que peu de participants étaient prêts à aller de l'avant avec célérité dans les cas appropriés. Le Tribunal peut tout de même accélérer le traitement d'un dossier dans certains cas (par exemple, quand une partie ou un témoin est atteint d'une maladie en phase terminale), et il continuera de le faire au besoin.

Le Tribunal s'est aussi investi dans l'élaboration

d'un nouveau processus préparatoire à l'audition, qu'il a présenté au groupe consultatif du TASPAAT en vue d'obtenir ses commentaires. Dans le cadre de ce processus, des formulaires et directives de procédure ont été révisés en langage simple afin d'assurer une meilleure clarté et une compréhension optimale. Le Tribunal continue d'y apporter des changements en réponse aux commentaires, et il informera les parties prenantes de ces changements bien avant leur entrée en vigueur prévue pour la fin de 2023 ou le début de 2024.

Nous continuons de renforcer notre engagement à l'égard de l'excellence et envers l'accès à la justice dans les meilleurs délais. Plusieurs de nos services assurent la qualité du processus décisionnel, notamment le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal, le Bureau



de la vice-présidente greffière, le Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme et le Bureau de la conseillère juridique de la présidente. Ils contribuent au traitement des dossiers et offrent des programmes complets de perfectionnement professionnel aux fins d'un effectif d'employés et de décideurs motivés et compétents.

Notre engagement envers le perfectionnement professionnel est sans précédent. En 2022, le Tribunal a organisé un Symposium des Tribunaux d'appel des accidents du travail (TAAT) du Canada à travers le pays. Aux côtés de plusieurs conférenciers éminents, il a échangé ses idées à propos des tendances émergentes et des questions particulières à la promotion de l'accès à la justice, des décisions dignes d'attention ainsi que des initiatives de divers tribunaux provinciaux et territoriaux.

## Amélioration de l'accès à la justice et de l'accessibilité

Vers la fin de 2021, le Tribunal a mené un sondage sur l'accessibilité. En 2022, un groupe de travail a été créé pour intervenir dans certains domaines où des améliorations pourraient être apportées. Le Tribunal a aussi entrepris les démarches suivantes afin d'améliorer l'accessibilité et la transparence en 2022 :

- Le sondage sur l'accessibilité a été publié sur le site Web du TASPAAAT et ses résultats ont été présentés lors d'une séance d'information pour les parties prenantes en 2022.
- La page Accessibilité et diversité, figurant dans le menu principal du site Web du TASPAAAT, a été créée afin de faciliter l'accès à l'information relatif au milieu de travail inclusif, à l'égalité d'accès aux services et aux demandes d'adaptation.
- Le tout nouveau Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme a poursuivi la promotion des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, notamment en fournissant des ressources internes sur l'accessibilité et la diversité.
- Le service de dépôt électronique a été optimisé pour assurer les meilleurs délais en matière de traitement des documents reçus.

## Promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion

Notre personnel et nos décideurs ont adhéré avec enthousiasme à l'engagement du Tribunal envers la réflexion sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Nous sommes fiers d'avoir accompli les réalisations suivantes en 2022 :

- Tous les employés et les décideurs ont rempli les objectifs en matière d'ÉDI dans leur plan de rendement annuel.
- Le Tribunal a tenu des séances de formation sur le racisme et la santé mentale, les alliés exemplaires et la santé personnelle.

- Des événements éducatifs ont eu lieu tout au long de l'année 2022, notamment pour souligner la Journée dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste, la Journée Bell Cause pour la cause, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la Fierté et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

## Modernisation et célérité

Heureusement, la situation entourant la santé publique s'est améliorée et la majorité des restrictions de santé publique a été levée. Notre défi consiste à maintenir et à consolider les acquis réalisés grâce à la transition vers les communications électroniques et les audiences à distance, tout en offrant des services adaptés aux besoins divers de nos parties prenantes.

Nous continuons de recueillir les commentaires sur les modes d'audition à distance auprès des décideurs et des parties prenantes. Selon eux, les audiences par vidéoconférence sont un mode d'audience équitable et accessible dans la majorité des cas. Ce mode d'audition a aussi permis au Tribunal de réduire les délais et de rendre le temps d'attente plus équitable à travers la province.

Nous avons également organisé des groupes de discussion avec les parties prenantes en 2022. Parmi les principaux points à retenir, mentionnons leur désir de pouvoir choisir leurs modes d'audition et de communication.

À l'automne 2022, le Tribunal a annoncé qu'il adoptait les audiences par audioconférence comme mode d'audition par défaut, et qu'il comptait augmenter graduellement l'offre des audiences en personne. Neuf audiences en personne ont eu lieu en 2022. Le Tribunal s'attend à ce que ce nombre augmente graduellement en 2023, de même que le nombre d'audiences régionales. En date de la mi-mars 2023, huit audiences en personne étaient déjà prévues pour 2023.

Nous continuerons d'adapter nos services en réponse aux commentaires des parties prenantes, tout en conservant un équilibre entre le nombre d'audiences en personne et notre engagement envers l'utilisation la plus efficace et raisonnable du temps et des ressources.

La prestation de services de qualité aux parties, qu'elles soient représentées ou non, est une source de fierté pour le Tribunal. Pour optimiser nos services, nous travaillons à la mise en œuvre d'un service d'accompagnement en 2023 afin d'assurer un meilleur soutien aux parties non représentées lors du processus préparatoire à l'audition. Comme à leur habitude, les auxiliaires juridiques du Bureau de la vice-présidente greffière et les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal continueront de fournir des services d'aide aux parties.

## Remerciements et gratitude

C'est un honneur et un privilège d'assumer la présidence du Tribunal et de diriger une équipe assidue, créative et dévouée qui place les besoins des parties prenantes au cœur de toutes ses initiatives. Je tiens à remercier le personnel et les décideurs pour leurs efforts considérables en 2022 et pour leur engagement continu envers la prestation de services d'excellence.

Je désire aussi remercier l'honorable Monte McNaughton, ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, pour son appui continu envers le mandat du Tribunal et son engagement à l'égard de l'excellence. Enfin, nous tenons à remercier les partenaires du régime, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des employeurs, le Bureau des conseillers des travailleurs ainsi que les nombreux intervenants qui participent à nos séances régulières de sensibilisation et de formation.



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

# L'ANNÉE 2022 DU TASPAAAT

## EN QUELQUES CHIFFRES



**751**

auditions  
par écrit



**9**

audiences  
en personne



**832**

audiences  
par vidéoconférence



**469**

audiences  
par audioconférence



**1984**

décisions  
rendues



**267**

dossiers réglés



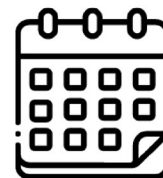
**89 %**

décisions rendues  
en 120 jours ou moins



**20 498**

partages  
électroniques



**4,5** mois

Âge médian  
à la première date  
d'audience offerte

**12,8** mois

Âge médian  
au classement  
du dossier  
comme extrant



**12 305**

dépôts  
électroniques

# POINTS SAILLANTS DES DÉCISIONS DE 2022

Cette partie traite de quelques-unes des nombreuses questions juridiques, factuelles et médicales examinées dans les décisions rendues ou résumées du TASPAAAT en 2022.

Le TASPAAAT règle des appels et des requêtes relevant de quatre lois. La Loi de 1997 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Cette loi établit un régime d'assurance pour les accidents du travail survenus après 1997, tout en 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 remontant à 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 CSPAAT. 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.

## Politiques de la CSPAAT aux termes de la Loi de 1997

Même si le Tribunal a toujours tenu compte des politiques de la Commission, le paragraphe 126 (1) de la Loi de 1997 stipule expressément qu'il doit appliquer toute politique applicable de la Commission pour parvenir à ses décisions. Le paragraphe 126 (2) prévoit que la Commission doit informer le Tribunal des politiques applicables à un appel.

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.

Il y a eu deux renvois aux termes du paragraphe 126 (4) en 2022. Le premier renvoi a eu lieu dans le cadre des *décisions* n<sup>os</sup> 699/1812, 2022 ONWSIAT 334, 1327/1812, 2022 ONWSIAT 333 et 1328/1812, 2022 ONWSIAT 335. Ces décisions concernaient le document n<sup>o</sup> 23-02-01 du *Manuel des politiques opérationnelles* (MPO), *Cancers chez les pompiers et les enquêteurs sur les incendies*. Ces trois appels ont été traités ensemble, car leurs faits étaient similaires et la question en appel portait sur le droit des pompiers répartiteurs ou pompiers aux services des communications à une indemnité pour cancer du sein. Le comité a constaté que les parties avaient convenu que la présomption d'admissibilité réfutable aux termes du paragraphe 15.1 (4) de la Loi de 1997 s'appliquait pour les raisons qui suivent : l'emploi de pompier répartiteur ou pompier aux services des communications fait partie de la définition de « pompier » énoncée dans le règlement applicable ; les travailleurs satisfaisaient aux critères en matière de nombre d'années de

service comme pompier ; le cancer du sein fait partie de la liste des cancers prescrits dans la politique applicable. Ainsi, l'issue de l'appel dépendait de l'application de la présomption réfutable. Le comité 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, car cette approche serait incompatible avec l'objet de cette présomption. Le comité a renvoyé à la Commission le document *Cancers chez les pompiers et les enquêteurs sur les incendies* aux termes du paragraphe 126 (4) au motif qu'il ne cadrerait pas avec la Loi de 1997, compte tenu du manque de dispositions pour établir un lien de causalité entre les expositions professionnelles et l'apparition d'une maladie professionnelle en vue d'appliquer la présomption d'admissibilité. Compte tenu de la définition large du terme « pompier », c'est-à-dire qui inclut notamment les personnes qui ne participent pas au processus causant les maladies (extinction d'incendie), il ne s'agissait pas d'un motif suffisant pour établir un lien de causalité avec le travail. Le comité a rejeté l'argument selon lequel le document *Cancers chez les pompiers et les enquêteurs sur les incendies* cadrerait avec la Loi de 1997 pour la simple raison qu'il reflétait le libellé du règlement applicable. À cet égard, le comité a cité plusieurs autres politiques prévoyant des présomptions réglementaires dans lesquelles la Commission a ajouté des dispositions qui ne s'en tiennent pas au libellé de la présomption en soi. Le document exclut lui-même les pompiers forestiers, une disposition qui ne figure pas dans le règlement applicable. Le comité a conclu que l'application d'une présomption pour maladie professionnelle aux termes de la politique de la Commission devrait inclure des dispositions pour assurer que cette application soit fondée sur le processus dommageable sur les lieux du travail.

Un autre renvoi aux termes du paragraphe 126 (4) a eu lieu dans le cadre de la *décision n° 1052/22I, 2022 ONWSIAT 2064*. Cette décision concernait le document n° 18-05-03 du MPO, *Détermination du degré de déficience permanente*. Le vice-président a conclu que les dispositions de la politique sur le degré de déficience permanente décrivant les critères pour obtenir une évaluation médicale aux fins d'une indemnité pour perte non financière (PNF) étaient fondamentalement incompatibles avec l'article 47 de la Loi de 1997. Le vice-président a renvoyé cette politique à la Commission pour examen aux termes du paragraphe 126 (4), au motif que celle-ci ne semblait pas prévoir, ni permettre, le respect des exigences législatives suivantes aux fins de la détermination de la PNF :

- l'évaluation doit être effectuée par un médecin du tableau tenu par la Commission, selon le paragraphe 47 (4) ;
- le travailleur a le droit de choisir un médecin, à partir du tableau tenu par la Commission, pour effectuer l'évaluation, selon le paragraphe 47 (4) ;
- le médecin effectuant l'évaluation examine le travailleur et tient compte de tout rapport rédigé par le professionnel de la santé traitant, selon le paragraphe 47 (5) ;
- l'employeur reçoit copie du rapport d'évaluation, selon le paragraphe 47 (7).

Le Tribunal doit aussi tenir compte d'autres documents créés par la Commission, qui ne sont pas officiellement considérés comme des politiques aux termes de l'article 126. Dans

la *décision n° 61/22, 2022 ONWSIAT 140*, le vice-président a déterminé si le Tribunal devait accorder de l'importance aux renseignements contenus sur le site Web de la Commission afin de tirer ses conclusions. Il a conclu qu'il n'était pas possible d'établir une cohérence décisionnelle en se fiant sur le contenu Web compte tenu de l'incertitude face à la création, à la date de publication et à la modification ou à la suppression complète du contenu du site Web de la Commission. Le vice-président a estimé que les décideurs du TASPAAAT accordaient davantage d'importance aux documents sur les pratiques administratives de la Commission, car ceux-ci présentent une date fixe, comprennent un historique du document et affichent le calendrier de réexamen.

## 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 une entreprise approprié et disponible.

Un travailleur n'a droit à des prestations pour PG que lorsqu'il subit une perte de salaire. Si l'employeur offre un travail modifié approprié sans perte de salaire, le droit à des prestations pour PG est rejeté. Concernant la définition d'un travail modifié approprié, la vice-présidente a précisé, dans la *décision n° 255/22, 2022 ONWSIAT 988*, que le travail modifié approprié doit être productif et doit comporter un avantage objectif pour l'entreprise de l'employeur. Concernant l'adaptation des besoins psychologiques du travailleur, la vice-présidente a aussi précisé qu'une offre de travail approprié devait tenir compte des besoins physiques et psychologiques du travailleur.

Pour déterminer le droit à des prestations pour PG, les décideurs doivent établir les gains moyens du travailleur (voir l'article 53 de la Loi de 1997 à cet effet). Dans la *décision n° 517/22, 2022 ONWSIAT 1626*, le vice-président a indiqué que les gains moyens d'un apprenti doivent être calculés conformément au *Règlement de l'Ontario 175/98*. Le vice-président a conclu que, compte tenu du libellé utilisé au paragraphe 53 (4) de la Loi de 1997 pour déterminer les gains moyens d'un apprenti, ni le règlement ni la politique ne prévoit de demandes secondaires concernant l'équité ou les motifs justifiant le montant de la rémunération.

Dans la *décision n° 136/22, 2022 ONWSIAT 255*, le vice-président a examiné les circonstances dans lesquelles le montant minimal établi au paragraphe 43 (2.2) de la Loi de 1997 s'applique au calcul de la base salariale en vue de déterminer les prestations pour PG. Le travailleur a soutenu que, comme le montant de ses prestations pour PG partielle était inférieur au montant minimal établi par la loi, celles-ci devraient être majorées au minimum prévu par la loi. Le vice-président a indiqué que le montant minimal établi par la loi aux fins des prestations pour PG partielle n'est pris en compte que si les gains moyens nets d'avant l'accident ou 85 % de ces gains moyens nets sont inférieurs au montant minimal. Ce n'était pas le cas en l'espèce, car les gains d'avant l'accident du travailleur étaient supérieurs au minimum prévu par la loi.

## Droit à une indemnité pour PNF

La Loi de 1997 et la Loi d'avant 1997 prévoient le droit à une indemnité pour PNF au travailleur qui présente une déficience permanente. Comme il est indiqué dans des rapports annuels antérieurs, les appels relatifs à l'indemnité pour PNF nécessitent souvent l'interprétation du barème de taux prescrit dans les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* de l'*American Medical Association*, 3<sup>e</sup> 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*. Un travailleur a droit à une évaluation aux fins de l'établissement d'une indemnité pour PNF s'il continue à présenter une déficience permanente après avoir atteint son rétablissement maximal.

Dans la *décision n° 902/22, 2022 ONWSIAT 1115*, la vice-présidente a conclu que la perte occasionnelle d'odorat ou de goût ne répondait pas aux critères de déficience permanente aux termes de la section 9.3C des guides de l'AMA. Cette section indique que si un patient est capable de goûter ou de sentir la moindre odeur, même sans pouvoir la caractériser, une déficience permanente ne peut être reconnue. La vice-présidente en a déduit que le taux de la perte d'odorat ou de goût devait être de 0 % (aucune déficience) ou de 3 % (perte complète).

Dans la *décision n° 159/22, 2022 ONWSIAT 1046*, la vice-présidente a reconnu le droit à une évaluation de la PNF pour invalidité attribuable à un traumatisme psychique. La travailleuse présentait un trouble panique atypique et une polysensibilité chimique. La vice-présidente a conclu que, même si la travailleuse gérait bien son trouble panique en évitant les déclencheurs potentiels, cela ne signifiait pas qu'elle s'en était rétablie. La vice-présidente a estimé que la travailleuse continuait de présenter une perte ou anomalie fonctionnelle découlant de son trouble psychologique indemnisable.

## Droit à une indemnité pour stress chronique

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les paragraphes 13 (4) et 13 (5) de la Loi de 1997, lesquelles limitaient le droit aux prestations pour stress mental aux cas de « réaction vive à un événement traumatisant soudain et imprévu », ont été abrogés et remplacés par de nouvelles dispositions ouvrant droit à une indemnité pour stress chronique.

Aux termes du document n° 15-03-14 du MPO, *Stress chronique*, les conflits interpersonnels entre un travailleur et leurs superviseurs, collègues ou clients sont généralement considérés comme « une caractéristique typique de tout emploi normal ». Par conséquent, le droit à une indemnité pour stress chronique n'est pas reconnu, à moins que le conflit équivaille à du harcèlement en milieu de travail, ou engendre une conduite qu'une personne raisonnable percevrait comme inacceptable ou abusive. Dans la *décision n° 831/21, 2022 ONWSIAT 1432*, le comité a examiné la question de savoir si plusieurs incidents entre un travailleur et ses collègues devraient être considérés comme du « harcèlement en milieu de travail » ou des « conflits interpersonnels ». Parmi les comportements de ses collègues, mentionnons : obstruer la voie du travailleur ; lui crier dessus ; le fixer ; lui foncer dedans ; prétendre qu'il harcelait ses collègues féminines ; lui bloquer l'accès à un ordinateur ; faire



des gestes menaçants. Le comité était d'accord avec l'approche de la décision du Tribunal d'appel des accidents du travail de la Colombie-Britannique selon laquelle la « perfection comportementale » n'est pas une norme réalisable dans la détermination de ce qui constitue du harcèlement au travail. Les comportements qui sont loin d'être « parfaits » en milieu de travail ne sont pas nécessairement abusifs ni harcelants.

Dans la *décision n° 35/22, 2022 ONWSIAT 1173*, la vice-présidente a aussi examiné la question de savoir si les problèmes entre la travailleuse et sa superviseuse constituaient du harcèlement en milieu de travail ou des conflits interpersonnels. La majorité des membres du comité ont conclu qu'un changement dans le style de gestion ne constitue pas du harcèlement. Dans son analyse, le comité a fait référence à la décision d'un arbitre en droit du travail, qui avait conclu que le harcèlement se traduisait normalement par une conduite persistante ou des activités impliquant de l'hostilité, de la sollicitation, de la provocation, de l'intimidation ou de la tyrannie. Il ne faut pas considérer toutes les querelles en milieu de travail comme du harcèlement. La majorité des membres du comité a noté que les superviseurs ou les collègues n'agissent pas toujours de leur mieux dans toutes leurs interactions, et qu'il faut s'attendre à un degré de tolérance à l'impolitesse et aux distinctions sociales. La vice-présidente, qui a émis un avis de dissidence, aurait accueilli l'appel. L'avis de dissidence reposait sur la conclusion de plusieurs décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario qui avaient examiné les allégations de harcèlement. En particulier, cet avis reposait sur la conclusion selon laquelle il existe un élément subjectif associé à la définition du harcèlement et le décideur doit tenir compte de l'expérience subjective de la personne liée à la ligne de conduite afin de déterminer si celle-ci était contrariante ou odieuse.

La politique sur le stress chronique souligne qu'on ne peut pas refuser de reconnaître le droit à indemnisation d'un travailleur dont l'emploi fait l'objet d'un niveau élevé et constant de stress pour la simple raison que tous les travailleurs qui occupent cet emploi, ou un poste dans cette catégorie d'emploi, sont régulièrement exposés à un niveau élevé de stress. Dans la *décision n° 371/17, 2022 ONWSIAT 1266*, le comité a conclu que l'emploi du travailleur à la protection de l'enfance faisait l'objet d'un niveau élevé et constant de stress. Le travailleur était responsable de situations liées à la vie et à la mort, et il devait prendre de grandes décisions qui avaient une incidence sur les enfants. Le comité a reconnu le droit à une indemnité pour stress chronique, car la preuve médicale permettait de démontrer que le travailleur avait été exposé à d'importants facteurs de stress en milieu de travail, y compris à des menaces perçues et réelles de violence pouvant porter atteinte à sa sécurité personnelle ainsi qu'à de la détresse associée à la nature même de son travail.

## Maladies professionnelles

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

Dans la *décision n° 3097/17, 2022 ONWSIAT 1517*, la présidente du Tribunal a examiné la question du droit à des prestations pour un cancer du rein que le travailleur attribuait à son exposition professionnelle. Le travailleur cherchait aussi à obtenir une indemnité pour un mésothéliome qu'il attribuait à son exposition professionnelle à l'amiante. Au vu du rapport d'un assesseur médical du Tribunal, la présidente a conclu que la preuve permettait de démontrer que l'exposition professionnelle du travailleur avait contribué de façon importante au développement du cancer du rein qui s'était propagé pour former des métastases. Par conséquent, le droit du travailleur à une indemnité pour un cancer du rein incluait aussi ce cancer métastatique. La présidente a donc refusé de reconnaître le droit du travailleur à une indemnité pour un mésothéliome au motif que la preuve permettait de démontrer qu'il était peu probable que le bon diagnostic soit celui du mésothéliome. Compte tenu du rapport de l'assesseur médical, la présidente a conclu qu'il était plus probable que le diagnostic soit celui du cancer métastatique lié au cancer primitif du rein.

Aux termes de la présomption prévue à l'article 14 de la Loi de 1997, lorsqu'un travailleur qui est 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. La *décision n° 895/22, 2022 ONWSIAT 1544* concernait une travailleuse ayant développé un TSPT dans le cadre de son travail d'agente correctionnelle, un emploi qui cadrait avec la définition de « premier intervenant » aux termes de l'article 14. Le comité a estimé que la présomption n'était pas réfutée. Bien que l'événement déclencheur ne fasse pas l'objet d'un degré de menace fréquemment subie par des personnes répondant aux critères diagnostiques du TSPT, il n'est pas nécessaire que l'événement déclencheur soit un événement objectivement traumatisant ou faisant l'objet de menaces de violence ou de violence physique. À vrai dire, la présomption aux termes de l'article 14 est seulement réfutée lorsqu'on établit que les tâches ne sont pas un facteur important ayant contribué à l'apparition du trouble de stress post-traumatique du travailleur.

La *décision n° 1406/22, 2022 ONWSIAT 1717*, concernait aussi une agente correctionnelle ayant reçu un diagnostic de TSPT. Le comité a souligné que l'article 14 prévoit une présomption pour les premiers intervenants ayant reçu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique par suite d'événements traumatiques auxquels ce groupe de travailleurs est régulièrement exposé. À cet effet, il n'est donc pas nécessaire que l'événement déclencheur soit un événement objectivement traumatisant ou faisant l'objet de menaces de violence ou de violence physique. Encore là, la présomption est seulement réfutée lorsqu'on peut établir que les tâches ne sont pas un facteur important ayant contribué à l'apparition du trouble de stress post-traumatique du travailleur.

Dans la *décision n° 864/21, 2022 ONWSIAT 2066*, le comité a examiné la question de savoir si le pneumothorax indemnisable attribuable à un accident de soulèvement de charges avait causé des lésions permanentes aux poumons du travailleur. Le travailleur

a soutenu que l'accident du travail avait rendu symptomatique sa broncho-pneumopathie chronique obstructive (BPOC) non diagnostiquée, l'avait aggravée ou avait directement endommagé ses poumons, de sorte que ses symptômes respiratoires continus étaient devenus indemnisables. Le comité a rejeté l'appel au vu du rapport d'un assesseur médical du Tribunal, car l'opinion d'un spécialiste a confirmé que les symptômes ultérieurs du travailleur étaient attribuables à la BPOC non indemnisable. Le comité a conclu que le travailleur n'avait pas subi de perte fonctionnelle au motif que la cicatrisation du pneumothorax n'avait probablement pas continué à nuire à sa fonction respiratoire. Par conséquent, puisque le degré de déficience permanente serait nul, le travailleur ne présenterait pas de déficience permanente aux termes du paragraphe 47 (13) de la Loi de 1997.

Dans la *décision n° 1280/22, 2022 ONWSIAT 1498*, le comité a déterminé si la lésion indemnisable des cordes vocales d'une enseignante était attribuable à l'utilisation accrue de la voix requise pour son travail. La demande d'indemnisation de la travailleuse visait une lésion liée à son incapacité d'apparition graduelle. La représentante de l'employeur a soumis des publications médicales au sujet de la laryngite liée au reflux, et elle a soutenu que cette affection non liée au travail (plutôt que ses tâches de travail) aurait pu contribuer de façon importante aux problèmes vocaux de la travailleuse. Le comité a noté que le diagnostic de laryngite liée au reflux avait été écarté par l'orthophoniste. De plus, un oto-rhino-laryngologiste avait posé le diagnostic de « nodules des cordes vocales probablement attribuables à une utilisation abusive chronique de la voix en travaillant comme enseignante [traduction] ». Le comité a aussi noté qu'il n'y avait aucune preuve démontrant que la travailleuse avait participé à des activités non professionnelles nécessitant une forte projection vocale ou une utilisation abusive de la voix, ni aucune preuve médicale contradictoire dans cet appel. La preuve permettait donc de conclure que les tâches de travail avaient considérablement contribué à l'apparition de la lésion des cordes vocales de la travailleuse, dont le diagnostic comprenait des nodules.

## 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 particulière aux employeurs fréquente au Tribunal. Dans la *décision n° 1493/22, 2022 ONWSIAT 1905*, l'employeur a demandé le virement de la totalité des coûts d'indemnisation aux termes du document n° 15-01-06 du MPO, *Coûts d'indemnisation en cas d'accident de véhicule automobile impliquant un tiers*. L'exonération des coûts de l'employeur peut être accordée si la demande est liée à un accident de véhicule automobile qui met en cause la négligence d'un tiers qui n'est pas couvert en vertu de l'annexe 1. En l'espèce, le travailleur avait subi une lésion liée au stress mental après avoir été témoin d'un accident automobile. La politique n'exige pas qu'un travailleur ait été blessé directement par le véhicule du tiers négligent pour ouvrir droit au virement des coûts de l'employeur en vertu de la politique. Par conséquent, le comité a estimé que les lésions du travailleur découlaient de l'accident automobile causé par le tiers négligent, lequel n'était pas couvert en vertu de l'annexe 1. L'employeur avait donc droit à l'exonération de la totalité des coûts aux termes de la politique.

Le taux des virements au Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR) pour employeurs est déterminé au moyen de la grille d'évaluation applicable de la politique, laquelle repose sur la gravité de l'accident et l'importance médicale des troubles préexistants. Dans la *décision n° 1044/22, 2022 ONWSIAT 1877*, le vice-président a examiné la question de savoir si l'obésité peut être considérée comme un trouble préexistant aux fins d'un virement des coûts au FGTR. Aux termes du document n° 14-05-03 du MPO, *Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés*, 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. Le vice-président a souligné qu'une « personne saine » signifiait une personne se trouvant dans les limites de ce qui est attendu et de ce qui n'est pas inhabituel. Au vu des études fournies par le médecin de l'employeur portant sur la prévalence de l'obésité au Canada, le vice-président a estimé qu'on ne pouvait pas conclure que l'obésité en soi rendrait un travailleur susceptible d'être atteint d'une invalidité plus grave qu'une « personne saine ». Le vice-président était d'accord avec les observations antérieures de la Commission selon lesquelles l'obésité n'est généralement pas considérée comme une affection médicale visée par la politique sur le FGTR, à moins que la preuve médicale indique que le travailleur était atteint d'obésité morbide.

## Requêtes relatives au droit d'action

Le régime ontarien d'assurance contre les accidents du travail repose sur un « compromis historique » dans le cadre duquel les travailleurs ont renoncé à leur droit d'action en échange d'un régime d'indemnisation sans égard à la responsabilité. Le TASPAAAT a compétence exclusive pour déterminer si un travailleur a le droit d'intenter une action.

Aux termes du paragraphe 28 (2) de la Loi de 1997, un travailleur n'a pas le droit d'intenter une action contre son employeur mentionné à l'annexe 2 ou un administrateur, un dirigeant ou un travailleur employé par l'employeur mentionné à l'annexe 2 qui est l'employeur du travailleur. Dans la *décision n° 1747/21, 2022 ONWSIAT 1595*, le vice-président a conclu que, lorsqu'un travailleur a pour employeur la Couronne provinciale, il ne peut pas intenter une action contre un autre ministère gouvernemental. Les ministères gouvernementaux ne constituent pas une entité juridique distincte de la Couronne. Un travailleur employé à la Couronne provinciale ne pourrait donc pas intenter une action contre un autre ministère, car celui-ci constituerait le même employeur mentionné à l'annexe 2, soit la Couronne provinciale.

Dans la *décision n° 550/21, 2022 ONWSIAT 1335*, le comité a estimé que les droits d'action subrogés aux termes de l'article 30 peuvent être pris en compte dans le contexte d'une requête relative au droit d'action. Le paragraphe 123 (2) de la Loi de 1997 empêche le Tribunal de régler les appels aux termes de l'article 30, mais pas les requêtes aux termes de l'article 31. Le comité a noté qu'une portion de l'action avait été intentée par des membres de la famille qui n'étaient ni des personnes à charge ni des survivants au sens de la Loi de 1997. Il a conclu que le Tribunal n'était pas compétent pour statuer sur la question du droit d'action des membres de la famille, ni sur la question de savoir si leur action était de nature dérivée. Cette question devait être examinée par les tribunaux.

Dans les *décisions n<sup>os</sup> 1710/21, 2022 ONWSIAT 461 et 996/21, 2022 ONWSIAT 27*, les comités ont examiné la question de savoir si le TASPAAAT avait compétence pour déterminer si la Loi de 1997 supprimait le droit d'action d'un travailleur dans des circonstances où la succession du travailleur n'était pas considérée comme une partie ni dans l'action ni dans la requête. Dans les deux cas, les travailleurs étaient décédés et les membres de leur famille qui n'étaient pas des personnes à charge ont intenté des actions après leur décès. Le comité a estimé qu'il était approprié d'utiliser une interprétation large et téléologique de la Loi de 1997 pour éviter que le partage des pouvoirs entre le Tribunal et les tribunaux entraîne une situation où ni le Tribunal ni les tribunaux n'étaient disposés à exercer leur compétence pour rendre une décision nécessaire. Le comité a notamment examiné la question de savoir si la Loi de 1997 aurait supprimé le droit du travailleur de recouvrer des dommages-intérêts pour sa lésion s'il n'était pas décédé. Le comité a noté que cette décision relevait de l'expertise du Tribunal indépendamment du fait que la décision définitive sur la question de savoir si les parents peuvent poursuivre leur demande repose sur les tribunaux.

## Autres questions juridiques

Le Tribunal a continué d'examiner d'autres questions procédurales en 2022, comme la question sur les observateurs aux audiences. La *décision n<sup>o</sup> 1169/2012, 2022 ONWSIAT 1782*, concernait une demande d'observateurs, la participation de la CSPAAT à une audience en soumettant des observations d'*amicus curiae* et le recours à des témoins experts. Cette décision impliquait un groupe de cas soulevés suite à certaines demandes d'indemnisation de travailleurs blessés employés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Le comité a examiné une demande relative à la participation d'environ 50 observateurs à une audience. Le comité a noté que le Tribunal n'est pas soumis au principe de la transparence des procédures et qu'il n'y a généralement pas un grand nombre d'observateurs à ses audiences. De plus, le Tribunal ne permet généralement pas aux membres du public d'assister à ses audiences. Le comité a estimé qu'il était approprié d'accueillir la demande d'observateurs pour la dernière journée de l'audience lorsque les observations auraient toutes été soumises, car le comité avait conclu que la question en appel était susceptible de présenter un intérêt important pour la communauté juridique et les autres groupes intéressés. Le comité a également autorisé les observateurs à y participer, à condition que la technologie le permette et que l'importance des instances ne soit pas mise en jeu.

Dans la *décision n<sup>o</sup> 288/221, 2022 ONWSIAT 391*, le comité a examiné la question de savoir s'il était approprié de diviser l'instance d'appel du TASPAAAT. L'employeur avait demandé que l'appel visant l'une des décisions de la CSPAAT soit réglé oralement et que l'appel visant l'autre décision de la CSPAAT soit réglé par audition sur documents. Le comité a conclu que, bien que la division d'une instance puisse être accordée lorsqu'elle porte sur des questions constitutionnelles et liées aux droits de la personne, cette méthode ne cadrerait pas avec les procédures du Tribunal en l'espèce. Il n'existait aucun motif raisonnable de s'écarter de ces pratiques, car la division de l'instance aurait pu mener à des résultats incomplets et injustes ainsi qu'à une duplication au sein du processus. Le comité a aussi examiné la façon dont l'appel devrait être instruit. L'appel était initialement prévu pour

être instruit de façon hybride, permettant la participation du travailleur à une audience par vidéoconférence ainsi que la participation de la représentante du travailleur à une audience par audioconférence. Or, le comité a estimé qu'une audience par vidéoconférence n'était pas viable parce que le travailleur n'avait pas accès à Internet haute vitesse. Le comité a conclu que, compte tenu de la complexité de l'appel, une audience en personne était nécessaire.

Dans la *décision n° 450/211, 2022 ONWSIAT 407*, le comité a examiné la question préliminaire de savoir si un parajuriste, dont le permis avait été suspendu administrativement par le Barreau de l'Ontario avant de prendre sa retraite, pouvait représenter la travailleuse dans son appel au Tribunal. Le comité a conclu que l'article 26.1 de la *Loi sur le Barreau* restreint clairement et sans équivoque la prestation de services juridiques aux titulaires de permis en règle. Le comité a conclu que le représentant n'était pas autorisé à représenter la travailleuse dans l'instance alors qu'il appartenait à la catégorie « Ne fournissant pas de services juridiques ». De plus, le représentant était « titulaire de permis », nonobstant la suspension de son permis. Par conséquent, les exemptions prévues à l'article 26.1 ne s'appliquaient pas, ni l'exemption prévue pour les amis.

Dans la *décision n° 930/19R, 2022 ONWSIAT 1420*, la présidente a maintenu la conclusion que les critères préliminaires ouvrant droit à un réexamen devaient être interprétés selon l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov, 2019 CSC 65* (ci-après Vavilov). La présidente a estimé qu'il était approprié de faire cadrer les critères ouvrant droit à un réexamen du TASPAAAT avec ceux du caractère raisonnable énoncés dans l'arrêt Vavilov. En utilisant cette approche, le TASPAAAT s'assure que ses décisions sont rationnelles, compréhensibles et équitables de manière compatible avec l'exercice du pouvoir public et aux fins de l'indemnisation des travailleurs, y compris l'indemnisation rapide des travailleurs, sans poursuites judiciaires. Si les parties étaient systématiquement tenues de recourir aux tribunaux pour contester des décisions bien motivées et conformes aux normes établies par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Vavilov, cet objectif serait alors compromis.



# REQUÊTES EN RÉVISION JUDICIAIRE

Le TASPAAAT 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 TASPAAAT 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 et 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.

En 2022, cinq nouvelles requêtes en révision judiciaire ont été introduites au sujet des décisions suivantes du TASPAAAT :

- *décisions n<sup>os</sup> 1286/19, 2020 ONWSIAT 1142, et 1286/19R, 2021 ONWSIAT 1653 ;*
- *décision n<sup>o</sup> 1173/21, 2022 ONWSIAT 259 ;*
- *décisions n<sup>os</sup> 1435/15R3, 2020 ONWSIAT 977, et 1435/15R4, 2021 ONWSIAT 1268 (introduites en 2021, rendues en 2022) ;*
- *décision n<sup>o</sup> 852/19, 2022 ONWSIAT 542 ;*
- *décisions n<sup>os</sup> 1081/21, 2021 ONWSIAT 1878, et 1081/21R, 2022 ONWSIAT 1148.*

Le TASPAAAT a reçu un avis de désistement concernant la requête en révision judiciaire visant la *décision n<sup>o</sup> 1197/19, 2021 ONWSIAT 1348.*

En 2022, quatre requêtes en révision judiciaire ont été instruites au sujet des décisions du TASPAAAT.

- En mars 2022, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant *les décisions n<sup>os</sup> 1865/19, 2020 ONWSIAT 143, et 1865/19R, 2020 ONWSIAT 1961, dans sa décision *Todde v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, 2022 ONSC 1909.**

- En mars 2022, la Cour divisionnaire a accueilli la requête visant la *décision n° 930/19, 2019 ONWSIAT 2010*, dans sa décision *McQuoid v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, 2022 ONSC 1629*.
- En juillet 2022, la Cour divisionnaire a rejeté la requête dans sa décision *Ratman v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, 2022 ONSC 3923*, visant les *décisions n°s : 1246/07, 2008 ONWSIAT 40 ; 1246/07R, 2008 ONWSIAT 2191 ; 1246/07R2, 2011 ONWSIAT 749 ; 1631/09, 2009 ONWSIAT 2341 ; 1631/09R, 2018 ONWSIAT 1137*.
- En décembre 2022, la Cour divisionnaire a rejeté la requête visant la *décision n° 1173/21, 2022 ONWSIAT 259*, dans sa décision *Bell Technical Solutions Inc. v. Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, 2022 ONSC 6946*.

Une partie peut interjeter appel d'une ordonnance définitive de la Cour divisionnaire en déposant une requête en autorisation d'appel à la Cour d'appel de l'Ontario. En 2022, quatre requêtes en autorisation d'appel ont été rejetées au sujet des décisions du TASPAAAT.

- En janvier 2022, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté une requête en autorisation d'appel visant la décision *Morningstar v. WSIA, 2021 ONSC 5576*, laquelle concerne les *décisions n°s 1227/19, 2019 ONWSIAT 2324, et 1227/19R, 2020 ONWSIAT 1151*.
- En avril 2022, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté une requête en autorisation d'appel visant la décision *Chen v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal), 2021 ONSC 7625*, laquelle concerne la *décision n° 3144/18, 2020 ONWSIAT 939*. Le requérant a déposé une requête en autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada. Cette requête est en instance.
- En juin 2022, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté une requête en autorisation d'appel visant trois décisions de la Cour divisionnaire : *Taylor v. Pivotal Integrated HR Solutions, 2020 ONSC 6108*, *Taylor v. Pivotal, 2021 ONSC 7388*, et *Taylor v. Pivotal, 2021 ONSC 7720*. Ces décisions concernent les *décisions n°s 691/05, 2008 ONWSIAT 402, et 691/05R, 2013 ONWSIAT 1292*.

Sept nouvelles requêtes en révision judiciaire devraient être examinées en 2023. Celles-ci visent les décisions suivantes du TASPAAAT :

- *décisions n°s 1435/15R3, 2020 ONWSIAT 977, et 1435/15R4, 2021 ONWSIAT 1268*;
- *décision n° 852/19, 2022 ONWSIAT 542*;
- *décision n° 3658/17, 2021 ONWSIAT 1488*;
- *décisions n°s 1081/21, 2021 ONWSIAT 1878, et 1081/21R, 2022 ONWSIAT 1148*;
- *décisions n°s 136/17, 2017 ONWSIAT 1694, 136/17R, 2019 ONWSIAT 492, et 136/17R2, 2020 ONWSIAT 942*;
- *décisions n°s 2712/18, 2018 ONWSIAT 3021, et 2712/18R, 2019 ONWSIAT 540*;
- *décision n° 1011/20, 2021 ONWSIAT 995*.



# ENQUÊTES DU BUREAU DE L'OMBUDSMAN

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

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

S'il constate des problèmes nécessitant une enquête officielle, le Bureau de l'Ombudsman envoie un avis d'enquête au TASPAAAT. Le TASPAAAT n'a pas reçu d'avis d'enquête du Bureau de l'Ombudsman depuis 2012. Aucun dossier d'avis d'enquête n'était en cours en 2022.

# RAPPORT DU TRIBUNAL



# ORGANISATION DU TRIBUNAL

## Vice-présidents, membres et personnel

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 est responsable de l'orientation stratégique générale et du rendement du Tribunal ainsi que de la planification de ses activités et de la production des rapports exigés.

La directrice, Services aux cadres et initiatives stratégiques, aide la présidente et l'équipe des cadres à atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels du Tribunal. La chef des Services aux cadres gère et coordonne les activités d'un petit groupe d'employés et contribue à la réalisation des objectifs stratégiques du Tribunal par son apport aux programmes, aux services et au fonctionnement quotidien de l'organisme. Elle contribue plus particulièrement au soutien, au recrutement et à la formation des décideurs nommés par décret ainsi qu'au renouvellement de leurs mandats.

Les Services aux cadres incluent le Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme, lequel est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes pluriannuels en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme. Ils incluent aussi la conseillère chargée des projets spéciaux ainsi que le personnel de soutien des décideurs, lequel traite toutes leurs décisions.

Au nombre des réalisations des Services aux cadres en 2022, mentionnons :

- l'augmentation de l'effectif des décideurs en nommant sept vice-présidents et six membres ;
- la formation et le soutien pour les nouveaux décideurs ;
- le soutien envers la mise en œuvre du retour graduel au bureau de manière hybride en priorisant la santé et la sécurité des employés, des décideurs et des parties prenantes ;
- l'apport à la reprise d'un nombre restreint d'audiences en personne dans les bureaux de Toronto et dans deux centres régionaux d'une manière se conformant aux directives de santé publique pour assurer l'accès à la justice aux personnes ne pouvant pas participer aux audiences à distance ;
- le soutien envers les projets de modernisation à l'appui de stratégies priorisant la numérisation ;

**« [En 2022, les Services aux cadres ont assuré] l'organisation et l'animation du premier Symposium des Tribunaux d'appel des accidents du travail (TAAT) du Canada pour renseigner les décideurs et les employés d'autres tribunaux du Canada sur les questions importantes, les tendances émergentes et les décisions dignes d'attention.**



- la promotion de l'excellence en matière de service à la clientèle grâce à un environnement numérique sécuritaire pour le personnel, les décideurs et les parties prenantes ;
- la tenue de trois séances d'information organisées par la présidente, de séances de sensibilisation externe, de sondages ainsi que de formations sur des questions techniques et de procédure visant à tenir les parties prenantes informées ;
- l'organisation et l'animation du premier Symposium des Tribunaux d'appel des accidents du travail (TAAT) du Canada pour renseigner les décideurs et les employés d'autres tribunaux du Canada sur les questions importantes, les tendances émergentes et les décisions dignes d'attention ;
- la prestation de services de soutien administratif aux décideurs qui ont rendu 1 984 décisions.

### **Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme**

En 2022, le Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme (BDLR) a continué à renforcer les compétences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et de lutte contre le racisme au sein du Tribunal. Au nombre des réalisations du BDLR en 2022, mentionnons :

- l'établissement d'un plan d'action pluriannuel en matière d'ÉDI décrivant les politiques et les programmes clés, les initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation et les objectifs d'apprentissage ;
- la mise en œuvre d'un programme pluriannuel de formation pour renforcer les compétences en matière d'ÉDI ainsi que de la toute première séance de formation sur divers sujets tels que la lutte contre le racisme, les préjugés inconscients, le langage inclusif, le rôle des alliés, le racisme systémique et la santé mentale ;

- l'introduction des objectifs annuels en matière d'ÉDI pour les employés et les décideurs dans leur plan de rendement annuel;
- le lancement de deux certificats de formation en matière d'ÉDI, soit le certificat du BDLR en matière de diversité et d'inclusion et le certificat en matière de direction inclusive ;
- l'organisation de plusieurs formations et événements éducatifs au sein du Tribunal, tels que la Journée Bell Cause pour la cause, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la Fierté, le Mois national de l'histoire autochtone et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- la tenue de séances de formation sur le racisme et la santé mentale, le rôle des alliés exemplaires et la santé personnelle;
- le lancement de la nouvelle page interne du BDLR pour y publier des ressources en matière d'accessibilité, d'inclusion et de lutte contre le racisme.

### **Ressources humaines, administration et gestion des situations d'urgence et de la sécurité**

Le Service des ressources humaines est responsable de l'établissement et du maintien d'un bassin de talents inclusif, de pratiques rigoureuses en matière de relations de travail et avec les employés, de mesures de santé et de sécurité modernes et de 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 2022, mentionnons :

- l'accent sur les négociations collectives et le renouvellement de la convention collective ;
- la rédaction et la révision des politiques en matière de recrutement, de télétravail, d'heures compensatoires, de parfums et d'allergènes, de déconnexion du travail ainsi que de violence et de harcèlement en milieu de travail ;
- la finalisation des modèles et des procédures normales d'exploitation ;
- l'établissement de nouvelles grilles salariales et le rajustement des salaires des employés syndiqués et non syndiqués ;
- la mise en œuvre d'outils numériques fondamentaux 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 ;

- 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.

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 2022, soulignons :

- le soutien envers la reprise graduelle des audiences en personne en reconfigurant des espaces communs et en équipant des salles d'audience conformément aux directives en matière de santé et de sécurité ;
- la tenue des programmes liés à la pandémie de COVID-19 (attestation des vaccins, dépistage et test antigénique rapide), de formations en premiers soins et de séances d'information sur le retour au travail ;
- la mise en place des alertes Rave, un système de notification à l'échelle du Tribunal ;
- l'organisation de la formation du personnel de première ligne sur le service à la clientèle et le désamorçage du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) ;
- la mise à jour du système d'alarme dans toutes les salles d'audience, y compris le Centre de conférence Ian J. Strachan et le Centre des audiences Ron Ellis.

## Service des finances

Le Service des finances est responsable de la gestion des opérations financières du Tribunal. Au nombre de leurs fonctions principales, mentionnons : la mise en œuvre des pratiques internes de gestion financière ; l'élaboration du budget fiscal ; la supervision de la vérification externe de fin d'année.

Son personnel répond aux exigences de déclaration financière du Tribunal et il fournit des services en matière de comptabilité, de finances, de budgets et d'approvisionnements aux employés et aux décideurs. Il gère aussi les tâches mensuelles reliées à la rémunération des décideurs à temps partiel.

Parmi ses autres fonctions clés, mentionnons :

- assurer la conception, la mise en place et le maintien des contrôles financiers internes ;
- maintenir et surveiller les 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 ;
- fournir des services de haute direction en fonction des données financières exactes pour soutenir les décisions opérationnelles ;
- communiquer avec les auditeurs externes et superviser la vérification de fin d'année exigée par la loi.

Au nombre des réalisations du Service des finances en 2022, soulignons :

- le travail continu en vue de numériser ses services ;
- l'inscription de 65 nouveaux fournisseurs au système de transfert électronique de fonds qui totalise maintenant 507 fournisseurs ;
- la production opportune de rapports trimestriels sur les prévisions budgétaires en 2022 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 2023-2025 et la préparation du budget financier 2023-2025 ;
- la collaboration à l'exécution de la vérification externe 2022 pour l'exercice financier 2021.

## Bureau de la conseillère juridique de la présidente

Le Bureau de la conseillère juridique de la présidente (BCJP) est un service juridique expert qui conseille la présidente du Tribunal et les membres de son bureau, surtout en ce qui concerne les demandes de réexamen complexes, les demandes de renseignements consécutives aux décisions, les enquêtes du Bureau de l'Ombudsman et d'autres plaintes. Le BCJP facilite le respect de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP) et répond aux questions et aux plaintes relatives à cette loi. Il dirige aussi des programmes de recherche et organise des séances de formation et de perfectionnement professionnel. Le BCJP, qui relève de la conseillère juridique de la présidente, est composé d'avocats et d'un personnel administratif.

En 2022, le BCJP s'est concentré sur ses principales fonctions. La conseillère juridique de la présidente et les conseillers juridiques adjoints de la présidente ont continué à examiner promptement les projets de décision qui leur ont été soumis par les décideurs, et ce, conformément aux principes de justice naturelle en se fondant sur les lignes directrices du TASPAAT en la matière. Le BCJP a aussi contribué aux activités visant l'atteinte des objectifs en maintenant la relation de confiance avec ses parties prenantes par son intégrité, son impartialité et son service d'excellence.

Au nombre des réalisations du BCJP en 2022, soulignons :

- la tenue de programmes de formation professionnelle à distance au personnel et aux décideurs pour les tenir au courant des modifications apportées à la législation et aux politiques ainsi que de l'évolution de la jurisprudence du Tribunal et de celle des tribunaux ;
- la formation initiale à distance pour les nouveaux décideurs ;
- la révision du cadre décisionnel du TASPAAAT pour assurer le respect des principes d'accès à la justice et de langage simple ;
- la création d'outils de gestion des connaissances pour faciliter l'accès électronique à l'information sur le droit, les politiques et la procédure ;
- la contribution au projet de révision des directives de procédure du TASPAAAT ;
- la tenue de séances de sensibilisation et de formation pour les parties prenantes, notamment de présentations sur les audiences hybrides, les observateurs et la préparation des clients en vue d'une audience à distance ;
- la présentation de mises à jour sur la jurisprudence lors des séances d'information pour les parties prenantes ;
- la tenue de sept groupes de discussion avec les parties prenantes au sujet des modes d'audition et des procédures après la pandémie.

La rédactrice-révisseuse juridique du Tribunal appartient au BCJP. Malgré les changements apportés à l'équipe en avril 2021, elle a traité 2 130 décisions auxquelles elle a attribué des mots-clés. Elle a aussi résumé 698 décisions, soit 32 % de ces décisions, ce qui dépasse l'objectif d'au moins 30 % visé pour 2022.

## Bureau de la vice-présidente greffière

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

Depuis janvier 2022, le Bureau de liaison médicale (BLM) relève du BVPG. Le BLM assure la coordination du recours aux conseillers et assesseurs médicaux par le Tribunal ainsi que la direction et l'encadrement des séances de formation à caractère médical tenues pour le personnel et les décideurs.

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



En 2022, le BVPG s'est surtout employé à maintenir les niveaux de service et de production dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et il a continué à moderniser ses systèmes, à optimiser le traitement des dossiers et à accroître la viabilité du régime.

Au nombre des réalisations du BVPG en 2022, mentionnons :

- la communication électronique avec les parties intéressées et la CSPAAT, favorisant ainsi le rendement, l'efficacité et l'accès à la justice pour les parties prenantes ;
- l'amélioration des services de transfert électronique de renseignements avec la CSPAAT ;
- le maintien du processus centralisé d'imprimerie et d'envoi pour tous les services du TASPAAAT ;
- le lancement du service de partage électronique, le service sécurisé de transmission de documents électroniques du TASPAAAT ;
- l'augmentation de l'utilisation des documents électroniques, permettant ainsi de réduire le nombre d'appareils d'imprimerie à grand volume de 25 % ;
- la hausse du traitement des dossiers de 16 %, réduisant ainsi l'attente avant l'instruction ;
- l'augmentation du nombre de dossiers confiés au Service du rôle de 8 % en réponse à l'augmentation du nombre d'intrants en 2021 ;
- le règlement de 267 appels dans le cadre du Programme d'intervention au début de l'instance ;
- la recherche de moyens d'accélérer l'instruction des appels dont les questions de retour au travail ou de réintégration sur le marché du travail sont toujours actives ;
- la participation à des initiatives de sensibilisation axées sur la clientèle, telles que des séances d'information et de formation pour les parties prenantes.

Au nombre des réalisations du BLM en 2022, soulignons :

- la supervision de la mise à jour de trois documents de travail médicaux : *Syndrome du canal carpien*, révisé par le D<sup>r</sup> Herb von Schroeder ; *Broncho-pneumopathie chronique obstructive*, révisé par le D<sup>r</sup> Ronald A. House ; *Troubles du genou et incapacité*, révisé par le D<sup>r</sup> Robert B. Litchfield ;
- la collaboration avec des assesseurs médicaux qualifiés pour offrir leur aide dans le cadre des appels ;
- le recrutement de nouveaux assesseurs médicaux en médecine interne (pneumologie), en orthopédie (genou et épaule), en neuroradiologie, en radio-oncologie et en radiologie (cardiaque et thoracique) ;

- le recrutement de trois nouveaux conseillers médicaux en chirurgie générale, en orthopédie (colonne vertébrale) et en psychiatrie pour combler les départs en retraite.

## Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) est un centre d'expertise juridique qui apporte son concours dans les appels et les requêtes ainsi qu'à l'égard d'autres enjeux juridiques, en conformité avec le mandat, l'énoncé de mission et les principes directeurs du TASPAAAT.

L'avocate générale et les avocats du BCJT fournissent aussi de l'aide juridique, particulièrement aux fins des appels et des requêtes soulevant des questions nouvelles ou complexes. Le BCJT agit à titre de conseiller juridique relativement aux enjeux organisationnels, tels que l'approvisionnement et les ressources humaines. Pour en savoir plus sur le rôle des avocats du BCJT, consulter la *Directive de procédure : Rôle des avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal dans les appels et les requêtes*.

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

Au nombre des réalisations du BCJT en 2022, soulignons :

- l'aide apportée dans les appels et les requêtes relatives au droit d'action, notamment en présentant des observations et en interrogeant les participants aux audiences ;
- la promotion de l'excellence décisionnelle et du perfectionnement professionnel continu des employés et des décideurs en offrant sa contribution au comité et aux journées de perfectionnement professionnel ainsi qu'à d'autres possibilités de formation ;
- la prestation de conseils sur l'élaboration et la révision des politiques et des procédures du TASPAAAT.

Le BCJT a également contribué aux projets et événements suivants :

- le projet de révision des directives de procédure du TASPAAAT ;
- les séances d'information et de sensibilisation pour les parties prenantes ;
- les groupes de discussion avec les parties prenantes et les décideurs, qui ont été invités à faire part de leur avis au sujet des modes d'audition de rechange ;
- le tout premier Symposium des Tribunaux d'appel des accidents du travail du Canada qui a eu lieu à l'automne 2022.

Le BCJT s'est également investi dans les groupes et comités suivants :

- le comité ayant assuré la tenue d'audiences en personne sécuritaires pendant la pandémie de COVID-19 ;
- le comité ayant recueilli les commentaires sur les modes d'audition de rechange ;
- le comité en matière d'accessibilité ayant examiné les commentaires recueillis dans le cadre du sondage 2021 sur l'accès à la justice et l'accessibilité pour les parties prenantes, ainsi que recommandé des améliorations qui ont été mises en œuvre sur le site Web du TASPAAAT en 2022 ;
- le groupe de travail sur l'accès à la justice ayant créé des ressources à l'intention des parties sans représentant qui seront présentées en 2023.

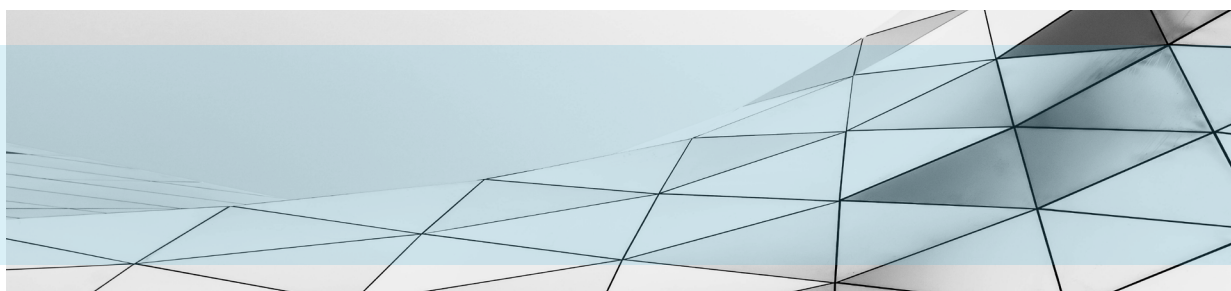
## Service du rôle

Le Service du rôle administre le rôle pour les conférences préparatoires, les médiations, les audiences en personne, les audiences par téléconférence, les auditions par écrit et 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 relève de la chef de l'administration du rôle.

En 2022, le Service du rôle a inscrit les instances suivantes au rôle :

- 751 auditions par écrit, y compris des demandes de prorogation, des demandes d'accès au dossier et des projets de règlement ;
- 9 audiences en personne ;
- 469 audiences par audioconférence ;
- 828 audiences par vidéoconférence ;
- la toute première audience par webinaire pour l'instruction de 4 appels avec plus de 50 observateurs.

En 2022, le Service du rôle a contribué à l'objectif visant à réduire l'attente avant l'instruction pour tous les appels. Il a aussi atteint 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 à laquelle l'appelant est prêt à aller en audience et la première date d'audience offerte a diminué : 4,5 mois en 2022, comparativement à 6,3 mois en 2021. Cet intervalle est passé de 7,3 mois en 2021 à 4,7 mois en 2022 pour les audiences orales et de 4,6 mois en 2021 à 4,2 mois en 2022 pour les auditions par écrit.

Au cours de 2022, le Service du rôle a aussi géré les demandes d'ajournement présentées en raison de changements de circonstances touchant les participants aux audiences, et il a fait son possible pour leur offrir une nouvelle date d'audience en priorité.

Le Tribunal est engagé à fournir des services décisionnels de façon équitable et en temps opportun. Les audiences par vidéoconférence sont présentement le mode d'audition orale par défaut. Or, les parties peuvent demander de participer à une audience en personne ou par audioconférence. Le Tribunal examine ces demandes avec soin et il détermine le mode d'audition le plus approprié selon les circonstances particulières de chaque cas. Il compte augmenter graduellement l'offre des audiences en personne en 2023.

## Service d'information et de technologie

Le Service d'information et de technologie maintient l'infrastructure de technologie de l'information et les systèmes d'information du Tribunal. Il élabore aussi les stratégies d'information, met en œuvre des solutions technologiques, traite les demandes d'information quotidiennes et répond aux besoins technologiques.

Le personnel de ce service est chargé de quatre secteurs distincts :

- l'infrastructure technologique (ressources informatiques et soutien technique) ;
- les solutions technologiques (développement et soutien des applications) ;
- la logistique (gestion de projets et de changements) ;
- les services d'information (Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, gestion des documents, traduction officielle et développement du contenu Web).

En 2022, le Service d'information et de technologie a veillé au maintien de l'infrastructure actuelle du Tribunal. Il a aussi lancé une stratégie technologique à l'appui de son engagement à stabiliser, à moderniser et à transformer l'empreinte technologique du Tribunal ainsi qu'à favoriser son efficacité. Cette stratégie guidera ses initiatives au cours des deux à trois prochaines années. En 2023 et en 2024, il se concentrera sur la modernisation des solutions technologiques afin de transformer les secteurs d'activité du TASPAAAT au moyen d'une nouvelle infrastructure moderne.

Au nombre des réalisations de ce service en 2022, mentionnons :

- l'élaboration d'une stratégie de modernisation et de transformation ;
- le lancement de la technologie hybride pour tenir des audiences à la fois par vidéoconférence et en salle d'audience ;

- la mise en œuvre d'un nouveau service de dépannage permettant d'aider directement les décideurs lors des audiences par vidéoconférence ;
- l'appui en faveur d'un calendrier des audiences échelonné afin de maximiser la productivité du personnel de soutien technique ;
- l'ajout de 29 améliorations sur TracIT, le système de gestion des dossiers du TASPAAAT ;
- le déploiement d'un nouvel outil moderne de production sur TracIT, permettant de produire des rapports dans 39 catégories essentielles ;
- la mise à jour de 18 applications internes ;
- l'ajout de la lecture optique de caractères pour 15 695 documents électroniques, permettant de s'y référer électroniquement ;
- la mise en place d'un nouveau processus permettant d'échanger des documents électroniques avec la CSPAAT, tels que des politiques, des mises à jour sur le statut des employeurs et des décisions corrigées ;
- le soutien des efforts visant à mettre à jour le programme de gestion des documents du TASPAAAT au moyen de la formation du personnel, de l'évaluation de certains services ainsi que de la création de politiques et de procédures ;
- la négociation et le renouvellement de plusieurs contrats stratégiques ainsi que l'amélioration des relations avec les fournisseurs stratégiques ;
- l'implémentation de nouveaux pare-feu en vue de soutenir les initiatives à venir ;
- la mise hors service de tous les appareils d'exploitation en fin de cycle, permettant ainsi de réduire l'empreinte de l'utilisateur final ;
- la mise à jour du site Web du TASPAAAT conformément aux exigences de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario ;
- le soutien à la recherche en répondant à 734 questions au sujet de la sécurité professionnelle, de l'indemnisation des travailleurs, des relations de travail, de l'accréditation syndicale et de l'équité ainsi qu'à des demandes de recherche juridique générale ;
- le transfert du catalogue de la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario ainsi que de la base de données des certificats de la Commission des relations du travail de l'Ontario sur une plateforme infonuagique ;
- la traduction française de 641 documents officiels.

# PRODUCTION ET ACTIVITÉS RELATIVES AUX DOSSIERS

## Introduction

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 Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission).

L'introduction d'un appel se fait en deux temps au Tribunal : l'avis d'appel et la confirmation de l'appel. L'appelant commence par déposer un *Avis d'appel* (formulaire AA) pour respecter le délai prévu dans la Loi de 1997. Son dossier est classé dans la filière des avis d'appel et y demeure pendant la collecte des renseignements préliminaires. Quand l'appelant est prêt à aller de l'avant, il l'indique en déposant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA), et le Tribunal commence à instruire son appel.

Les dossiers des appelants qui ne sont pas prêts à continuer ou qui ne répondent pas aux communications du Tribunal sont classés comme inactifs. 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 leur 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 où les appelants sont prêts à aller en audience ; le nombre de dossiers classés comme extrants. À la fin de 2022, il y avait



3 938 dossiers actifs, soit 1 % de moins qu'à la fin de 2021 (3 981), ce qui cadre avec l'objectif de moins de 4 000 dossiers actifs (+/-5 %).

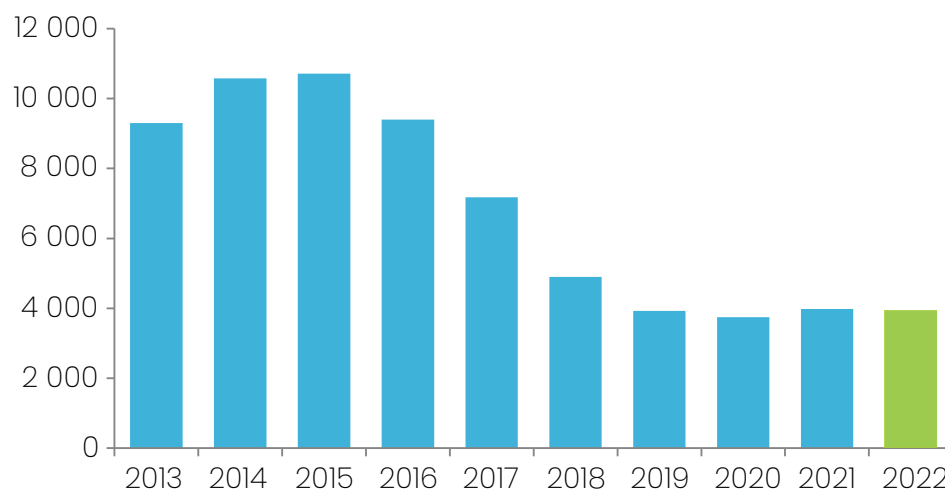
Le tableau 1A présente la distribution des dossiers actifs par étape de traitement à la fin de 2022.

**TABLEAU 1A – Dossiers actifs en traitement au 31 décembre 2022**

ÉTAPE DU PROCESSUS	N <sup>BRE</sup> DE DOSSIERS
Avis d'appel	2 330
Examen préliminaire	38
Examen approfondi	429
Certification	91
Inscription au rôle et travaux consécutifs	740
Rédaction de la décision	310
<b>TOTAL DES DOSSIERS EN COURS</b>	<b>3 938</b>

Le tableau 1B illustre le nombre de dossiers actifs à la fin de l'année de 2013 à 2022.

**TABLEAU 1B – Dossiers actifs au 31 décembre 2022**



### Intrants

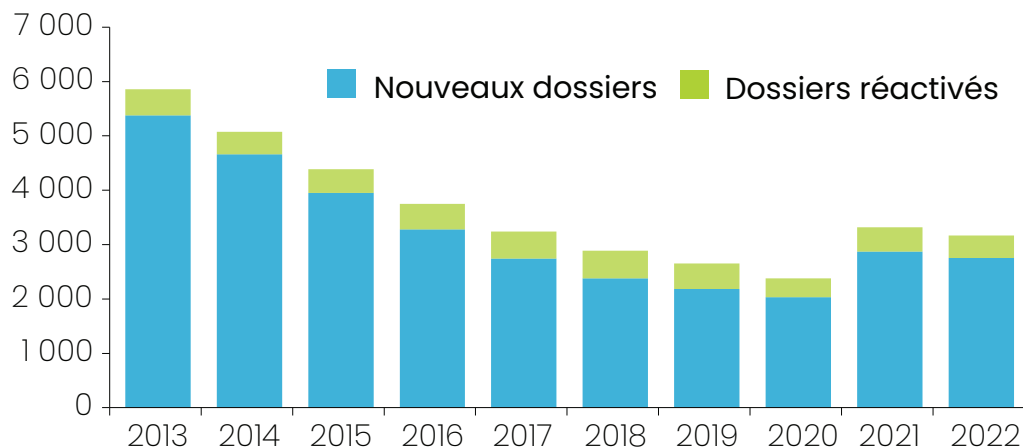
Les intrants du Tribunal représentent les nouveaux dossiers et les dossiers réactivés. Les nouveaux dossiers sont les dossiers ouverts aux fins des nouveaux appels.

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 suspendus après l'étape de l'avis d'appel en raison de circonstances empêchant le personnel du Tribunal de poursuivre leur traitement.

En 2022, les intrants se sont élevés à 3 168, par rapport à 3 319 en 2021, soit une baisse de 5 %. En 2022, il y a eu 2 756 nouveaux dossiers comparativement à 2 874 en 2021, ce qui représente une diminution de 4 %. De plus, 412 dossiers ont été réactivés en 2022 comparativement à 445 en 2021, ce qui représente une baisse de 7 %. Ce changement reflète les fluctuations régulières des nouveaux dossiers.

Le tableau 2 illustre le nombre d'intrants (nouveaux dossiers et dossiers réactivés) par année de 2013 à 2022.

**TABLEAU 2 – Intrants**

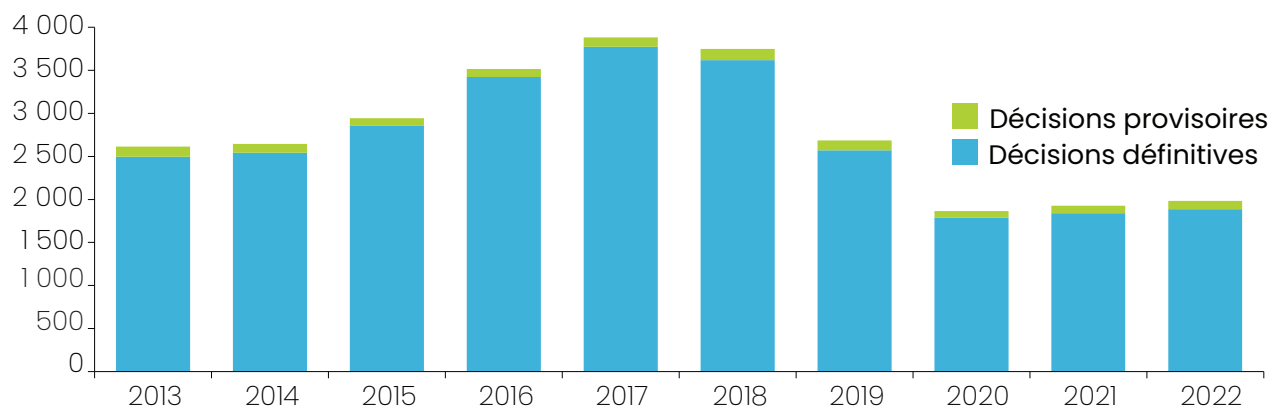


### Décisions rendues

En 2022, le Tribunal a rendu 1 984 décisions, dont 1 887 décisions définitives et 97 décisions provisoires, soit une hausse de 3 % comparativement à 1 928 décisions (1 841 décisions définitives et 87 décisions provisoires) en 2021.

Le tableau 3 illustre le nombre de décisions définitives et provisoires rendues par année de 2013 à 2022.



**TABLEAU 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 le vice-président ou comité rend sa décision. La majorité des dossiers fermés l’ont été avec une décision définitive consécutive à une audition orale ou par écrit.

Comme le montre le tableau 4A, les extrants se sont élevés à 2 548 en 2022, soit une baisse de 4 % par rapport aux extrants de 2021 (2 654). Parmi les extrants de 2022, 75 % (1 908) sont des dossiers fermés avec une décision et 25 % (640) sont des dossiers fermés à la suite d’un désistement ou d’un abandon. La suspension de 273 appels (avant et après l’audition) a eu une influence sur les résultats de 2022.

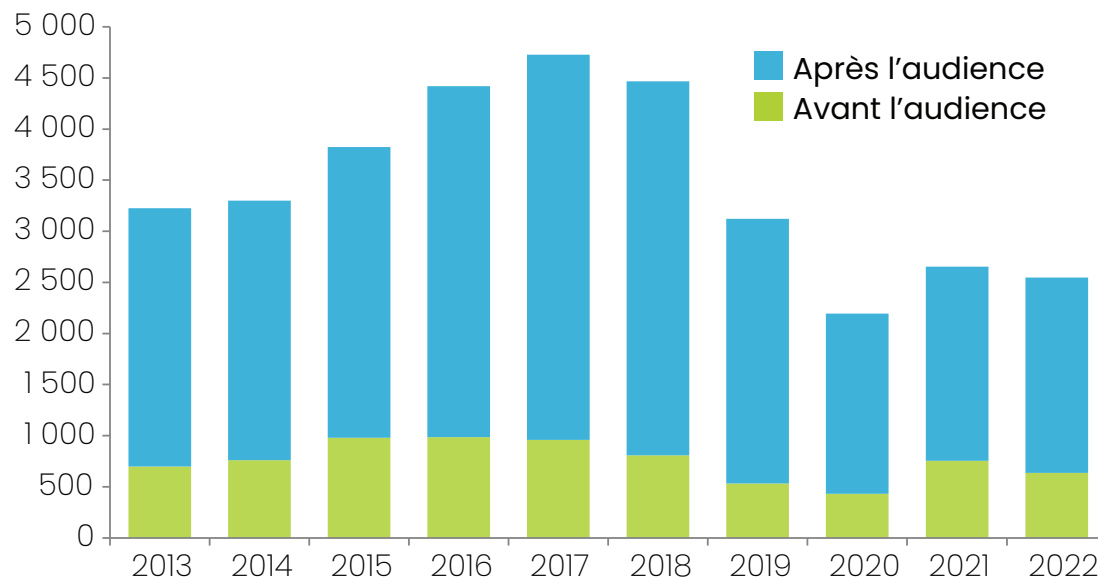
**TABLEAU 4A — Extrants en 2022**

MÉTHODE	N <sup>BRE</sup> DE DOSSIERS	% DU TOTAL DES EXTRANTS
Décisions consécutives à l’audition*	1 908	75 %
Désistements et abandons	640	25 %
<b>TOTAL DES EXTRANTS</b>	<b>2 548</b>	<b>100 %</b>

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

Le tableau 4B présente le nombre d'extrants avant et après l'audition par année de 2013 à 2022.

**TABLEAU 4B – Extrants avant et après l'audience**



## 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. 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 aux fins de leur appel. Bien que le Tribunal reconnaisse qu'il est utile de régler les questions connexes ensemble, il faut tout de même considérer le préjudice que pourraient subir les parties ainsi que le gaspillage des ressources institutionnelles en devant retarder l'instruction d'un appel pendant qu'une partie doit obtenir une décision définitive à la Commission. Les appelants doivent déterminer si les questions en appel sont liées aux questions en attente de règlement ou si ces dernières peuvent être réglées séparément. Le Tribunal examine actuellement ses directives relatives au traitement des questions pertinentes à un appel, de manière à éviter les retards inutiles et les ajournements.

Ces dossiers ont été classés comme inactifs en 2022 ou au cours des années antérieures et n'ont pas été réactivés ni fermés avant la fin de l'année 2022.

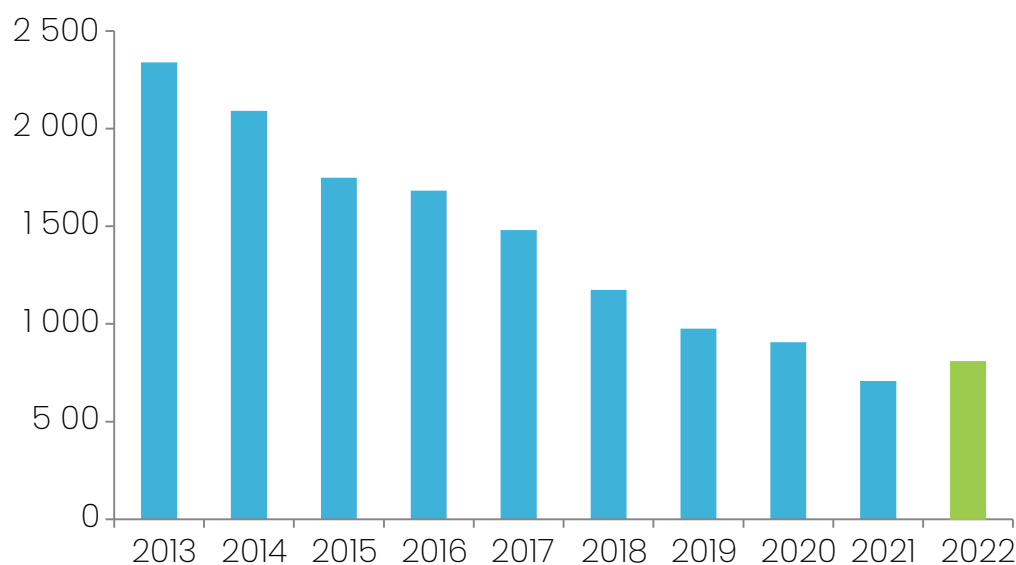
Comme le montre le tableau 5A, 663 dossiers ont été classés comme inactifs, 412 dossiers ont été réactivés et 149 dossiers inactifs ont été fermés. À la fin de 2022, il y avait 809 dossiers inactifs, soit une augmentation de 14 % comparativement à 707 à la fin de 2021. Cette hausse est due à un plus grand nombre d'appelants ayant indiqué qu'ils n'étaient pas prêts à aller de l'avant, qu'ils attendaient toujours le règlement de questions à la Commission ou qu'ils avaient besoin d'autres renseignements à l'appui de leur appel.

**TABLEAU 5A – Dossiers inactifs traités en 2022**

TYPE DE TRAITEMENT	N <sup>BRE</sup> DE DOSSIERS
Dossiers inactifs au début de 2022	707
Dossiers classés comme inactifs en 2022	663
Dossiers réactivés en 2022	-412
Dossiers inactifs ayant été fermés en 2022	-149
Dossiers toujours inactifs à la fin de 2022	809

Le tableau 5B présente le nombre de dossiers inactifs à la fin de l'année de 2013 à 2022.

**TABLEAU 5B – Dossiers inactifs**



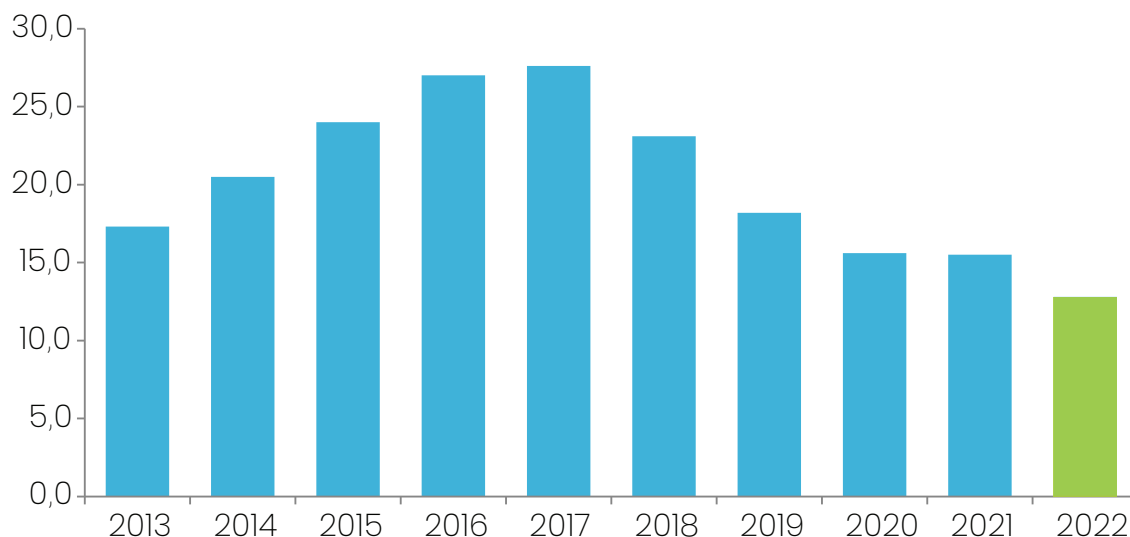
## Temps de traitement des dossiers

### Âge médian au classement du dossier comme extrant

Cet âge médian représente le temps écoulé entre la date du dépôt 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.

Le tableau 6 illustre l'âge médian au classement du dossier comme extrant de 2013 à 2022. 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 et de 12,8 mois en 2022. Le Tribunal s'est fixé comme objectif de rendement de fermer les dossiers en 12 mois ou moins.

**TABLEAU 6 – Âge médian au classement du dossier comme extrant**



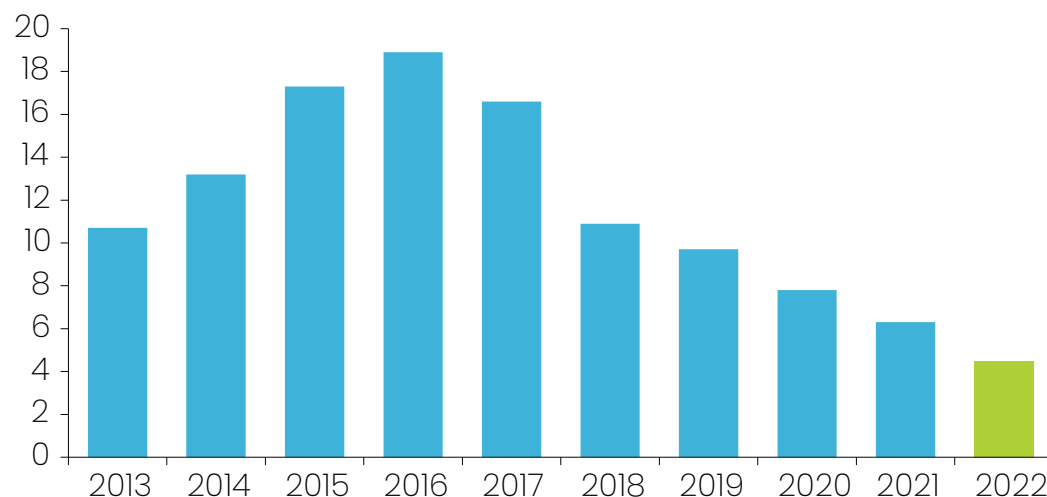
### Âge médian à la première date d'audience offerte

Le Tribunal mesure aussi l'âge médian à la première date d'audience offerte. Cet âge médian en mois 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.

Le tableau 7 indique l'âge médian à la première date d'audience offerte de 2013 à 2022. 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 et de 4,5 mois en 2022. Cet âge médian s'est amélioré grâce à l'objectif stratégique visant à offrir une date d'audience dans un délai de 6 mois ou moins. Cette baisse positive est due en grande partie à la réception favorable

des parties prenantes envers les audiences par téléconférence et l'accent sur l'amélioration de la productivité à tout ce qui a trait au traitement des dossiers.

**TABLEAU 7 – Âge médian à la première date d'audience offerte**

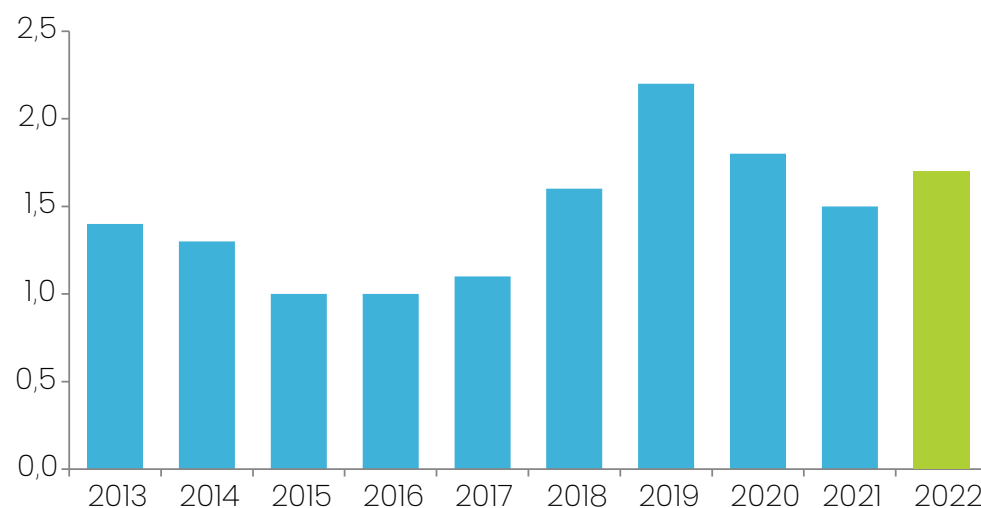


**Âge médian de la rédaction d'une décision**

Cet âge médian en mois représente la période entre la date à laquelle le décideur était prêt à rédiger sa décision définitive et la date à laquelle sa décision a été rendue.

Le tableau 8 présente l'âge médian de la rédaction d'une décision par année de 2013 à 2022. L'âge médian a toujours été inférieur à 2 mois : il était de 1,5 mois en 2021 et de 1,7 mois en 2022 (légèrement plus élevé).

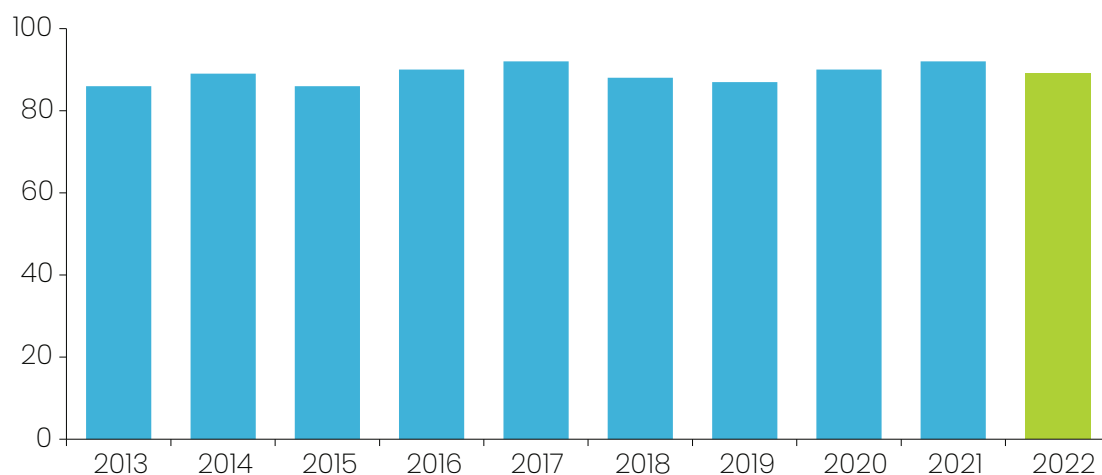
**TABLEAU 8 – Âge médian de la rédaction d'une décision**



## 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. Comme l'indique le tableau 9, le Tribunal a failli atteindre cet objectif dans une proportion de 89 % en 2022, comparativement à 92 % en 2021 et à 90 % en 2020. En 2023, le Tribunal vise à s'assurer que les décisions définitives sont rendues dans les meilleurs délais.

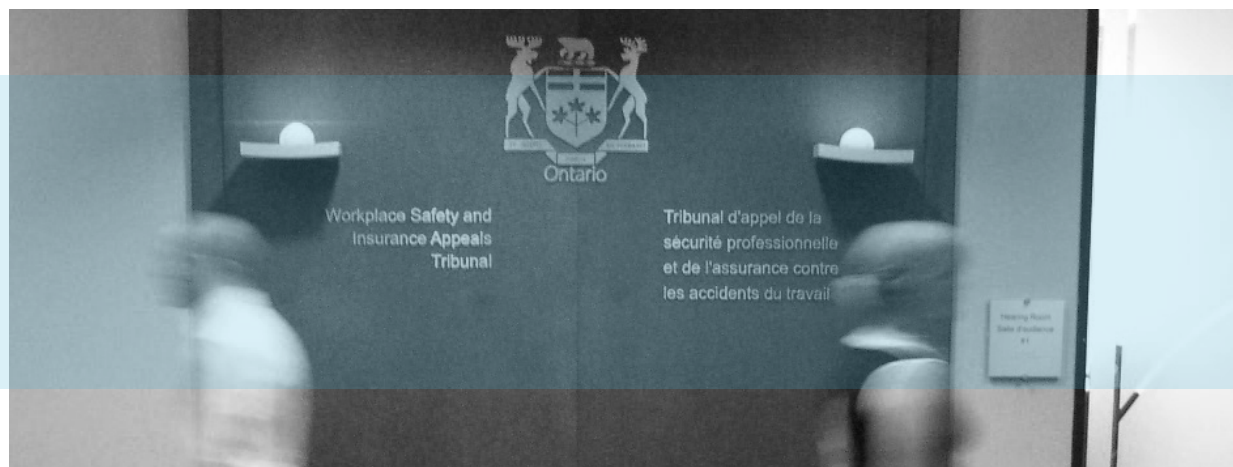
**TABLEAU 9 – Décisions définitives rendues (% en 120 jours ou moins)**



## Modes d'audition et type de décisions

### Questions en litige

Les appels au Tribunal peuvent concerner plus d'une question selon la ou les décisions en appel. Le tableau 10 fournit une répartition en pourcentage des questions en litige les plus fréquentes dans les décisions rendues en 2022.



**Tableau 10 – Questions en appel**

TYPE DE QUESTION EN LITIGE	% PAR LITIGE***
Perte de gains	23 %
Nouveau siège de lésion	9 %
Montant de la perte non financière	8 %
Droit initial à indemnisation pour une lésion ou maladie	8 %
Transition professionnelle	7 %
Indemnité pour perte non financière	7 %
Plusieurs questions totalisant moins de 1 % chacune*	6 %
Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés	6 %
Droit continu à indemnisation	5 %
Prestations de soins de santé	4 %
Autres**	4 %
Invalidité attribuable à un traumatisme psychique	4 %
Douleur chronique	3 %
Récidive	2 %
Stress chronique et traumatique	2 %
Retour au travail rapide et sécuritaire	2 %
Taux de pension d'invalidité permanente (date d'accident avant le 2 janvier 1990)	1 %

### Modes d'audition par année

Il y a deux principaux modes d'audition : les audiences orales, qui représentent les audiences en personne, les audiences par vidéoconférence et les audiences par audioconférence ; les auditions par écrit, qui représentent les projets de règlement du programme d'intervention au début de l'instance examinés par un vice-président et les auditions sur documents à partir d'observations écrites déposées par les parties à l'appel. Les auditions par écrit sont généralement moins complexes que les audiences orales, car le témoignage des parties et le contre-interrogatoire des représentants ne sont pas

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

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

\*\*\* Le pourcentage totalise 101 % en raison de l'arrondissement du pourcentage de certaines questions individuelles.

nécessaires. Le vice-président ou comité rend une décision avec tous les renseignements compris dans les observations écrites.

En 2022, le Tribunal a tenu 2 061 auditions : les auditions par écrit se sont chiffrées à 751 (36 %) et les audiences orales se sont chiffrées à 1 310 (64 %), ce qui cadre avec les tendances historiques. En 2021, le Tribunal avait tenu 2 206 auditions : les auditions par écrit s'étaient chiffrées à 699 (32 %) et les audiences orales s'étaient chiffrées à 1 507 (68 %). La hausse des auditions par écrit en 2022 s'explique en partie par l'augmentation du nombre de dossiers appropriés pour être inscrits au rôle de ce mode d'audition.

Le tableau 11A rend compte des statistiques de 2022 relatives aux modes d'audition comparativement à celles de 2021. En 2022, 2 061 auditions ont été tenues comparativement à 2 206 en 2021, soit une baisse de 7 %.

Le nombre d'audiences par audioconférence en 2022 (469) était inférieur à celui de 2021 (729). Or, le nombre d'audiences par vidéoconférence en 2022 (832) a augmenté par rapport à celui de 2021 (773). Cette distribution démontre que les parties sont maintenant plus à l'aise à participer aux audiences par vidéoconférence et qu'elles disposent de la technologie appropriée pour assister à ces audiences.

Le Tribunal a tenu 9 audiences en personne en 2022, comparativement à 5 en 2021. Les audiences en personne ont eu lieu dans les cas où les modes d'audition par téléconférence n'étaient pas appropriés pour un certain nombre de raisons, notamment le besoin de mesures d'adaptation. Le Tribunal s'attend à ce que le nombre d'audiences en personne augmente en 2023, y compris certaines audiences régionales, sous réserve des directives de santé publique et des critères du Tribunal pour déterminer si une audience en personne est appropriée (voir la *Directive provisoire sur la reprise graduelle des audiences en personne – Phase 2* sur le site Web du TASPAAT).

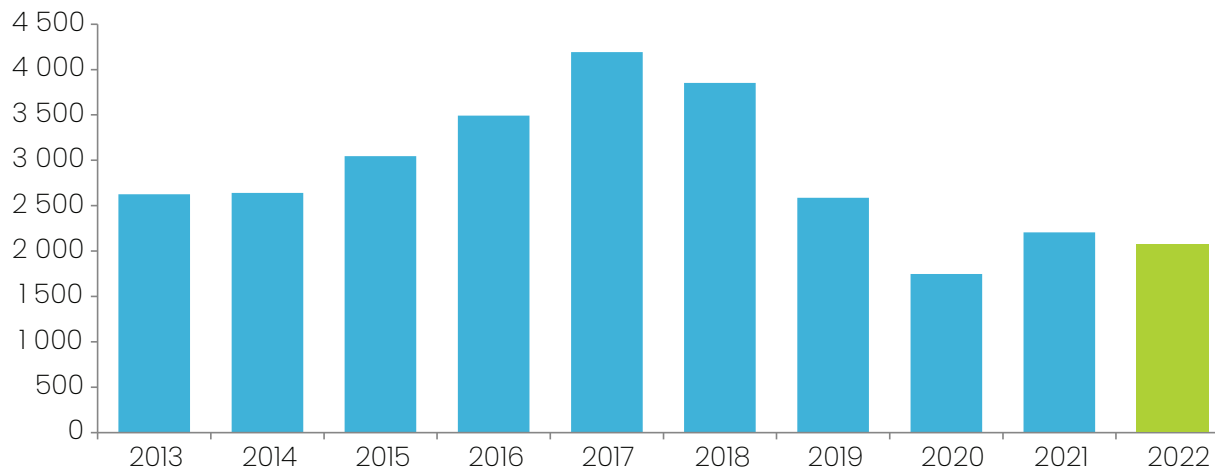
**TABLEAU 11A – Auditions tenues en 2022 et en 2021**

MODES D'AUDITION	AUDITIONS INSTRUITES EN 2022	AUDITIONS INSTRUITES EN 2021	ÉCART DES POURCENTAGES DE 2022 ET 2021
En personne	9	5	80 %
Audience par audioconférence	469	729	-36 %
Audience par vidéoconférence	832	773	8 %
Auditions par écrit	751	699	7 %
<b>TOTAL DES AUDITIONS</b>	<b>2 061</b>	<b>2 206</b>	<b>-7 %</b>



Le tableau 11B présente le nombre total d’auditions tenues par année de 2013 à 2022.

**TABLEAU 11B — Nombre total d’auditions tenues**



### Type de décideurs

Aux termes du paragraphe 174 (2) de la Loi de 1997, sous réserve du paragraphe (3), le président du Tribunal, ou le vice-président qu’il charge de la tâche, entend seul les appels et les autres questions que la Loi de 1997 confie au Tribunal et en décide. Le paragraphe 174 (3) indique toutefois que le président peut constituer un comité de trois ou de cinq membres pour entendre un appel ou une autre question que la Loi de 1997 confie au Tribunal et en décider (voir la *Directive de procédure : Processus suivi pour saisir les vice-présidents ou comités des cas* sur le site Web du TASPAAAT).

Le tableau 12 rend compte de la répartition des instances à cet égard en 2022 : 36 % ont été instruites par des comités tripartites, comparativement à 43 % en 2021, et 64 % l’ont été par des vice-présidents siégeant seuls, comparativement à 57 % en 2021. Aucune instance n’a été instruite par un comité de cinq membres en 2022. Le type de décideurs dépend en partie du type de dossiers qui sont prêts à être inscrits au rôle au cours de l’année.

**TABLEAU 12 — Type de décideurs**

TYPE DE DÉCIDEURS	AUDITION INSTRUITE EN 2022	AUDITION INSTRUITE EN 2021
Comité tripartite	36 %	43 %
Vice-président siégeant seul	64 %	57 %

## Représentation des parties aux audiences

Les parties peuvent retenir les services de représentation d'un professionnel pour les aider dans leur instance au Tribunal, agir en leur propre nom ou se faire représenter par un ami ou un membre de leur famille. Les tableaux 13A et B illustrent les types de représentation dans les instances en 2022.

**TABLEAU 13A – Représentation des travailleurs dans le cadre de leur appel**

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	38 %
Avocat et aide juridique	33 %
Bureau des conseillers des travailleurs	10 %
Syndicat	10 %
Aucun représentant	9 %
Autres intéressés	Moins de 1 %

**TABLEAU 13B – Représentation des employeurs dans le cadre de leur appel**

TYPE DE REPRÉSENTATION	% DU TOTAL DES TYPES DE REPRÉSENTATION
Parajuriste	63 %
Avocat et aide juridique	25 %
Personnel d'entreprise	8 %
Bureau des conseillers des employeurs	4 %



## 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 2022, le Tribunal a reçu 136 demandes de réexamen, comparativement à 104 en 2021, et il a rendu 111 décisions de réexamen, comparativement à 126 en 2021. Rappelons que le nombre de demandes de réexamen fait l'objet de fluctuations régulières, mais il se situait dans un écart normal en 2022. La hausse de ce nombre s'explique en partie par le fait que le nombre de décisions rendues en 2022 était 3 % supérieur à celui de 2021 (1 928). Le tableau 14 rend compte du traitement des demandes de réexamen en 2022.

**TABLEAU 14 – Sommaire des demandes de réexamen\***

DEMANDES DE RÉEXAMEN	N <sup>BRE</sup> DE DÉCISIONS
Demandes de réexamen reçues	136
Décisions de réexamen rendues	111
Demandes de réexamen en attente d'une décision	84

## 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 les formulaires et les documents relatifs à leur appel ou à leur requête. En 2022, le Tribunal a enregistré 12 305 dépôts électroniques, comparativement à 8 294 en 2021.

Le 28 mars 2022, le Tribunal a lancé son 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 TASPAAT plus rapidement et y accéder au moment qui leur convient. Pour la période du 28 mars 2022 au 30 décembre 2022, le Tribunal a envoyé 20 498 documents par voie électronique aux parties par l'intermédiaire du service de partage électronique.

\* Il est à noter que les demandes de réexamen ne sont pas incluses dans les autres statistiques et tableaux de la présente section du rapport annuel.

# QUESTIONS FINANCIÈRES

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (tableau 15).

**Tableau 15 : État des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (en milliers de dollars)**

TYPE DE DÉPENSE	BUDGET	RÉEL	ÉCART	
	2022	2022	\$	%
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>				
Salaires et traitements	17 696	17 072	623	3,5
Avantages sociaux	3 710	3 581	128	3,5
<b>AUTRES CHARGES DE FONCTIONNEMENT DIRECTES</b>				
Transports et communications	598	274	324	54,2
Services	7 407	6 212	1 195	16,1
Fournitures et matériel	1 107	1 385	(278)	(25,2)
<b>Total des autres dépenses de fonctionnement directes</b>	<b>9 111</b>	<b>7 871</b>	<b>1 240</b>	<b>13,6</b>
<b>Total — TASPAAT</b>	<b>30 516</b>	<b>28 525</b>	<b>1 992</b>	<b>6,5</b>
Services — CSPAAAT	620	629	(9)	(1,5)
Intérêts créditeurs bancaires	(12)	(38)	26	(218,5)
<b>TOTAL — CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>31 124</b>	<b>29 116</b>	<b>2 008</b>	<b>6,5</b>
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>				
Indemnités de départ	125	66	59	47,0
<b>Dépenses en immobilisations</b>	<b>500</b>	<b>49</b>	<b>451</b>	<b>90,2</b>
<b>TOTAL — DÉPENSES</b>	<b>31 749</b>	<b>29 231</b>	<b>2 518</b>	<b>7,9</b>

**Note :**

Les chiffres réels de 2022 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 (507 \$) se compose de :

**FONDS DES DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS**

Amortissement	343	
Ajout aux immobilisations	<u>(611)</u>	(267)

**FONDS DE FONCTIONNEMENT**

Indemnités de départ, de vacances et CDSS	(129)	
Charges payées d'avance	<u>(111)</u>	(240)
Écart		<u><u>(507)</u></u>

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 2022. Le rapport de l'auditeur indépendant se trouve à l'annexe B.

# ANNEXE A

## Vice-présidentes, vice-présidents et membres en 2022

Suit la liste des vice-présidentes, des vice-présidents et des membres nommés par décret en fonction en 2022 et leur rémunération annuelle.<sup>1</sup>

### Décideurs à temps plein

Nom et prénom	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle <sup>2</sup>
---------------	---------------------	---------------	------------------------------------

#### 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	155 542,92 \$
Crystal, Melvin	3 mai 2000	2 mai 2022	60 422,44 \$
Dee, Garth	17 juin 2011	18 février 2024	155 542,92 \$
Dimovski, Jim	19 novembre 2014	4 mars 2026	155 542,92 \$
Huras, Christina	10 février 2019	28 août 2024	145 810,34 \$
lima, Katherine	5 janvier 2018	20 février 2023	134 594,15 \$
Jepson, Kenneth	10 décembre 2019	28 août 2024	145 810,34 \$
Kalvin, Bernard	20 octobre 2004	30 juin 2022	83 831,45 \$
Keil, Martha	16 février 1994	17 février 2022	93 830,27 \$
Kosny, Agnieszka	8 janvier 2018	10 juin 2025	140 944,05 \$
Lai, Martha	22 décembre 2021	21 décembre 2023	134 512,22 \$
Patel, Vandana	17 février 2022	16 février 2024	97 871,31 \$
Patterson, Angus	13 juin 2010	31 mars 2024	155 542,92 \$
Perryman, Natalie	5 janvier 2018	7 février 2023	145 810,34 \$
Petrykowski, Luke	3 octobre 2016	19 avril 2026	155 542,92 \$
Rose, Elana	17 février 2022	16 février 2024	102 581,70 \$
Ryan, Sean	28 mai 2020	27 mai 2025	155 542,92 \$
Shime, Sandra	15 juillet 2009	2 septembre 2022	129 070,71 \$
Smith, Joanna	28 août 2016	17 mai 2026	155 542,92 \$

#### Membres représentant les employeurs

Sacco, Carmine	21 février 2018	20 février 2023	117 972,92 \$
Sahay, Sonya Toni	12 août 2021	11 août 2023	117 972,92 \$
Thomson, David	18 mai 2017	10 août 2027	120 605,63 \$

#### Membres représentant les travailleurs

Agnidis, Zoe	19 août 2021	18 août 2023	110 104,02 \$
Ferrari, Mary	15 juillet 2016	14 juillet 2026	125 840,78 \$
Hoskin, Kelly	13 juin 2011	30 septembre 2023	125 840,78 \$

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

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

**Décideurs à temps partiel**

<b>Nom et prénom</b>	<b>Nomination initiale</b>	<b>Fin du mandat</b>	<b>Rémunération annuelle</b>
----------------------	----------------------------	----------------------	------------------------------

**Vice-présidentes et vice-présidents**

Ahlfeld, Pamila	16 septembre 2021	15 septembre 2023	80 838,97 \$
Allen, Paul	24 février 2016	23 février 2026	94 609,25 \$
Andal, Ramon	3 février 2022	2 février 2024	63 631,00 \$
Bayefsky, Eban	30 juillet 2020	29 juillet 2025	33 391,50 \$
Crystal, Melvin	3 mai 2022	2 mai 2024	45 664,60 \$
D'Angelo, Claudia	17 février 2022	16 février 2024	57 952,50 \$
Darvish, Sherry	30 juillet 2020	29 juillet 2025	16 745,00 \$
Durette, André	17 février 2022	16 février 2024	61 907,29 \$
Evans, Katharine	4 octobre 2017	3 octobre 2022	111 723,64 \$
Ferguson, Nancy	30 juillet 2020	29 juillet 2025	17 089,78 \$
Frenschkowski, JoAnne	4 mars 2013	3 mars 2023	83 552,65 \$
Gehrke, Linda	4 novembre 2015	3 novembre 2025	92 442,28 \$
Gordon, Mark	17 février 2022	16 février 2024	53 140,78 \$
Hoare, Rhea	6 octobre 2016	30 octobre 2026	71 299,23 \$
Hodis, Sonja	15 juillet 2009	12 août 2024	77 169,85 \$
Horne, Ronald	10 mai 2017	9 mai 2027	65 083,90 \$
Jacques, Karen	15 février 2017	20 février 2027	57 228,51 \$
Keil, Martha	18 février 2022	17 février 2024	64 517,50 \$
Kosmidis, Elizabeth	17 juin 2015	16 juin 2025	95 628,74 \$
Marafioti, Victor	11 mars 1987	20 février 2023	96 628,52 \$
McCaffrey, Grant	22 juillet 2015	21 juillet 2025	77 494,90 \$
McLoughlin, Michael	29 août 2019	28 août 2024	41 670,44 \$
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005	9 novembre 2023	64 345,14 \$
Morrow, Bernard	30 juillet 2020	29 juillet 2025	39 335,98 \$
Onen, Zeynep	4 novembre 2015	3 novembre 2025	38 784,38 \$
Patel, Vandana	10 décembre 2020	17 février 2022	25 821,78 \$
Peckover, Susan	20 octobre 2004	19 octobre 2023	90 669,26 \$
Perlin, Tatiana	29 septembre 2021	15 juin 2022	10 933,50 \$
Pollock, Bruce	15 février 2017	20 février 2027	57 934,77 \$
Ramsay, Christopher	18 mai 2016	17 mai 2026	30 485,77 \$
Salisbury, Robert	2 février 2017	20 février 2027	25 782,38 \$
Smith, Eleanor	1 <sup>er</sup> février 2000	30 octobre 2023	64 788,39 \$
Somerville, Ann	4 octobre 2017	16 novembre 2027	44 509,24 \$
Strachan, Daria	3 février 2022	2 février 2024	21 965,51 \$
Walsh, (Hedy) Anna	7 octobre 2021	6 octobre 2023	27 358,42 \$
Wong, Anita	30 juillet 2020	29 juillet 2025	81 183,70 \$
Zehr, Chantelle	4 octobre 2017	5 octobre 2027	107 896,94 \$

**Membres représentant les employés**

Burkett, Gary	2 février 2017	20 février 2027	65 018,00 \$
Chahal, Simi	17 février 2022	16 février 2024	24 072,00 \$
Davis, Bill	27 mai 2009	12 décembre 2021	6 785,00 \$
Falcone, Mena	21 octobre 2015	20 octobre 2023	58 188,75 \$

**Décideurs à temps partiel**

Nom et prénom	Nomination initiale	Fin du mandat	Rémunération annuelle
---------------	---------------------	---------------	-----------------------

**Membres représentant les employeurs (suite)**

Gallant, Jean-Sébastien	17 février 2022	16 février 2024	14 130,50 \$
Greenside, Patricia	8 janvier 2018	7 janvier 2023	82 850,75 \$
Kesler, Marlene	7 janvier 2021	6 janvier 2023	26 948,25 \$
Moreau, Martial	17 février 2022	16 février 2024	30 385,00 \$
Ouellette, Richard	26 avril 2017	25 avril 2027	64 398,50 \$
Soden, Kristen	18 octobre 2017	17 octobre 2027	46 447,75 \$
Trudeau, Marcel	16 avril 2008	31 décembre 2023	37 990,69 \$

**Membres représentant les travailleurs**

Broadbent, David	18 avril 2001	17 avril 2021	11 306,25 \$
Carlino, Gerry	3 octobre 2012	2 octobre 2022	27 376,00 \$
Grisdale, Robert	17 février 2022	16 février 2024	29 989,70 \$
Mandoko, Junior	17 février 2022	16 février 2024	24 417,15 \$
Provato, Joseph	10 décembre 2020	9 décembre 2022	70 269,00 \$
Roth, Stephen	24 février 2016	23 février 2026	65 429,82 \$
Salama, Claudine	3 octobre 2012	5 octobre 2024	63 867,50 \$
Signoroni, Antonio	29 septembre 2010	6 janvier 2024	33 674,25 \$
Thompson, James	5 avril 2017	4 avril 2027	28 261,00 \$
Tzaferis, Mary	7 décembre 2016	6 décembre 2026	60 770,00 \$
Uche, Juliet	17 février 2022	16 février 2024	21 977,50 \$

**Personnel de direction**

Bhardwaj, Yuvraj.....	Directeur, Services des finances
Bisson, Nicole.....	Directrice, Services d'appel
Canzius, Lauren.....	Directrice, Bureau de la diversité et de la lutte contre le racisme
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
Todorovic, Slavica .....	Directrice, Services aux cadres et initiatives stratégiques
Woodrow, Rebecca .....	Avocate générale intérimaire 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 qui étaient en fonction en 2022.

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

## 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 (« TASPAAAT »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2022, et les états des résultats, de l'évolution des soldes des fonds et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables (collectivement appelés les « états financiers »).

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du TASPAAAT au 31 décembre 2022, ainsi que des résultats de ses activités, de l'évolution des soldes de ses fonds et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public (NCPS).

### Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues (NAGR) du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants du TASPAAAT 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 TASPAAAT 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 TASPAAAT 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 TASPAAAT.



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

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

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

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

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

« original signé par Deloitte »

Comptables professionnels agréés  
Experts-comptables autorisés  
Le 8 mars 2023

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

Au 31 décembre 2022

## État de la situation financière

DESCRIPTION DU COMPTE	2022	2021
<b>ACTIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Trésorerie	3 848 686 \$	2 982 210 \$
Montant à recevoir de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 3)	389 998	1 302 699
Charges payées d'avance et avances	586 914	476 337
Charges recouvrables (note 3)	244 197	200 616
Total de l'actif à court terme	5 069 795	4 961 862
IMMOBILISATIONS (note 4)	776 446	509 115
Total de l'actif à court terme et des immobilisations	5 846 241 \$	5 470 977 \$
<b>PASSIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Créiteurs et charges à payer	2 683 481 \$	2 686 125 \$
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	2 438 603	2 567 591
Avance liée au fonctionnement reçue de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 5)	1 800 000	1 800 000
Total du passif à court terme	6 922 084	7 053 716
<b>SOLDES DES FONDS</b>		
FONDS DE FONCTIONNEMENT (note 6)	(1 949 359)	(2 091 854)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	873 516	509 115
Total des soldes des fonds	(1 075 843)	(1 582 739)
Total du passif et des soldes des fonds	5 846 241 \$	5 470 977 \$

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

..... présidente

**État des résultats****Exercice clos le 31 décembre 2022**

DESCRIPTION DU COMPTE	2022	2021
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>		
Salaires et traitements	17 072 487 \$	15 454 932 \$
Avantages sociaux (note 7)	3 518 493	3 392 806
Transport et communications	273 774	403 174
Services et fournitures	6 924 858	7 293 264
Amortissement	343 471	411 465
Sous-total des charges de fonctionnement	28 133 083	26 955 641
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) (note 8)	629 400	614 973
<b>TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>28 762 483</b>	<b>27 570 614</b>
<b>INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS</b>	<b>(38 222)</b>	–
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES</b>	<b>28 724 261</b>	<b>27 570 614</b>
<b>FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT</b>	<b>(29 231 157)</b>	<b>(27 528 456)</b>
<b>(SURPLUS ANNUEL) / DÉFICIT ANNUEL</b>	<b>(506 896) \$</b>	<b>42 158 \$</b>

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

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

Exercice clos le 31 décembre 2022

ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS	Dépenses en immobilisations	Fonctionnement	Total
<b>SOLDE – 1<sup>er</sup> janvier 2021</b>	<b>439 247</b>	<b>(1 979 828)</b>	<b>(1 540 581)</b>
Entrées d'immobilisations	481 333	–	481 333
Amortissement des immobilisations	(411 465)	–	(411 465)
Indemnités de départ, crédits de vacances et montants au titre du compte de dépenses en soins de santé (note a)	–	(53 960)	(53 960)
Charges payées d'avance (note b)	–	(58 066)	(58 066)
Surplus annuel/(déficit annuel)	69 868	(112 026)	(42 158)
<b>SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2021</b>	<b>509 115</b>	<b>(2 091 854)</b>	<b>(1 582 739)</b>
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
<b>SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2022</b>	<b>873 516</b>	<b>(1 949 359)</b>	<b>(1 075 843)</b>

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 2022

FLUX DE TRÉSORERIE	2022	2021
<b>FLUX DE TRÉSORERIE NETS LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES</b>		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	29 231 157 \$	27 761 710 \$
Encaissements au titre des charges recouvrables	2 157 314	864 004
Intérêts bancaires reçus	38 222	–
Charges, charges recouvrables, déduction faite de l'amortissement	(29 949 415)	(27 456 460)
Sous-total de l'augmentation/(la diminution) de la trésorerie	1 477 278	1 169 254
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations	(610 802)	(481 333)
<b>AUGMENTATION NETTE/(DIMINUTION NETTE) DE LA TRÉSORERIE</b>	<b>866 476</b>	<b>687 921</b>
<b>TRÉSORERIE AU DÉBUT</b>	<b>2 982 210</b>	<b>2 294 289</b>
<b>TRÉSORERIE À LA FIN</b>	<b>3 848 686 \$</b>	<b>2 982 210 \$</b>

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

## Notes complémentaires

31 décembre 2022

---

### 1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (« Tribunal ») a été créé par la *Loi sur les accidents du travail* L.O. de 1984, chapitre 58 – article 32, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1985. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (« Loi de 1997 ») a remplacé la *Loi sur les accidents du travail* et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (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'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario.

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

### 2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

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

#### *Mode de présentation*

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

#### *Comptabilisation des produits*

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

#### *Estimations comptables*

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

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

## Notes complémentaires

31 décembre 2022

---

### 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 2022

#### 2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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

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

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

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

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

#### 3. CHARGES RECOUVRABLES

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

Charges recouvrables provenant des éléments suivants	2022	2021
<b>Services partagés</b>		
Commission des relations de travail de l'Ontario	102 755	90 657
Tribunal de l'équité salariale	5 808	5 857
<b>Autres</b>		
Remboursement de la TVH à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	125 886	95 005
Commission	389 998	1 302 699
Divers	9 748	9 097
<b>Total</b>	634 195	1 503 315

#### 4. IMMOBILISATIONS

Type d'immobilisation	Coût	Amortissement cumulé	2022 Valeur comptable nette	2021 Valeur comptable nette
Améliorations locatives	4 216 273	4 155 057	61 216	61 647
Mobilier et matériel	458 946	451 351	7 595	19 017
Matériel informatique et logiciels	2 018 724	1 311 089	707 635	428 451
<b>Total</b>	6 693 943	5 917 497	776 446	509 115



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

## Notes complémentaires

31 décembre 2022

---

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

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

### 6. FONDS DE FONCTIONNEMENT

Le déficit du fonds de fonctionnement de 1 949 359 \$ au 31 décembre 2022 (2021 – 2 091 854 \$) représente les obligations futures à l'égard des employés en ce qui concerne les indemnités de départ, les crédits de vacances et les crédits du compte de dépenses en soins de santé, déduction faite des charges payées d'avance. Le financement de ces obligations futures sera assuré par la Commission durant l'exercice où le paiement aura lieu.

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

#### a) Coûts du régime de retraite

Les cotisations du Tribunal relativement aux coûts du régime de retraite s'élèvent à 1 378 279 \$ (2021 – 1 303 692 \$) 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 2022 totalisaient une baisse de 71 447 \$ (2021 – 81 435 \$), 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 2022 totalisaient une baisse des charges à payer de 65 626 \$ (2021 – une hausse de 117 518 \$), 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 2022 totalisaient une hausse de 8 085 \$ (2021 – hausse de 17 877 \$), par rapport à l'exercice précédent, et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

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

## Notes complémentaires

31 décembre 2022

---

### 8. SERVICES – COMMISSION

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

### 9. ENGAGEMENTS

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

<b>Exercice</b>	<b>Paiements</b>
2023	<b>367 141</b>
2024	<b>351 228</b>
2025	<b>48 870</b>
<hr/>	
<b>Paiements minimaux exigibles</b>	<b>767 238</b>

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 :

<b>Exercice</b>	<b>Paiements</b>
2023	<b>1 777 227</b>
2024	<b>1 795 000</b>
2025	<b>1 510 791</b>
<hr/>	
<b>Paiements minimaux exigibles</b>	<b>5 083 018</b>

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