

Plan stratégique 2016 – 2018

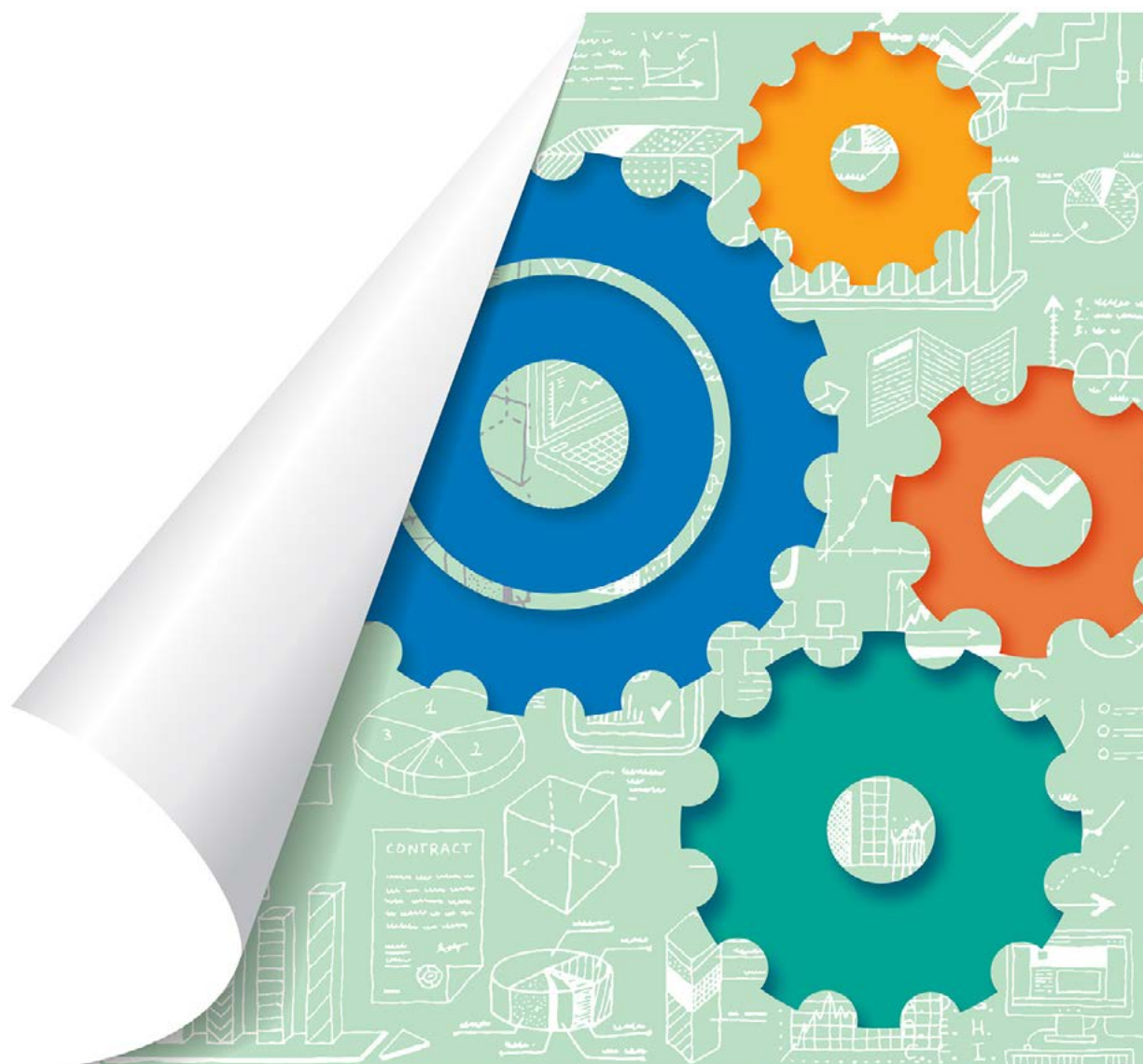
MESURE DES RÉSULTATS

T1 2016

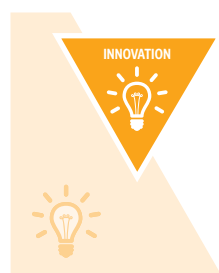
T2 2016

T3 2016

T4 2016



Évaluation des résultats du T2 de 2016



Thème	Objectifs
Santé et sécurité	1 Promouvoir des stratégies de prévention des décès, des lésions et des maladies dans les lieux de travail de l'Ontario. 2 Renforcer l'intégration au sein du système de santé et sécurité au travail par l'entremise de partenariats et d'engagements communautaires.
Retour au travail, rétablissement et prestations équitables	3 Améliorer les programmes de retour au travail et de rétablissement et administrer les prestations équitablement. 4 Améliorer l'intégration des services médicaux et des programmes de soins de santé en établissant des partenariats ciblés.
Viabilité financière	5 S'assurer que les produits tirés des primes couvrent les coûts et que les prestations sont viables, tout en mettant en place un cadre d'établissement des taux transparent. 6 S'assurer que la stratégie de placement améliore la résilience du financement, tout en réalisant une mise en commun des éléments d'actif.
Innovation	7 Investir de manière ciblée dans les technologies et les programmes pour maximiser les résultats et la qualité des services que nous fournissons aux travailleurs et aux employeurs. 8 Générer davantage d'économies et prioriser les ressources à travers l'organisme.
Notre personnel	9 Attirer et conserver des employés engagés, responsables et compétents qui fournissent des services de haute qualité aux travailleurs, aux employeurs et à nos intervenants. 10 Assurer la stabilité organisationnelle en gérant la relève ainsi qu'en développant et en préservant le savoir collectif.

LÉGENDE:



Rendement atteint ou dépasse l'objectif



Rendement hors objectif



Rendement légèrement inférieur à l'objectif



À des fins de suivi seulement

Paramètre	Résultat	Cible	Évaluation	
1.1 Nouvelles demandes	47 658	48 161	✓	
1.2 Décès traumatiques (cumul de l'année)*	12	0	✗	
1.3 Taux de lésion ou de maladie avec interruption de travail	0,81	0,83	✓	
3.1 Retour au travail à 100 % des gains d'avant la lésion après 12 mois (demandes avec interruption de travail acceptées)	92,1%	92,2%	⚠	
3.2 Pourcentage moyen des prestations pour perte de gains (PG) après immobilisation	46 %	45 %	⚠	
3.3 Pourcentage de décisions d'admissibilité rendues dans un délai de deux semaines à partir de la date d'enregistrement de la demande	94 %	90 %	✓	
3.4 Pourcentage touchant des prestations après 12 mois	3,7%	3,7%	✓	
3.5 Pourcentage d'emploi à l'issue du programme de transition professionnelle	86 %	79 %	✓	
4.1 Pourcentage de travailleurs ayant une déficience permanente	5,9%	6,5%	✓	
4.2 Pourcentage de demandes dans les programmes de soins de santé intégrés (cumul de l'année)	41%	43%	⚠	
5.1 Bénéfice des activités de base	407 M\$	337 M\$	✓	
5.2 Passif non provisionné (méthode de suffisance)	(5 633 M\$)	(6 543 M\$)	✓	
5.3 Ratio de suffisance	82,3%	79,8%	✓	
6.1 Total des rendements du fonds de placement (10 ans)	6,0 %	5,25 %	✓	
8.1 Charges administratives par tranche de 100 \$ de gains assurables	0,39 \$	0,43 \$	✓	
8.2 Contestations – Acceptées, Acceptées en partie*	ACCEPTÉES	17%	14-17%	✓
	ACCEPTÉES EN PARTIE	13%	12-16 %	✓
8.3 Pourcentage de contestations résolues en 6 mois*	91%	85%	✓	
8.4 Nombre de contestations actives*	2 054	2 500	✓	
9.1 Indice de l'excellence du service*	DEMANDES - TRAVAILLEURS BLESSÉS	74%	77%	⚠
	DEMANDES - EMPLOYEURS	84 %	87 %	⚠
	GESTION DES COMPTES	87 %	90 %	⚠
9.2 Satisfaction globale*	TRAVAILLEURS BLESSÉS	70 %	66 %	✓
	EMPLOYEURS	79 %	75 %	✓

REMARQUE : Pour consulter la liste des définitions des paramètres, visitez notre site Web, www.wsib.on.ca.

* Annexes 1 et 2 combinées

Message de la Direction

La CSPAAT existe pour servir les travailleurs et les employeurs de l'Ontario. Nous fournissons une protection à plus de cinq millions de travailleurs et de 300 000 entreprises, et nous nous sommes engagés à leur fournir le meilleur service possible.

Le succès de la CSPAAT ne peut être évalué en utilisant des mesures telles que la rentabilité ou la valeur des actions. En tant qu'un organisme fiduciaire financé par les employeurs et relevant du gouvernement de l'Ontario, notre proposition de valeur est plus complexe. Au cœur de celle-ci se trouvent les deux valeurs phares d'intégrité et d'excellence, contre lesquelles tout notre travail est en définitive mesuré.

Notre attention demeure sur l'aide fournie aux travailleurs blessés ou malades en vue de se rétablir et de retourner au travail, et nous avons continué de nous améliorer à cet égard. Au T2 de 2016, 92 % des travailleuses et travailleurs de l'annexe 1 sont retournés au travail sans perte de salaire. Pour ce qui est des travailleurs qui ont davantage besoin de soutien en vue de leur retour au travail, les résultats en matière de transition professionnelle que nous avons obtenus au T2 sont les plus hauts jamais atteints dans le cadre du nouveau programme. Notre engagement envers le service à la clientèle produit lui aussi des résultats. Les niveaux de satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs ont augmenté par rapport à la même période de 2015. Nous avons aussi constaté des améliorations dans le nombre de contestations reçues et notre temps de réponse à leur égard.

Sur le plan financier, la CSPAAT devance toujours ses cibles de financement, malgré l'impact économique de l'incertitude sur son portefeuille de placements. À présent, nous avons atteint notre plus haut niveau de financement (niveau de capitalisation) des quatre dernières années et, comme mentionné dans notre énoncé économique récemment publié, nous prévoyons éliminer le passif non provisionné (PNP) d'ici 2021, soit six ans avant l'échéance.

Le rendement global détaillé dans le présent rapport montre que le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario se porte bien et confirme que le maintien de notre engagement vis-à-vis des travailleurs et des employeurs constitue la clé de sa viabilité future.



Faits saillants du T2 de 2016

QUOI DE NEUF CE TRIMESTRE?

Jour de deuil national. Dans plus de 80 pays, le 28 avril vise à commémorer chaque année celles et ceux qui ont perdu la vie, subi une lésion ou contracté une maladie en raison de leur travail. En commémoration ce jour-là, la CSPAAT a tenu une cérémonie publique à Toronto. Parmi les orateurs et oratrices à l'événement figuraient M^{me} Johanna LeRoux, dont le fils M. Micheal Fisher est mort dans un accident du travail évitable, l'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail, la présidente du conseil, M^{me} Elizabeth Witmer, et le président-directeur général, M. Thomas Teahen. Cet événement annuel renforce l'importance de la sécurité au travail comme priorité publique et expose au personnel de la CSPAAT nos objectifs ultimes et la raison pour laquelle notre travail importe. De plus, il nous permet de constater que le travailleur n'est pas le seul à être affecté par une tragédie du travail -- les êtres chers, la famille, les amis et les collègues qu'il laisse derrière lui le sont aussi. Outre la cérémonie, la CSPAAT a mené une campagne de sensibilisation sur médias sociaux et à la radio le mois précédant le Jour de deuil.

Les chiffres 2015. Ce trimestre, la CSPAAT a lancé sa toute dernière édition du site Web *Les chiffres*, une ressource en ligne truffée des plus récentes données et tendances concernant la santé et sécurité au travail, la protection d'assurance contre les accidents du travail, le volume et le type des demandes et les paiements de prestations en Ontario. Les données historiques annuelles fournies commencent en 2006 pour la plupart des mesures. Cette année, l'édition comporte aussi un Créateur de rapports, qui permet aux visiteurs de personnaliser les données en créant des tableaux et des graphiques selon leurs propres besoins et champs d'intérêt. Elle offre aussi une autre fonction qui permet d'examiner en profondeur les données et les tendances sur les maladies professionnelles pour les dix dernières années.

Initiative de données ouvertes. Le 1^{er} avril 2016, la *Directive sur les données ouvertes* du gouvernement de l'Ontario est entrée en vigueur, rendant les données des ministères et des organismes gouvernementaux « ouvertes par défaut ». La directive est conçue pour donner aux Ontariennes et Ontariens, y compris aux chercheuses et chercheurs, aux organismes sans but lucratif, aux entreprises et au grand public, le plus grand accès possible aux données gouvernementales pour les utiliser comme bon leur semble. Par exemple, les données peuvent être utilisées dans l'élaboration d'applications informatiques, qui pourraient à leur tour être utiles à beaucoup d'autres Ontariens en leur permettant de régler des problèmes courants ou être utilisées pour créer des entreprises ou assurer leur croissance.

Dans le cadre de l'initiative de données ouvertes, la CSPAAT consultera ses intervenantes et intervenants pour savoir quels types de données décrites dans son inventaire les intéressent le plus. Nous poursuivrons ensuite nos efforts pour rendre nos données disponibles en ligne dans des formats clairs et faciles à utiliser, à moins qu'il soit nécessaire de protéger les données pour des raisons de confidentialité ou de conformité aux lois.

Olympiades de Compétences Ontario. Au début de mai 2016, la CSPAAT a eu la chance d'assister aux Olympiades ontariennes des compétences technologiques (OOCT) à Waterloo, organisées par Compétences Ontario. Cet événement constitue le plus important concours de métiers spécialisés au Canada et permet aux élèves de participer à plus de 60 épreuves durant les trois jours de sa tenue. La CSPAAT est fière d'avoir été un des commanditaires de l'événement, et aussi, d'avoir favorisé une meilleure sensibilisation à la sécurité au travail en tenant un kiosque interactif pour les olympiens et les visiteurs. La CSPAAT a choisi cet événement pour cibler les jeunes travailleuses et travailleurs en particulier, qui sont plus à risque de subir des accidents du travail.

Lancement initial de la phase de gestion des dossiers par ACES. ACES, le système des demandes et des comptes d'entreprises de la CSPAAT, est un nouveau système intégré d'administration des comptes d'employeurs et de gestion des demandes qui remplace de multiples systèmes en fin de vie. En juin 2016, nous avons déployé la phase de gestion des dossiers d'indemnisation, qui sera suivie par d'autres mises en œuvre d'août à décembre 2016. Les chefs de service et les membres du personnel disent trouver le système intuitif, bien organisé et très utile dans leur travail.

Progrès concernant le nouveau cadre de tarification.

La CSPAAT finalise l'élaboration d'un nouveau cadre de tarification pour relever les défis posés par le système actuel de classification et d'établissement des taux ainsi que pour changer la façon d'établir les taux de prime. Dans le cadre de cette initiative, comme celle-ci a évolué, la CSPAAT a entrepris d'intenses activités d'engagement des intervenants pour leur donner des occasions de partager leur point de vue. Du fait de la contribution réfléchie à cette démarche, nous approchons de la finalisation d'un cadre de tarification qui apporte une plus grande équité à l'établissement des taux de prime et un équilibre plus raisonnable entre la stabilité et la réactivité des taux de prime, et permet à toutes les personnes concernées de comprendre le processus et d'y participer, avec plus de facilité. Nous poursuivons notre travail sur la formulation d'une recommandation issue de la consultation sur la modernisation du cadre de tarification qui mènerait à la création d'un outil électronique de planification de la santé et de la sécurité visant à fournir rapidement, aux employeurs, des renseignements de haute qualité sur les lésions et les demandes qui influent sur le rendement en matière de sécurité ainsi que sur le processus d'établissement des taux correspondant.

Plus tard cette année, la CSPAAT soumettra le modèle du cadre de tarification au conseil d'administration pour approbation. Nous nous sommes engagés à assurer la mise en œuvre graduelle de tout changement important, et ce, d'une façon qui suscite la stabilité. Après l'approbation du cadre de tarification, la CSPAAT amorcera des efforts d'éducation et d'implication pour s'assurer que la nouvelle approche et le cheminement

vers le nouveau taux de prime de chaque employeur sont bien compris. Cela fera partie d'un effort continu pour obtenir la participation des intervenantes et intervenants concernant un plan de transition en vue d'une mise en œuvre en janvier 2019, au plus tôt.

Affiliation à la Société ontarienne de gestion des placements.

En 2016, la CSPAAT est devenue l'un des deux premiers participants à une nouvelle entité provinciale de placement, la Société ontarienne de gestion des placements (SOGP).

En mettant en commun notre fonds de placement avec ceux d'autres participants, nous prévoyons un recours aux économies d'échelle, un accès plus large aux possibilités d'investissement, une gestion du risque renforcée ainsi qu'une utilisation optimale de la gestion des investissements interne et externe. Nous avons une solide capacité de gestion de projet en place pour mesurer et bien gérer la transition de la gestion des placements vers la SOGP.

RÉALISATIONS

Un taux de lésion avec interruption de travail atteignant un nouveau bas record. Au T2 de 2016, on comptait 0,81 lésion avec interruption de travail par 100 travailleuses et travailleurs de l'annexe 1, soit une amélioration de 2 % par rapport au T2 de 2015 et de 7 % comparativement au dernier trimestre. Un facteur sous-jacent de ce solide résultat est la réduction du volume des demandes, parallèlement à l'augmentation des gains assurables attribuable à la croissance économique en Ontario.

En ce qui concerne les plus grandes industries de la CSPAAT, nous avons constaté des améliorations dans les taux de lésion avec interruption de travail des secteurs de la santé (taux passé de 1,37 au T2 de 2015 à 1,25 au T2 de 2016) et des transports (taux passé de 1,65 à 1,56). Les industries plus petites ont affiché une tendance similaire, notamment les secteurs de l'agriculture (taux passé de 2,39 à 2,09) et de l'alimentation (taux passé de 0,72 à 0,68).

Le programme de transition professionnelle donne de bons résultats. Les spécialistes de la transition professionnelle collaborent avec les travailleurs et leurs employeurs pour cerner les possibilités de retour au travail, souvent au sein du même lieu de travail. Lorsqu'un travailleur ne peut pas retourner auprès de son employeur, la CSPAAT examine les possibilités auprès d'employeurs nouveaux. Depuis le lancement du programme en 2013, nous avons observé l'amélioration constante du pourcentage de travailleuses et travailleurs embauchés à son issue, et l'année 2016 s'annonce positive.

Au cours des six premiers mois de 2016, 83 % des travailleuses et travailleurs de l'annexe 1 ont été embauchés à l'issue de leur programme de transition professionnelle (TP), contre 79 % à la même époque de l'exercice dernier. Les résultats sont encore plus positifs parmi les travailleuses et travailleurs de l'annexe 2, dont 98 % sont retournés au travail au cours de cette même époque.

Un bénéfice des activités de base solide. Jusqu'ici en 2016, le bénéfice des activités de base obtenu par la CSPAAT s'élève à 688 M\$, dépassant de 83 M\$ (14 %) celui réalisé à la même

époque de l'exercice dernier. La positivité du bénéfice des activités de base a été alimentée par la croissance du produit tiré des primes (qui s'élevait à 1 274 M\$ au T2, soit une augmentation de 6 % par rapport au T2 de 2015), qui, en retour, a suscité l'augmentation des gains assurables (augmentation de 5 %).

Ces gains ont contribué à une autre réduction du passif non provisionné de la CSPAAT, de 787 M\$ ce trimestre (de 6 420 M\$ à 5 633 M\$), et à l'augmentation du ratio de suffisance (de 79,7 % à 82,3 %).

CE QUE NOUS FAISONS POUR NOUS AMÉLIORER

Durées des demandes de l'annexe 2. Ce trimestre, nous constatons une fois de plus une augmentation dans les résultats des durées des demandes de l'annexe 2, ce qui signifie qu'un pourcentage supérieur de travailleuses et travailleurs de l'annexe 2 n'ont pas pu retourner au travail. Ce trimestre, les résultats des durées de trois mois, de six mois et de douze mois ont tous augmenté, comparativement au T2 de 2015. Pour faire face à cette tendance persistante, nous travaillons présentement avec les employeurs de l'annexe 2 qui ont enregistré les plus grandes augmentations quant aux résultats des durées. Nous avons fait appel à notre équipe chargée de l'analyse des données pour fournir des connaissances plus approfondies aux employeurs sur la nature de ces résultats et les possibilités pour en venir à bout.

Plafonnement des résultats à l'égard des durées des demandes de l'annexe 1. Les résultats de la durée de trois mois ont atteint leur plus haut niveau depuis le T3 de 2014. Cependant, les résultats des autres durées à court et à moyen terme ont affiché une amélioration limitée ou se sont plafonnés. Ce plafonnement n'est pas surprenant et ne constitue pas nécessairement une source d'inquiétude. Cependant, nous surveillerons les résultats de rétablissement et de retour au travail pour nous assurer que les travailleuses et travailleurs obtiennent les meilleurs résultats possible.

Des rendements de placements à court terme inférieurs au plan. Les incertitudes économiques et géopolitiques, notamment l'incidence du référendum du Brexit depuis juin 2016 et la croissance limitée dans des régions clés, ont contribué à la volatilité des marchés et à l'obtention de rendements de placements plus bas que prévu jusqu'ici en 2016 (+1,3 %). Ce rendement demeure dans la fourchette de volatilité annuelle des investissements que nous avons prévue.

Ces incertitudes pourraient donner lieu à d'autres rendements positifs ou négatifs pour le reste de l'exercice 2016. Grâce à notre stratégie de placement, nous atténuons cette instabilité en diversifiant notre portefeuille pour qu'elle soit comprise dans une fourchette acceptable. Ces dernières années, nous avons considérablement accru cette diversification. Plus précisément, au T2, nous avons réduit la part de notre portefeuille investie avec des stratégies de placement en actions non traditionnelles, la faisant passer à 37 %, contre 65 % en 2008, et nous avons placé ces fonds dans d'autres catégories d'investissement qui offrent différentes sources de revenus pour stabiliser les rendements totaux du portefeuille.

SANTÉ ET SÉCURITÉ



1

Promouvoir des stratégies de prévention des décès, des lésions et des maladies dans les lieux de travail de l'Ontario.

2

Renforcer l'intégration au sein du système de santé et sécurité au travail par l'entremise de partenariats et d'engagements communautaires.

Légère diminution du volume des demandes de prestations

Le nombre de demandes enregistrées pour l'annexe 1 au T2 de 2016 était de 1% (soit 503 demandes) inférieur à celui de l'exercice dernier. La baisse était attribuable à la diminution du nombre de demandes sans interruption de travail, qui a reculé de 1,5% pour passer de 34 897 à 34 387 demandes. Le volume des demandes avec interruption de travail a été stable en 2016 par rapport à celui du même trimestre de 2015, étant donné qu'il a augmenté de sept demandes de prestations, passant de 13 264 à 13 271. Même avec cette stabilité, le taux de lésion avec interruption de travail s'est amélioré de 2,4% en raison de l'augmentation des gains assurables. Le taux est passé de 0,83 lésion par 100 travailleurs au T2 de 2015 à 0,81 ce trimestre. Parmi les employeurs de l'annexe 2, le volume des demandes enregistrées a augmenté de 4,8% au T2 de 2016 comparativement au même trimestre de l'exercice dernier, à cause des augmentations tant dans les demandes avec interruption de travail (hausse de 5,7%) que dans les demandes sans interruption de travail (hausse de 4,0%). Le taux de lésion avec interruption de travail a légèrement augmenté, passant de 2,03 à 2,04 cet exercice.

En ce qui concerne les plus grands secteurs d'industrie de la CSPAAT, le volume des demandes avec interruption de travail enregistrées a diminué dans les secteurs de la santé (baisse de 9% ou 464 demandes) et des transports (baisse de 5% ou 149 demandes). En revanche, le volume de chacun des quatre autres grands secteurs a augmenté, de 6% pour l'automobile (68 demandes), de 3% pour la fabrication (100 demandes), de 2% pour la construction (36 demandes) et de 1% pour les services (72 demandes).

1.1 Nouvelles demandes

ANNEXE 1



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Enregistrées	48 161	50 676	47 676	45 447	47 658	93 029
En instance	4 323	4 242	4 175	4 135	3 732	4 725
Acceptées	34 738	37 209	34 608	32 328	34 830	68 954
	79,2%	80,1%	79,6%	78,3%	79,3%	78,1%

ANNEXE 2



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Enregistrées	9 260	8 444	9 365	9 566	9 701	19 252
En instance	1 169	1 096	1 073	1 054	1 044	1 236
Acceptées	6 343	5 535	6 540	6 492	6 685	13 751
	78,4%	75,3%	78,9%	76,3%	77,2%	76,3%

1.2 Décès : Demandes acceptées pour décès traumatiques et maladies professionnelles

ANNEXES 1 ET 2

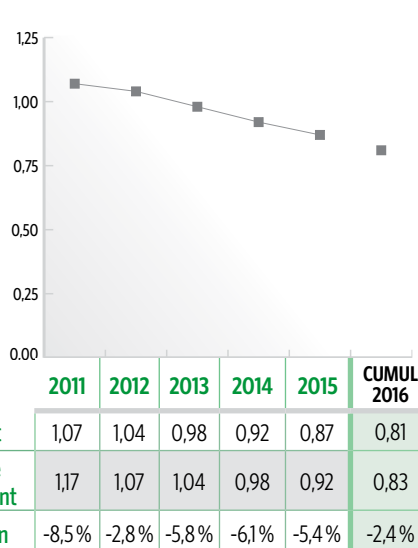


	2011	2012	2013	2014	2015	CUMUL 2016
Annexe 1 : Décès traumatiques	55	60	70	59	53	11
Annexe 2 : Décès traumatiques	4	5	3	1	4	1
Total des décès traumatiques	59	65	73	60	57	12
Annexe 1 : Décès causés par des maladies professionnelles*	191	189	159	167	175	91
Annexe 2 : Décès causés par des maladies professionnelles*	38	32	23	42	38	45
Total des décès causés par des maladies professionnelles*	229	221	182	209	213	136

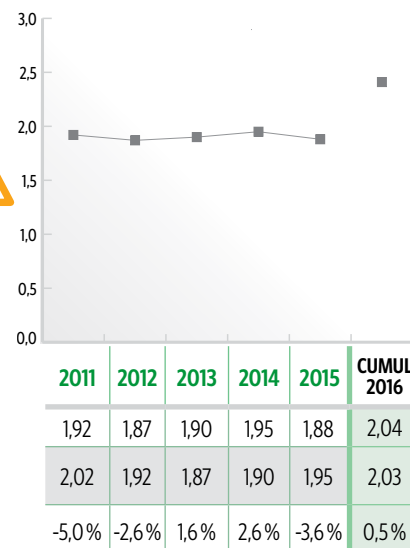
* Remarque : En raison de modifications législatives, les résultats des décès attribuables à des maladies professionnelles ne sont pas comparables d'une année à l'autre.

1.3 Taux de lésion ou de maladie avec interruption de travail

ANNEXE 1



ANNEXE 2



RETOUR AU TRAVAIL, RÉTABLISSEMENT ET PRESTATIONS ÉQUITABLES



OBJECTIFS

3

Améliorer les programmes de retour au travail et de rétablissement et administrer les prestations équitablement.

4

Améliorer l'intégration des services médicaux et des programmes de soins de santé en établissant des partenariats ciblés.

Les résultats des durées plus longues continuent de s'améliorer

Parmi les demandes de l'annexe 1, tant les résultats de la durée de 48 mois que ceux de la durée de 72 mois se sont améliorés comparativement au T2 de 2015. Même si pour 2,3 % des demandes, les travailleuses et travailleurs touchaient encore des prestations après 48 mois au T2 de 2015, ce résultat s'est amélioré pour s'établir à 2,0 % en 2016. De même, le pourcentage de la durée de 72 mois a baissé, passant de 4,2 % à 2,8 %. Nous nous attendons à ces améliorations en raison des réductions enregistrées par les durées courtes au cours des trimestres précédents.

Cependant, les résultats des durées plus courtes sont restés stables comparativement à l'exercice dernier, à l'exception des résultats de la durée de trois mois, qui ont légèrement augmenté, passant de 10,8 % au T2 de 2015 à 11,3 % cet exercice. Nous surveillerons de près ce résultat dans les mois et trimestres à venir concernant toute nouvelle augmentation.

Dans l'ensemble, 92 % des travailleuses et travailleurs de l'annexe 1 continuent de réaliser un retour au travail sans perte de salaire dans les 12 mois, soit un niveau inchangé par rapport au T2 de 2015. Les résultats en matière de retour au travail ont été étayés par les solides résultats du programme de transition professionnelle de la CSPAAAT. Ce trimestre, 86 % des travailleuses et travailleurs blessés de l'annexe 1 qui ont achevé leur plan de transition professionnelle dans le cadre du programme ont réussi à trouver un emploi, contre 79 % au T2 de 2015, soit le plus haut résultat obtenu jusqu'ici. Les programmes de soins de santé intégrés de la CSPAAAT, qui permettent de fournir rapidement des soins médicaux spécialisés aux travailleuses et travailleurs blessés, favorisent aussi le retour au travail. Dans le cadre de 41 % des demandes, les travailleurs ont été traités par l'entremise de ces programmes au T2 de 2016. Les résultats des durées courtes pour les demandes de l'annexe 2 ont continué d'augmenter et sont une fois de plus supérieurs à ceux du trimestre précédent. Comparativement au T2 de 2015, le pourcentage de la durée de trois mois est passé de 8,0 % à 9,0 %, tandis que celui de la durée de six mois a progressé de 3,9 % à 4,7 %. Nous continuons de discuter avec les employeurs de l'annexe 2 de la façon d'améliorer notre soutien en vue de les aider à répondre à cette tendance.

3.1 Retour au travail à 100 % des gains d'avant la lésion après 12 mois (demandes avec interruption de travail acceptées)

ANNEXE 1



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	92,0 %	92,4 %	91,7 %	91,0 %	92,1 %	91,5 %
Cible	92,0 %	92,0 %	92,0 %	92,2 %	92,2 %	92,2 %
Variation	0,0 %	0,4 %	-0,3 %	-1,2 %	-0,1 %	-0,7 %

ANNEXE 2



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	95,2 %	95,1 %	94,9 %	94,7 %	94,2 %	94,4 %
Exercice précédent	95,0 %	95,3 %	94,4 %	95,1 %	95,2 %	95,2 %
Variation	0,2 %	-0,2 %	0,5 %	-0,4 %	-1,0 %	-0,8 %

3.2 Pourcentage moyen des prestations pour perte de gains (PG) après immobilisation

ANNEXE 1



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	45 %	45 %	45 %	46 %	46 %	46 %
Exercice précédent	46 %	46 %	47 %	45 %	45 %	45 %
Variation	-1 %	-1 %	-2 %	1 %	1 %	1 %

ANNEXE 2



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	42 %	51 %	37 %	38 %	45 %	41 %
Exercice précédent	45 %	47 %	44 %	49 %	42 %	45 %
Variation	-3 %	4 %	-7 %	-11 %	3 %	-4 %

Remarque : En raison des faibles chiffres, le rendement de l'annexe 2 fait l'objet d'une évaluation cumulative plutôt que trimestrielle.

3.3 Pourcentage de décisions d'admissibilité rendues dans un délai de deux semaines à partir de la date d'enregistrement de la demande

ANNEXE 1



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	92 %	92 %	94 %	93 %	94 %	94 %
Cible	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Variation	2 %	2 %	4 %	3 %	4 %	4 %

ANNEXE 2



	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	90 %	89 %	94 %	93 %	95 %	94 %
Cible	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Variation	0 %	-1 %	4 %	3 %	5 %	4 %

3.4 Durées

ANNEXE 1

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	Cible	Évaluation
3 mois	10,8%	10,8%	11,1%	11,0%	11,3%	10,9%	△
6 mois	6,0%	5,8%	5,9%	6,0%	6,0%	5,8%	△
12 mois	3,8%	3,6%	3,7%	3,6%	3,7%	3,7%	✓
24 mois	2,7%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	2,5%	△
48 mois	2,3%	2,2%	2,1%	2,0%	2,0%	2,2%	✓
72 mois	4,2%	3,8%	3,4%	3,2%	2,8%	3,2%	✓

ANNEXE 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	Évaluation c. exercice précédent
3 mois	8,0%	8,2%	8,6%	8,8%	9,0%	✗
6 mois	3,9%	4,1%	4,2%	4,3%	4,7%	✗
12 mois	1,9%	1,9%	2,1%	2,3%	2,4%	✗
24 mois	1,0%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	△
48 mois	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	✓
72 mois	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	✓

3.5 Pourcentage d'emploi à l'issue du programme de transition professionnelle

ANNEXE 1

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	79%	79%	79%	79%	86%	83%
Exercice précédent	79%	81%	77%	79%	79%	79%
Variation	0%	-2%	2%	0%	7%	4%

ANNEXE 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	96%	93%	94%	99%	97%	98%
Exercice précédent	99%	92%	94%	93%	96%	94%
Variation	-3%	1%	0%	6%	1%	4%

Remarque: En raison des faibles chiffres, le rendement de l'annexe 2 fait l'objet d'une évaluation cumulative plutôt que trimestrielle.

4.1 Pourcentage de travailleurs ayant une déficience permanente

ANNEXE 1

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	5,8%	5,7%	6,4%	6,1%	5,9%	6,0%
Taux de référence	7,0%	7,0%	7,0%	6,5%	6,5%	6,5%
Variation	-1,2%	-1,3%	-0,6%	-0,4%	-0,6%	-0,5%

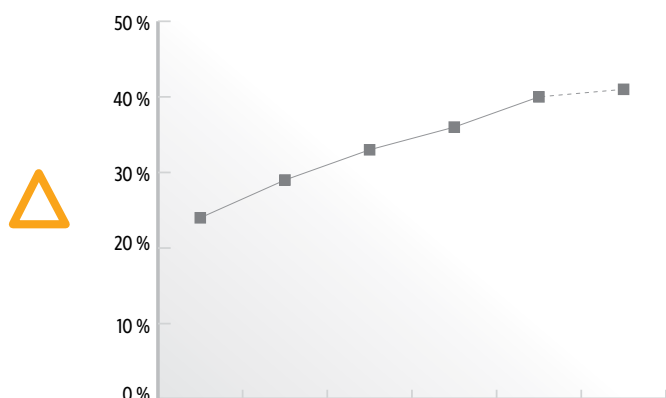
ANNEXE 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	2,5%	2,7%	2,4%	2,5%	2,1%	2,3%
Exercice précédent	1,9%	1,9%	1,6%	1,9%	2,5%	2,2%
Variation	0,6%	0,8%	0,8%	0,6%	-0,4%	0,1%

Remarque: En raison des faibles chiffres, le rendement de l'annexe 2 fait l'objet d'une évaluation cumulative plutôt que trimestrielle.

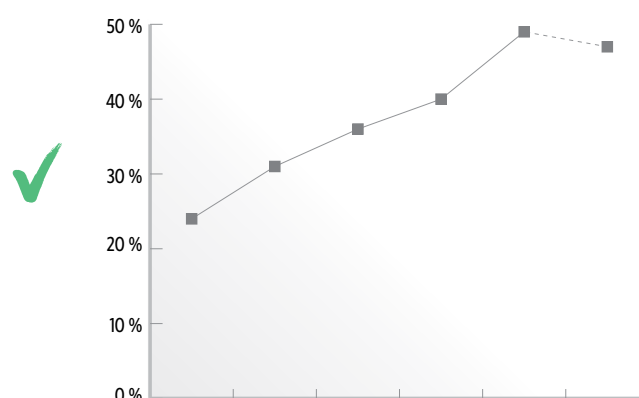
4.2 Pourcentage de demandes dans les programmes de soins de santé intégrés

ANNEXE 1



	2011	2012	2013	2014	2015	CUMUL 2016
Résultat	24%	29%	33%	36%	40%	41%
Cible	23%	24%	29%	33%	36%	43%
Variation	1%	5%	4%	3%	4%	-2%

ANNEXE 2



	2011	2012	2013	2014	2015	CUMUL 2016
Résultat	24%	31%	36%	40%	49%	48%
Cible	22%	24%	31%	36%	40%	43%
Variation	2%	7%	5%	4%	9%	5%

VIABILITÉ FINANCIÈRE

OBJECTIFS

5

S'assurer que les produits tirés des primes couvrent les coûts et que les prestations sont viables, tout en mettant en place un cadre d'établissement des taux transparent.

6

S'assurer que la stratégie de placement améliore la résilience du financement, tout en réalisant une mise en commun des éléments d'actif.

Continuité de l'amélioration sur le plan financier

Ce trimestre, la CSPAAT a fait de nouveaux progrès dans l'amélioration de son ratio de suffisance et l'augmentation de sa viabilité financière. Le ratio de suffisance a augmenté de 2,6 % pour s'établir à 82,3 %.

Au T2 de 2016, le bénéfice des activités de base obtenu par la CSPAAT s'est élevé à 407 M\$, soit 70 M\$ de plus que le chiffre prévu au budget. Les résultats du bénéfice des activités de base ont été alimentés principalement par un produit tiré des primes qui était de 6 % supérieur à celui du T2 de 2015 (attribuable à une augmentation des gains assurables de 4,7 %).

Ce trimestre, le portefeuille de placements de la CSPAAT s'est accru de près de 1 G\$ pour s'établir à 27,4 G\$. L'augmentation s'explique par le revenu de placement qui représente des rendements de placements de 2,3 % pour le trimestre et des transferts à partir des activités d'exploitation de 340 M\$. Les rendements du portefeuille au cours du T2 ont été surtout induits par de solides rendements des obligations, des marchandises et des infrastructures, parallèlement à de modestes rendements des titres de participation, des immeubles et des fonds spéculatifs.

5.1 Bénéfice des activités de base

ANNEXE 1

en M\$	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
Résultat	334	334	290	281	407	688
Budget	294	279	187	254	337	591
Variation	40	55	103	27	70	97

5.2 Passif non provisionné (méthode de suffisance)

ANNEXE 1

en M\$	2011*	2012*	2013	2014	2015	CUMUL 2016
Résultat	(14 199)	(13 299)	(10 638)	(8 697)	(6 984)	(5 633)
Budget	(12 294)	(13 772)	(13 777)	(11 424)	(8 129)	(6 543)
Variation	(1 905)	473	3 139	2 727	1 145	910

* selon la méthode de capitalisation

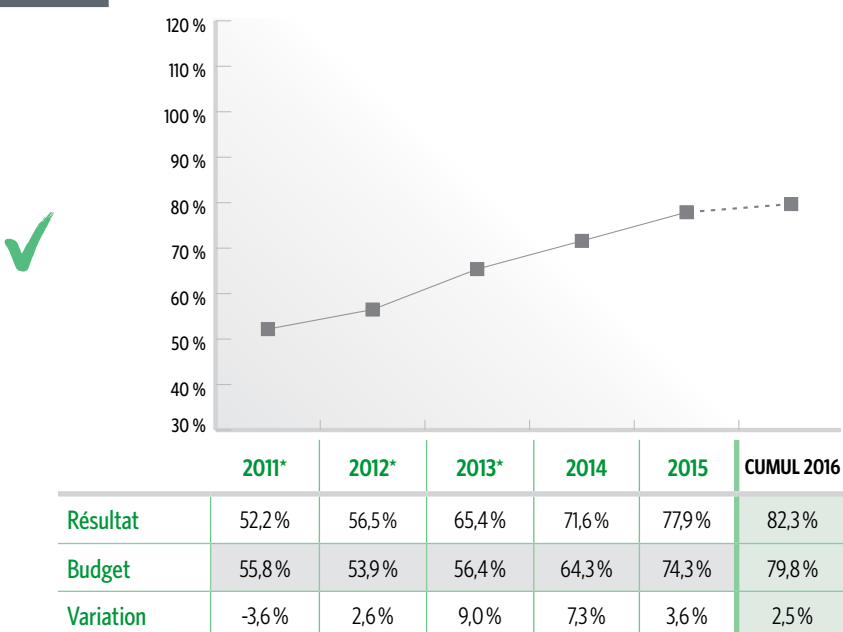
6.1 Total des rendements du fonds de placement (1 et 10 ans)

ANNEXE 1

	2011	2012	2013	2014	2015	T2 2016	Cible	Évaluation
1 an	2,3 %	10,5 %	12,7 %	10,3 %	5,8 %	2,3 %	5,25 %	⚠
10 ans	4,6 %	6,3 %	6,3 %	6,5 %	6,0 %	6,0 %	5,25 %	✓

5.3 Ratio de suffisance

ANNEXE 1



* ratio de capitalisation

INNOVATION



OBJECTIFS

7

Investir de manière ciblée dans les technologies et les programmes pour maximiser les résultats et la qualité des services que nous fournissons aux travailleurs et aux employeurs.

8

Générer davantage d'économies et prioriser les ressources à travers l'organisme.

Rapidité de la résolution des contestations

Ce trimestre, le volume des contestations reçues à la CSPAAT est stable comparativement au T2 de l'exercice dernier (2 015 contestations au T2 de 2015, contre 2 013 au T2 de 2016), quoiqu'en hausse par rapport au dernier trimestre (1 791). Les cibles en matière de rapidité de la résolution des contestations continuent d'être surpassées. Ce trimestre, plus de neuf contestations sur dix (91 %) ont été résolues en six mois, ce qui dépasse nettement la cible de 85 %. Le nombre de contestations actives est stable et se situe à un peu plus de 2 000.

Ce trimestre, le pourcentage des contestations acceptées (17 %) et celui des contestations acceptées ou refusées en partie (13 %) sont restés inchangés par rapport au T2 de 2015.

8.1 Charges administratives par tranche de 100 \$ de gains assurables

ANNEXE 1

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
 Résultat	0,44 \$	0,41 \$	0,51 \$	0,41 \$	0,39 \$	0,40 \$
Budget	0,42 \$	0,44 \$	0,49 \$	0,42 \$	0,43 \$	0,43 \$
Variation	0,02 \$	(0,03 \$)	0,02 \$	(0,01 \$)	(0,04 \$)	(0,03 \$)

8.2 Contestations – Nouvelles, Acceptées, Acceptées en partie

ANNEXES 1 ET 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016	Cible	Évaluation
Nouvelles contestations	2 015	1 883	1 880	1 791	2 013	3 809	3 750	
% de contestations résolues								
Acceptées	17 %	14 %	17 %	16 %	17 %	17 %	14-17 %	
Acceptées en partie	13 %	14 %	12 %	13 %	13 %	13 %	12-16 %	

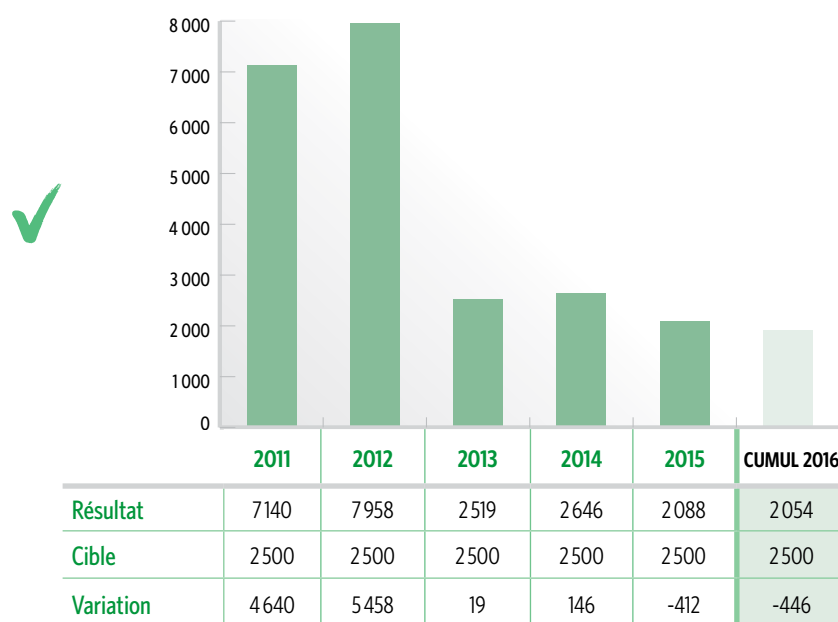
8.3 Pourcentage de contestations résolues en 6 mois

ANNEXES 1 ET 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	CUMUL 2016
 Résultat	89 %	85 %	87 %	89 %	91 %	90 %
Cible	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %
Variation	4 %	0 %	2 %	4 %	6 %	5 %

8.4 Nombre de contestations actives

ANNEXES 1 ET 2



NOTRE PERSONNEL



OBJECTIFS

9

Attirer et conserver des employés engagés, responsables et compétents qui fournissent des services de haute qualité aux travailleurs, aux employeurs et à nos intervenants.

10

Assurer la stabilité organisationnelle en gérant la relève ainsi qu'en développant et en préservant le savoir collectif.

Nouvelle stratégie en matière d'expérience de la clientèle en cours d'élaboration

Au T2 de 2016, la CSPAAAT s'est améliorée dans la mesure globale de la satisfaction de la clientèle. Soixante-dix pour cent des travailleurs blessés et 79 % des employeurs ont indiqué être satisfaits de leur expérience globale, et les deux groupes ont déclaré une satisfaction globale supérieure à celle éprouvée à la même période de l'exercice dernier.

Peu importe les résultats de ces sondages, la CSPAAAT sait qu'elle peut en faire plus en vue de repenser et d'améliorer l'expérience qu'elle offre à ses clients. Nous sommes en train d'élaborer une nouvelle stratégie en matière d'expérience de la clientèle, que nous mettrons en œuvre plus tard au cours de l'exercice, précisément à cette fin. Par l'entremise de la nouvelle stratégie, nous nous appliquerons à faire réellement preuve de leadership dans la prestation de services aux travailleurs et aux employeurs.

9.1 Indice de l'excellence du service

ANNEXES 1 ET 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	Cible	Évaluation
Demandes - Travailleurs blessés	80 %	76 %	74 %	76 %	74 %	77 %	⚠
Demandes - Employeurs	85 %	85 %	85 %	85 %	84 %	87 %	⚠
Gestion des comptes	90 %	89 %	88 %	89 %	87 %	90 %	⚠

9.2 Satisfaction globale

ANNEXES 1 ET 2

	T2 2015	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	Évaluation c. exercice précédent
Travailleurs blessés	66 %	71 %	69 %	67 %	70 %	✓
Employeurs	75 %	74 %	74 %	78 %	79 %	✓

9.3 Engagement des employés



*En voie
d'élaboration*

Bulletin trimestriel du T2 de 2016

Zoom sur l'industrie de la construction

Le présent *Bulletin trimestriel* fournit un aperçu approfondi de l'un des plus grands secteurs d'industrie dans le cadre des activités de la CSPAAT. La CSPAAT bénéficie de la compréhension des principaux faits et des tendances clés au sujet de ses plus grandes industries. L'information sert à prévoir les besoins aux fins de la planification des ressources et à explorer de nouveaux domaines prometteurs pour déployer des efforts ciblés en vue d'améliorer les résultats. Grâce à ce bulletin et aux futurs articles, la CSPAAT communiquera certaines constatations tirées de ses recherches sur les industries, en commençant par faire le zoom sur l'industrie de la construction.

LE SAVIEZ-VOUS? Plus de 80 % du produit et des coûts de la CSPAAT viennent de six industries seulement, à savoir l'automobile, la construction, la santé, la fabrication, les services et les transports.

ÉTAT DE LA CONSTRUCTION EN ONTARIO

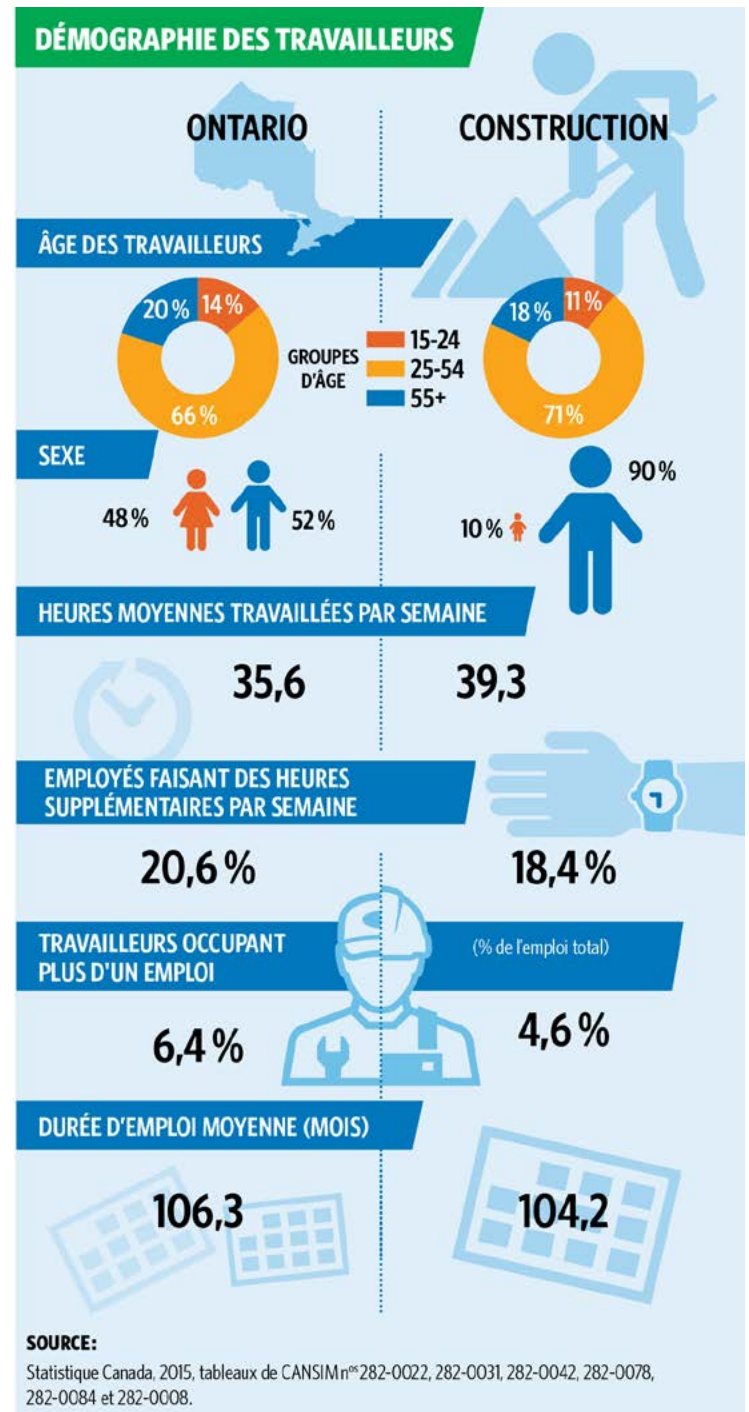
D'après Statistique Canada, l'industrie de la construction est responsable de plus de 6 % du PIB de l'Ontario et est à présent le septième plus important employeur de la province. Les 20 dernières années ont été marquées par une hausse assez constante de l'emploi dans la construction. Depuis la fin des années 90, la proportion des Ontariennes et Ontariens employés dans la construction a elle aussi augmenté, passant de 5,3 % en 1997 à 7,1 % à la fin de 2015, soit 496 000 Ontariens.

La CSPAAT a constaté que les deux dernières décennies ont aussi été une période de consolidation dans l'industrie de la construction. De 1995 à 2015, la proportion des travailleurs de la construction employés par de grandes entreprises (celles comptant au moins 100 travailleurs équivalents temps plein) a considérablement augmenté, passant de 19 % à 29 %. De manière inverse, la part de ceux employés par de petites entreprises (moins de 10 travailleurs équivalents temps plein) a baissé, passant de 39 % à 31 %. Près de trois employés de la construction sur cinq travaillent présentement pour moins de 5 % des employeurs.

Démographie de la main-d'œuvre. Par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'Ontario, les travailleurs de la construction sont plus susceptibles d'être syndiqués et de travailler davantage d'heures hebdomadaires, mais ils sont légèrement moins enclins à occuper plus d'un emploi ou à faire des heures supplémentaires (qu'elles soient rémunérées ou non). L'industrie reste dominée par les hommes, et la tranche d'âge de ses

travailleurs est plus restreinte que celle des travailleurs de l'Ontario dans leur ensemble.

Selon un rapport¹ de 2015 financé par le gouvernement du Canada, il est prévu que l'emploi dans la construction en Ontario continuera de croître de 2015 à 2024 (32 000 nouveaux emplois estimatifs), mais à un rythme plus lent que celui de la croissance enregistrée de 2010 à 2014 (54 000 nouveaux emplois). Compte tenu du départ à la retraite de travailleuses et travailleurs, l'immigration constituera



1. Regard prospectif – Construction et maintenance – Ontario, ConstrForce Canada, Points saillants 2015-2024

une source importante en vue de satisfaire la demande de main-d'œuvre en construction, renforçant davantage le besoin de fournir des services de prévention et de retour au travail dans d'autres langues que le français et l'anglais. Dans l'ensemble, on s'attend à ce que la demande en main-d'œuvre soit satisfaite, mais l'offre risque d'être parfois limitée dans certains marchés.

Activités commerciales. La croissance du secteur de la construction dans son ensemble a été relativement homogène dans la plupart de ses sous-secteurs. D'après les données de Statistique Canada, la répartition de l'emploi par sous-secteur de la construction est restée assez constante au cours des 20 dernières années. Bien que la proportion des travailleurs dans la construction d'autoroutes, de rues et de ponts ait décliné par rapport à celle de la fin des années 90, la part des travailleurs de la construction dans la majeure partie des autres sous-secteurs est demeurée stable ou a légèrement augmenté.

ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION EN ONTARIO

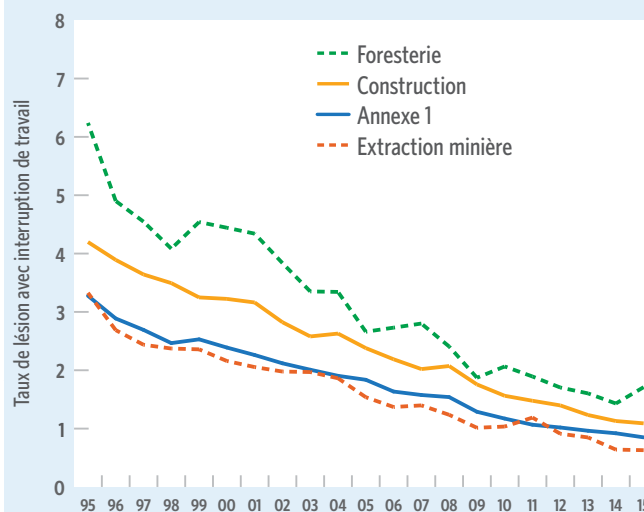
L'importance de l'industrie pour la CSPAAT. Même si la construction représente moins de 9 % des emplois couverts par la CSPAAT, 27 % du produit tiré des primes de la CSPAAT en provient actuellement, soit un pourcentage considérablement supérieur à celui de tout autre secteur. À lui seul, le groupe de taux *Construction d'habitations*, l'un des douze groupes de taux de la construction, est responsable d'un produit tiré des primes supérieur à celui de dix des seize secteurs d'industrie de la CSPAAT. Le pourcentage du produit tiré des primes global contributif du secteur de la construction a augmenté considérablement par rapport à celui d'il y a 20 ans : en 1995, la part du produit tiré des primes de la CSPAAT provenant de la construction était de 13 %, soit moins de la moitié de la part actuelle.

LE SAVIEZ-VOUS? Moins de 1 % des employeurs de la construction représente 37 % des employés, 38 % des produits tirés des primes et 33 % des prestations pour perte de salaire au sein du secteur de la construction.

En même temps, aucune industrie ne reçoit des prestations pour perte de gains (PG) aussi élevées que celles versées dans l'industrie de la construction (22 % de tous les versements de prestations pour PG en 2015). Bien que toutes les industries aient enregistré une amélioration des résultats de rétablissement et de retour au travail et qu'elles aient connu la baisse correspondante du coût des prestations, l'industrie de la construction s'est améliorée plus lentement quant au montant des prestations pour PG versées. Le nombre moyen de jours d'interruption de travail dans les 12 premiers mois après la lésion est lui aussi plus élevé pour les demandes de la construction (50 jours pour les lésions avec interruption de travail de 2014) que celui de n'importe quelle autre des six grandes industries.

Même si elle a enregistré une croissance soutenue au cours des 20 dernières années, l'industrie de la construction connaît bel et bien d'importantes régressions à court terme. Cela est particulièrement vrai pour le groupe de taux *Construction d'habitations*, qui a subi une baisse (de 9 %) lors des années de récession 2008-2009. La CSPAAT atténue ce risque en surveillant attentivement des indicateurs clés pour l'industrie (p. ex., la valeur des permis de construire) et en utilisant des recherches de spécialistes tiers afin d'établir ses prévisions de produit et de coûts en conséquence.

Comparaison des taux de lésion avec interruption de travail



Baisse des demandes pour lésion avec interruption de travail dans la construction. Le nombre des demandes de prestations avec interruption de travail reçues par la CSPAAT et provenant de l'industrie de la construction a baissé ou est resté stable pendant presque chaque année depuis le début des années 90. Cette diminution s'est produite malgré l'augmentation de l'emploi dans la construction. De ce fait, le taux de lésion avec interruption de travail de la construction a enregistré une amélioration constante.

La réduction du nombre de lésions et de maladies peut s'expliquer en partie par l'amélioration des mesures de sécurité chez les employeurs, avec l'appui de celles et ceux qui prônent le renforcement de la sécurité dans la construction. Ces améliorations ne se sont pas limitées à certains groupes de taux au sein de la construction. Les taux de lésion avec interruption de travail ont diminué pour tous les grands types de travaux de la construction, notamment la construction d'habitations, la finition intérieure et la construction industrielle, commerciale et d'établissements ainsi que les travaux de toiture, la construction de routes et l'excavation. La fréquence des lésions a reculé considérablement, quelle que soit la taille de l'entreprise de l'employeur (voir le tableau à la page suivante), mais les entreprises plus petites continuent d'enregistrer un taux de lésion avec interruption de travail supérieur à celui d'entreprises plus grandes (dont les demandes tendent à coûter plus cher). Cette différence n'est pas propre

à la construction, étant donné qu'on a observé une tendance similaire dans la plupart des autres secteurs.

NOMBRE D'ÉTP	TAUX DE LÉSION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL (1995)	TAUX DE LÉSION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL (2015)	AMÉLIORATION
100 ou plus	3,00	0,96	68 %
De 20 à 99	4,57	1,21	74 %
De 10 à 19	6,06	1,86	69 %
Moins de 10	9,32	2,27	76 %

La construction n'est pas la seule industrie à voir son taux de lésion avec interruption de travail s'améliorer. Comme l'illustre le graphique à la page précédente, les employeurs qui ont des taux de prime semblables à ceux de la construction ont enregistré un recul similaire. Tandis que le taux de lésion avec interruption de travail a baissé pour tous les employeurs de l'annexe 1 (courbe bleue), celui de la construction a enregistré une amélioration plus spectaculaire (courbe jaune) au cours de la même période.

Nature des lésions dans la construction. Les dossiers à impact élevé de la construction (lésions au dos ou à l'épaule, ou fractures) constituent 39 % des lésions avec interruption de travail de 2015, soit l'un des pourcentages les plus élevés de toute industrie. En particulier, les fractures surviennent à un taux de 21 par 10 000 travailleuses et travailleurs couverts par année. Cela représente plus de deux fois et demie le taux du reste des employeurs de l'annexe 1. Au cours des cinq dernières années, pendant que le taux de lésion avec interruption de travail de la construction enregistrerait une baisse de 24 % dans l'ensemble, le taux des fractures a lui diminué de 10 %.

Parmi les autres lésions importantes survenant à un rythme beaucoup plus élevé dans la construction, on compte les luxations, les amputations, les bursites et les lésions du disque intervertébral, qui s'y produisent toutes à un rythme dépassant plus de deux fois celui du reste des employeurs de l'annexe 1.

Les employeurs de la construction ont aussi le plus haut taux de décès professionnels en Ontario. Au cours des dix dernières années (de 2006 à 2015), il y a eu plus de décès traumatiques au sein de la construction que dans tout autre secteur (29 % des décès traumatiques durant cette période). Il en est de même pour les décès causés par des maladies professionnelles, dont 28 % se sont produits dans l'industrie de la construction. Par conséquent, la construction demeure un secteur prioritaire pour le système de prévention.

LE SAVIEZ-VOUS? La CSPAAT estime que lorsque le financement intégral aura été atteint, elle n'aura plus besoin de percevoir la somme annuelle de 450 M\$ auprès des employeurs de la construction de l'Ontario.

À QUOI RESSEMBLE L'AVENIR?

Compte tenu de l'impact du secteur de la construction, la CSPAAT continue de surveiller étroitement la santé de

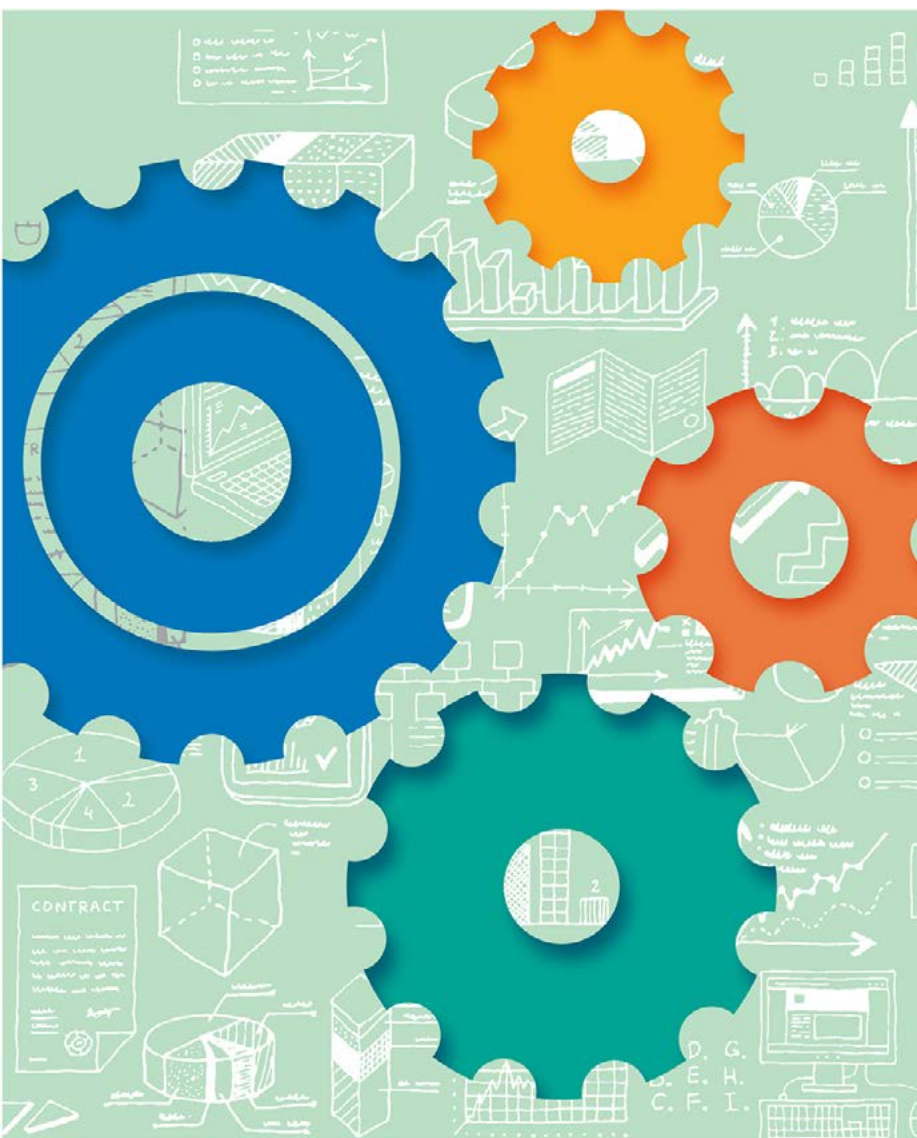
cette industrie en utilisant des indicateurs que l'on sait reliés à l'activité de construction, tels que la valeur des permis de construire en Ontario. Par exemple, on s'attend à ce que la croissance des permis de construire résidentiels en Ontario soit de 1,6 % en 2016, ce qui laisse croire que les gains assurables provenant du groupe de taux *Construction d'habitations*, qui représentent environ 5 % du produit tiré des primes actuel, risquent aussi d'enregistrer une légère croissance. Similairement, la valeur des permis de construire non résidentiels devrait augmenter de 3,1 % cette année. Ainsi, nous pouvons aussi prévoir l'augmentation des gains assurables du groupe de taux *Construction industrielle, commerciale et d'établissements*.

La CSPAAT élabore un nouveau cadre de tarification pour relever les défis posés par le système actuel de classification et d'établissement des taux ainsi que pour changer la façon d'établir les taux de prime. À l'automne 2016, la CSPAAT demandera au conseil d'administration d'approuver le modèle du cadre de tarification en vue d'une mise en œuvre prévue au plus tôt en 2019. Comme l'ont montré les estimations publiées par la CSPAAT en janvier 2016, les taux de prime 2016 prévus pour certaines catégories de la construction sont comme suit :

CATÉGORIE	COÛT DES NOUVELLES DEMANDES	CHARGES D'ADMINISTRATION	COÛTS DES DEMANDES PASSÉES	TOTAL
G1 - Construction de bâtiments	2,05 \$	0,77 \$	2,02 \$	4,85 \$
G2 - Construction d'infrastructures	2,22 \$	0,82 \$	2,19 \$	5,23 \$
G31 - Entrepreneurs en travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment	3,98 \$	1,26 \$	3,93 \$	9,16 \$
G32 - Entrepreneurs en installations d'équipements techniques	1,40 \$	0,61 \$	1,39 \$	3,40 \$
G33 - Entrepreneurs spécialisés	2,17 \$	0,80 \$	2,14 \$	5,12 \$

Comme indiqué dans la colonne Coûts des demandes passées, les employeurs de la construction continuent de contribuer considérablement à l'élimination du passif non provisionné (PNP). D'après l'*Énoncé économique 2016* de la CSPAAT, on prévoit actuellement l'élimination du PNP dès 2021, soit six années d'avance sur les exigences prévues par la loi. Le financement intégral (prévision actuelle de financement de 115 % à 125 %) devrait être atteint entre 2028 et 2032. Dès que la CSPAAT sera intégralement financée, elle n'aura plus à percevoir des primes pour étayer sa suffisance de financement.

La CSPAAT surveillera de près l'industrie de la construction de l'Ontario dans les années à venir, et elle lui fournira un soutien continu en vue de favoriser la sécurité professionnelle ainsi que le rétablissement et le retour au travail de ses travailleuses et travailleurs. Nous avons hâte de collaborer avec les intervenantes et intervenants de l'industrie pour faire en sorte que le régime d'assurance contre les accidents du travail produise les meilleurs résultats possible pour les travailleurs et employeurs.



Remarque : La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.