

Commission de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail
Rapport annuel 2010

wsib
cspaat
ONTARIO

Gagner la confiance
du public grâce à l'équité
et l'intégrité

Message du
président du conseil

Message du président

Revue de l'année

Rapport de gestion

Table des
matières



Accueil



Précédente



Suivante



Imprimer



Nous
contacter



Rechercher

Table des matières

[Message du président du conseil](#)

[Message du président](#)

[Revue de l'année](#)

[Sommaire des résultats](#)

[Plan d'affaires 2011 à 2013](#)

[Aller de l'avant](#)

[Conseil d'administration et comités](#)

[Rapport de gestion](#) (822 ko, pdf)

[Responsabilité à l'égard de l'information
financière](#) (456 ko, pdf)

[Rapport des auditeurs indépendants](#) (441 ko, pdf)

[Opinion de l'actuaire](#) (440 ko, pdf)

[États financiers consolidés](#) (461 ko, pdf)

[Notes afférentes aux états financiers consolidés](#)
(571 ko, pdf)

[Rétrospective des dix derniers exercices](#) (40 ko, pdf)

[Télécharger le rapport de gestion complet \(1 581 ko, pdf\)](#)





Steven W. Mahoney
Président du conseil
de la CSPAAT

Message du
président du conseil

À votre écoute pour atteindre l'équilibre et trouver des solutions

L'exercice 2010 s'est amorcé avec la publication d'un rapport sur les consultations que j'ai effectuées en 2009 auprès des intervenants. Cet examen crucial des programmes et des politiques de la CSPAAT a permis à notre conseil d'administration et à notre organisme d'obtenir de précieuses rétroactions. Il a également permis à notre nouveau président-directeur général, M. David Marshall, de mieux comprendre les principales préoccupations des travailleurs et des employeurs auxquels nous offrons des services.

Ce que nous avons retenu, c'est que nos intervenants souhaitent pour l'Ontario un régime de santé et de sécurité professionnelle abordable offrant une valeur ajoutée. Ils désirent un régime qui est clairement responsable devant les gens de l'Ontario et qui est viable sur le plan financier. Les moyens que nous prendrons pour y parvenir font actuellement l'objet de discussions entre la CSPAAT, nos partenaires du régime, les travailleurs, les syndicats et les employeurs de toute taille et de tous les secteurs.

L'examen du financement amorcé à l'automne 2010 et présidé par le professeur Harry Arthurs vise à trouver des pistes de solutions par l'intermédiaire de consultations officielles auprès des intervenants et à obtenir leurs idées sur la meilleure façon de composer avec la dette non provisionnée. Au cours de l'examen du financement, des idées, des priorités et des suggestions seront entendues dans un cadre fondé sur une compréhension commune de la réalité au sein de laquelle la CSPAAT exerce ses activités.

Un dialogue pour le changement au moyen de comités de consultation

En 2010, les membres des comités de consultation nouvellement créés ont commencé à se rencontrer régulièrement. Formés de représentants des principaux secteurs d'activité, syndicats et groupes de travailleurs, ces comités de consultation offrent une tribune permettant de discuter de l'incidence des changements de politique et de programme de la CSPAAT. Je veux par ailleurs remercier les membres de ces comités pour le temps qu'ils consacrent à travailler avec la CSPAAT afin de créer un dialogue franc et productif sur les défis avec lesquels nous devons composer ensemble ainsi que pour leur engagement continu envers cette tâche.

Ces comités de consultation constituent une étape importante vers la création d'un environnement de réelle consultation, d'une mobilisation soutenue de la part des intervenants et d'un dialogue sur notre future direction.

Joindre le geste à la parole pour aller de l'avant

Au début de 2010, le Comité permanent des comptes publics a été avisé que cette année serait une année de transformation pour la CSPAAT. À la lumière de l'ampleur des travaux que nous avons déjà effectués pour cerner les principaux facteurs expliquant la dette non provisionnée,



Accueil



Précédente



Suivante



Imprimer



Nous contacter



Rechercher

le début de l'examen du financement et l'élaboration d'un plan stratégique, il apparaît clairement que nous sommes en processus de changement. Nos résultats financiers de 2010 témoignent déjà d'améliorations graduelles de notre résultat net.

David Marshall a fait preuve d'un leadership précieux et d'une compréhension aiguë des moyens que nous devons prendre pour mener la CSPAAT vers la viabilité financière. Nous devons nous assurer que nos valeurs de base et nos obligations sont respectées lorsque nous servons les travailleurs et les employeurs de l'Ontario.

Ce qui nous importe le plus, c'est d'offrir aux employeurs une valeur en contrepartie des primes qu'ils versent et de traiter les travailleurs blessés avec équité et compassion. Pour ce faire, nous avons besoin d'un financement suffisant permettant de protéger l'intégrité à long terme du régime, de maintenir les prestations des travailleurs et de procurer une assise solide à l'excellence du service.

Une voix pour le changement s'élevant pour protéger les travailleurs

Les travailleurs blessés et leur famille demeurent au cœur de toutes les actions de la CSPAAT. La veille de Noël 2009, nous avons subi la perte tragique de quatre travailleurs qui ont fait une chute de 13 étages à la suite de l'effondrement d'un échafaudage. À la suite de la pire tragédie survenue en une journée depuis un demi-siècle dans le milieu de la construction à Toronto, le gouvernement de l'Ontario a fait appel à un groupe d'experts-conseils en santé et sécurité professionnelle pour tenir des audiences partout en Ontario et faire des recommandations visant à améliorer la sécurité en milieu de travail en Ontario.

Le rapport du groupe d'experts a été publié à la fin de 2010 et recommande notamment la création d'un nouvel organisme de prévention au sein du ministère du Travail. Plusieurs ont déclaré que cette recommandation faisait en sorte que la CSPAAT était désormais exclue des activités de prévention. Je veux à cet

effet rassurer les travailleurs et les employeurs de la province et leur dire que la CSPAAT aura toujours un rôle vital à jouer à titre de principal partenaire du régime de santé et de sécurité professionnelle de l'Ontario.

Nous sommes très fiers de ce que nous avons accompli au chapitre de la réduction des lésions en milieu de travail en Ontario. Au cours des 12 dernières années, nous avons changé la perception des gens sur les lésions en milieu de travail, et notre apport ne se limite pas à des changements d'attitude et de croyance. Voici des données tangibles qui reflètent notre réussite :

« La fin de 2010 marque la fin d'une décennie stimulante pour la CSPAAT. Chaque défi nous a donné l'occasion de croître de façon constructive tout en continuant de bâtir un régime de santé et de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail solide pour les travailleurs et les employeurs de l'Ontario. »
- L'HONORABLE STEVEN W. MAHONEY
PRÉSIDENT DU CONSEIL

- Les lésions avec interruption de travail ont diminué de 46 % depuis 1999.
- Les décès traumatiques chez les jeunes travailleurs ont diminué de plus de 75 % depuis 1999.
- Le pourcentage d'employeurs croyant que la CSPAAT aide à prévenir les lésions en milieu de travail a augmenté, passant de 74 % en 2000 à 84 % en 2008.

- Dans un sondage mené en 2008, 94 % des travailleurs et 95 % des employeurs ont indiqué qu'ils étaient fortement en accord avec le fait que les lésions peuvent être évitées.

La CSPAAT mettra tout en œuvre pour travailler avec le ministère du Travail et les partenaires du régime de façon à recentrer et renouveler ses mesures de prévention en Ontario. Nous demeurons engagés à faire de cette province l'endroit le plus sécuritaire où travailler dans le monde.

Un appel à l'action : travailler main dans la main

La fin de 2010 marque la fin d'une décennie stimulante pour la CSPAAT. Chaque défi nous a donné l'occasion de croître de façon constructive tout en continuant de bâtir un régime de santé et de





sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail solide pour les travailleurs et les employeurs de l'Ontario.

Je suis convaincu que nous avançons dans la bonne direction et que le travail effectué au cours des cinq à dix dernières années a forgé une solide assise pour le dur travail qui reste à venir.

La CSPAAT ne peut travailler en vase clos par rapport à ses intervenants. Nous avons besoin de chaque travailleur et employeur, de chaque fournisseur de services et professionnel en santé, de chaque partenaire en santé et en sécurité, ainsi que des leaders du gouvernement pour travailler de concert à un but commun. Nous savons que la CSPAAT et nos partenaires sont prêts à relever le défi. Les gens que j'ai rencontrés au cours de mes cinq dernières années à titre de président du conseil de la CSPAAT m'ont tous démontré clairement qu'ils voulaient que notre régime fonctionne. Même si nos idées sur les moyens pour y parvenir diffèrent parfois, nous partageons tous le même point de vue sur la nécessité, pour l'Ontario, de disposer

d'un régime d'assurance contre les accidents du travail fiable, équitable et efficient qui prévoit des indemnités sans égard à la responsabilité.

Ce sont les principes de base sur lesquels la compensation des travailleurs a été fondée il y a plus de cent ans par Sir William Meredith. Je suis persuadé qu'au cours des prochaines années, nous observerons un renouvellement de notre engagement envers ces principes et que nous continuerons de favoriser une atmosphère de coopération, de communication ouverte et de franche collaboration qui incitera tout un chacun à participer à la recherche de solutions efficaces pour l'Ontario.

L'honorable Steven W. Mahoney
Président du conseil



Message du président

I. David Marshall
Président-directeur
général de la CSPAAT

Régler le problème de la dette non provisionnée

Pour la CSPAAT, 2010 a été une année d'examen analytique rigoureux et objectif de son fonctionnement. Ce fut aussi une année de changement, qui a permis aux intervenants de voir la CSPAAT monter en puissance et s'orienter vers une série de résultats fructueux

Début

Lorsque la CSPAAT a été établie, en 1914, ses principes étaient fondés sur les soins fournis aux travailleuses et travailleurs atteints d'une lésion professionnelle et un compromis historique selon lequel les travailleurs abandonnaient leurs droits de poursuivre leur employeur en cas de lésion professionnelle, et les employeurs acceptaient en contrepartie de constituer une caisse qui fournirait une indemnisation équitable et efficace. À cette époque-là, des dispositions semblables étaient en voie d'adoption partout au Canada et aux États-Unis.

Aux termes du régime ontarien, les employeurs versent des primes dans une caisse d'assurance fondée sur la responsabilité collective en vue de verser des prestations aux travailleuses et travailleurs blessés. Comme la question du montant approprié d'indemnisation accordé aux travailleurs blessés n'appartient plus au système judiciaire, c'est le gouvernement qui établit les montants accordés aux termes de la loi, qui est appliquée par la CSPAAT.

Évolution

Pendant près d'un siècle, le régime de la CSPAAT a servi les entreprises, les travailleuses et travailleurs et toute la société ontarienne. Bien sûr, beaucoup de choses ont changé au cours de cette période. L'un de ces changements a été l'avènement du paiement des soins médicaux des travailleurs blessés, survenu avant l'établissement du système de santé publique du Canada.

Cette composante existe encore aujourd'hui, et près d'un demi-milliard de dollars sont payés chaque année aux termes du régime d'assurance contre les accidents du travail pour des frais médicaux qui ne sont pas remboursés par le système de santé publique. Parmi les autres changements, mentionnons les prestations versées aux travailleurs blessés pour perte de revenu de retraite et l'ajustement des prestations en fonction du taux d'inflation.

Intérêts des intervenants

Les groupes d'intervenants de la CSPAAT ont des divergences d'intérêts inhérentes. Les employeurs veulent une réduction de leurs primes et du montant des prestations versées, alors que les travailleuses et travailleurs veulent des prestations les indemnifiant non seulement pour les frais médicaux liés à leurs lésions, mais aussi pour leur perte de salaire ainsi que pour leur souffrance et celle de leur famille. Ces intérêts divergents créent des



tensions et entraînent un certain nombre de débats entre les deux groupes d'intervenants concernant le fonctionnement approprié du régime d'assurance. Aucun des deux groupes n'estime que ses besoins sont pleinement satisfaits.

Le rôle du gouvernement

Le gouvernement joue un rôle important dans le fonctionnement du régime d'assurance contre les accidents du travail. Comme il se doit, c'est le gouvernement qui détermine ce qui constitue une indemnisation équitable pour les personnes qui se blessent au travail. C'est le gouvernement qui concilie les intérêts des travailleurs et des employeurs en établissant les prestations à un niveau approprié aucun.

Toutefois, une autre raison tout aussi impérieuse justifie la participation du gouvernement

: l'impact important du régime d'assurance des accidents du travail sur l'économie de l'Ontario. L'indemnisation des lésions professionnelles ne se résume pas au calcul des coûts médicaux et des pertes de salaire. La dette totale liée aux prestations d'assurance contre les accidents du travail du régime s'élève actuellement à près de 45 milliards de dollars. Une dette aussi importante a un effet considérable sur l'économie de la province.

Des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs se blessent chaque année, et des milliards de dollars leur sont versés en indemnités. C'est une question qui ne peut pas être laissée complètement au marché. Le gouvernement doit jouer un rôle, car, en raison de l'impact de notre régime d'assurance sur le taux d'emplois productifs en Ontario et du coût global et de l'effet des lésions professionnelles sur les lieux de travail, notre régime doit aussi refléter considérablement les valeurs que nous prônons.

Le ministère du Travail et d'autres organismes gouvernementaux considèrent les facteurs définissant le niveau approprié des prestations, les mesures à prendre pour réduire l'incidence des lésions, pour réduire les primes, et évaluent les nouveaux dangers auxquels les travailleurs sont exposés. Leurs décisions ont une influence sur le dialogue et les priorités établies par le ministère pour les administrateurs de la loi et du régime d'assurance, c'est-à-dire la CSPAAAT.



La CSPAAAT a pris le taureau par les cornes. Elle doit remplir les responsabilités d'un organisme fiduciaire indépendant afin d'être imputable et de prendre les décisions difficiles qui s'imposent et apporter les changements nécessaires pour assurer sa viabilité financière. Elle doit fournir à ses clients les services et prestations qui comptent à leurs yeux.

- I. DAVID MARSHALL

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Préoccupations quant à l'avenir

La dette non provisionnée a accru les préoccupations concernant la viabilité du régime d'assurance contre les accidents du travail. Les employeurs se plaignent que le poids de la dette causée par les dossiers d'indemnisation du passé fait perdre à l'Ontario son avantage concurrentiel. Les travailleurs se plaignent que

les employeurs n'ont pas payé des primes équitables, ce qui expliquerait l'insuffisance de leurs prestations.

En fait, le régime d'assurance contre les accidents du travail est maintenant compromis financièrement et, comme le vérificateur général l'a souligné en 2009, tous les intervenants doivent s'asseoir ensemble pour élaborer un plan acceptable afin de restaurer sa santé financière, sinon le gouvernement sera forcé d'assumer lui-même la dette, et de la payer au moyen des impôts des contribuables. Les mesures nécessaires pour régler cette situation deviendront draconiennes, et leurs conséquences seront moins désirables pour tous les intervenants.

Pourquoi le régime s'est-il déséquilibré? Pourquoi cette situation a-t-elle duré pendant autant d'années? Est-il possible d'avoir un régime d'assurance bien financé pour les travailleurs qui soit à la fois abordable et équitable? Les autres provinces

canadiennes nous ont fourni de nombreuses preuves que c'est possible, mais peut-on y arriver ici, en Ontario? Ce sont là les questions auxquelles nous tenterons de répondre dans le présent document et le plan d'affaires de la CSPAAT 2011 à 2013.

La solution : s'engager à changer

La CSPAAT s'est engagée à changer et à s'améliorer. Pour ce faire, en 2010, elle a mis en œuvre plusieurs initiatives clés pour s'attaquer aux causes de la dette non provisionnée. La CSPAAT doit améliorer sa situation financière en éliminant la dette non provisionnée et en progressant vers un régime suffisamment financé. C'est la norme pour la plupart des régimes d'indemnisation des travailleurs du Canada. Si le régime est suffisamment financé, les prestations futures sont assurées, et les primes des employeurs s'en trouvent réduites.

Augmenter l'intégrité, la confiance et l'équité

La CSPAAT a pris le taureau par les cornes. Elle doit remplir les responsabilités d'un organisme fiduciaire indépendant afin d'être imputable et de prendre les décisions difficiles qui s'imposent et apporter les changements nécessaires pour assurer sa viabilité financière. Elle doit fournir à ses clients les services et prestations qui comptent à leurs yeux.

La CSPAAT s'efforce maintenant de s'assurer que les employeurs peuvent poursuivre leurs activités en leur offrant une protection contre les conséquences financières des lésions et maladies professionnelles. Elle s'efforce aussi de s'assurer que les travailleuses et travailleurs sont convaincus qu'on leur offre des services et un soutien pour les aider à retourner au travail et à reprendre leur vie normale après un incident relié au travail.

Un plan équilibré

Le plan d'affaires de la CSPAAT 2011 à 2013 établit l'orientation stratégique de la CSPAAT et ses objectifs pour les trois prochaines années. Il fournit une gamme de solutions conçues pour que la CSPAAT réussisse, après une période raisonnable, à établir un régime suffisamment financé.

Le plan de la CSPAAT prévoit tant des mesures relatives à la gestion que l'augmentation des taux de prime. Il ne prévoit pas de réductions des prestations ni n'exige des employeurs de porter le fardeau en entier. En 2011, la CSPAAT apportera aux services qu'elle fournit aux travailleurs et employeurs des changements fondés sur la confiance, l'intégrité et l'équité. Le régime d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario sera géré avec rigueur et discipline sur le plan financier pour assurer sa viabilité à long terme de ce service essentiel en Ontario.

En 2010, la CSPAAT a assuré son essor à venir. Cela nous aidera, au cours des années à venir, à bâtir notre réputation d'organisme intègre qui fait toujours preuve d'équité et mérite la confiance des personnes qu'il sert.

Les intervenants et le personnel relèvent le défi

À titre personnel, je tiens à remercier les intervenants pour leur participation, leur soutien et leur collaboration. Je dois aussi remercier les chefs de service et le personnel de la CSPAAT pour les efforts extraordinaires qu'ils ont fournis en 2010. Les résultats sont éloquentes, grâce en bonne partie à leur dévouement et au travail assidu accompli à l'interne.



I. David Marshall — président-directeur général



Accueil



Précédente



Suivante



Imprimer



Nous contacter



Rechercher



Le début de l'année a été marqué par le rapport du vérificateur général, qui contenait une mise en garde concernant la dette non provisionnée, qui avait atteint un niveau alarmant. Les intérêts divergents et jamais rapprochés des intervenants et des interventions du gouvernement rendaient la situation encore plus difficile à gérer. L'année 2010 a marqué un tournant, car les événements survenus cette année-là exerceront sur la CSPAAT et sur son rendement une influence qui se répercutera pendant de nombreuses années à venir.

- Au cours des prochains mois, la responsabilité en matière de prévention sera transférée de la CSPAAT au ministère du Travail, ce qui permettra à la CSPAAT de se concentrer sur ses fonctions d'assureur.
- Pour la première fois dans l'histoire de la CSPAAT, le gouvernement a adopté une loi exigeant qu'elle assure le financement suffisant de sa caisse d'assurance et qu'elle en assure le maintien.
- L'examen, qui comprend une consultation qui durera une année ainsi qu'un dialogue avec les intervenants, offrira des recommandations visant à apporter des améliorations à plusieurs problèmes structurels.
- La vérification de l'optimisation des ressources par KPMG permettra d'obtenir une liste d'améliorations à apporter à l'administration des dossiers de la CSPAAT.
- La CSPAAT a élaboré un plan d'affaires après avoir effectué un examen complet des catalyseurs de ses activités opérationnelles et des coûts et revenus liés à ses activités d'assurance.
- Parallèlement, la direction a commencé à agir à l'égard des principales questions opérationnelles et, rapidement, des résultats remarquables ont été obtenus.

Un examen en profondeur des activités de la CSPAAT

L'année 2010 a été pour la CSPAAT une étape décisive au cours de laquelle elle a examiné de très près chaque aspect de ses activités afin de découvrir pourquoi ses finances ont été déséquilibrées pendant plus de 30 ans.

La CSPAAT a examiné ses revenus, ses taux de prime, ses stratégies d'investissement et les revenus de ses placements, ainsi que ses programmes d'encouragement et leurs effets sur son bilan. Elle a aussi évalué ses hypothèses actuarielles, car la dette non provisionnée est fondée sur des coûts prévus. De plus, elle a examiné de près la fréquence et les types de lésions afin de déterminer si les types de lésions entraînent des coûts différents. Elle a examiné la façon dont les dossiers sont gérés, les soins de santé fournis et son modèle de prestation de services.

La CSPAAT a également étudié soigneusement les activités des associations de santé et sécurité au travail et de ses autres partenaires du système, ainsi que les dispositions législatives qu'elle doit la respecter, son mandat et l'appui qu'elle obtient du gouvernement.

La dette non provisionnée : un vrai problème

La conclusion qui s'impose est que la dette non provisionnée est un problème réel qui a un impact réel sur les entreprises de cette province.

Les prestations de la CSPAAAT sont payées à partir des primes des employeurs. Les primes doivent couvrir le coût des prestations pour les nouveaux dossiers à mesure qu'elles sont intégrées au régime ainsi que celles sont déjà enregistrées dans le régime. Les revenus à venir doivent servir à payer les prestations à venir et notre dette pour quelque 160 000 dossiers dont les prestations sont immobilisées aux termes de la loi. À la fin de 2010, il y avait un manque à gagner très réel de 12,36 milliards de dollars pour couvrir les coûts futurs prévus des prestations déjà dans le régime, et les primes qui devaient servir à les payer n'avaient pas encore été perçues.

Le coût réel de la dette non provisionnée

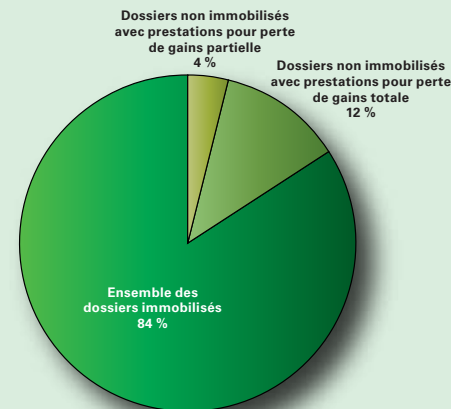
En fait, les employeurs de l'Ontario paient aussi l'intérêt sur cette somme de 12,36 milliards de dollars non perçue par le biais de primes plus élevées. En 2010 seulement, les entreprises de l'Ontario ont collectivement versé à la CSPAAAT 815 millions de dollars pour soutenir la dette non provisionnée. Cela équivaut essentiellement à payer environ 7 % d'intérêt sur un prêt. Le « prêt » de la dette non provisionnée a coûté aux entreprises 6 milliards de dollars en « intérêts » au cours des 10 dernières années.

Le coût de la totalité des dossiers

Même si le nombre des lésions avec interruption de travail a diminué au cours des dernières années, les coûts d'indemnisation liés à chaque dossier ont augmenté. Cet état de fait est en bonne partie causé par la durée croissante des périodes d'indemnisation. Cette croissance des périodes d'indemnisation est à son tour causée par l'augmentation de la gravité des lésions, comme le démontre l'augmentation du nombre et de la gravité des lésions nécessitant le versement d'une pension de déficience permanente en Ontario, par rapport aux autres provinces. Quelques catégories de dossiers à impact élevé (bas du dos, épaules et fractures) entraînent une durée et des coûts disproportionnés.

La grande majorité des dossiers de la CSPAAAT sont fermés après quelques semaines, certains après quelques années. Cependant, 160 000 dossiers comprennent des prestations immobilisées qui seront versées dans 10, 20 ou 30 ans. Ces dossiers représentent 84 % des près de 190 000 dossiers de la CSPAAAT, soit 17 milliards de dollars de la valeur actuelle nette de 24,35 milliards de dollars (45 milliards de dollars au total) des dossiers actuellement dans le système.

Tableau 1 : nombre de demandes de prestations avec interruption de travail accordées (2010)



Nous ne pouvons pas faire grand-chose concernant ces coûts, et c'est pourquoi la direction de la CSPAAAT doit orienter ses interventions vers les dossiers qui entrent dans le régime et ceux qui ne sont pas encore immobilisés.

L'impact des programmes d'encouragement de la CSPAAAT

Les encouragements accordés aux employeurs ont aussi contribué à augmenter considérablement les coûts du régime ces dernières années. La CSPAAAT a donné 2,5 milliards de dollars de plus en rabais qu'elle n'en a perçus en surcharges depuis 1994, et cette différence s'ajoute directement à la dette non provisionnée.

Environ 40 % des dossiers immobilisés avec prestations pour perte de gains totale ont fait l'objet d'une exonération partielle des coûts au titre du Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR). La CSPAAAT a découvert que certains encouragements accordés aux employeurs les incitent en fait à entraver le retour au travail des travailleurs blessés, car le FGTR peut avoir pour effet d'éliminer l'incitation des employeurs à favoriser le retour au travail dans le cadre des programmes de tarification par incidence.

Le contrôle des coûts administratifs

La CSPAAAT a déterminé que ses coûts administratifs correspondent à ceux d'autres territoires canadiens.

Cependant, une étude de l'Institut de recherche sur le travail et la santé indique que les coûts administratifs au Canada sont inférieurs à ceux de la Californie, dont le régime est privé.

Améliorations au service à la clientèle

La CSPAAT a appris de ses clients qu'il y a encore des améliorations à apporter au service à la clientèle. Elle a répondu aux demandes de ses clients, qui souhaitent que la CSPAAT soit plus accessible et qu'elle offre plus de possibilités de faire affaire avec elle en ligne. Elle leur a d'abord offert une série de services en ligne qui leur permet d'effectuer de nombreuses transactions sur le site Web de la CSPAAT, 24 heures par jour, sept jours par semaine, et elle prévoit leur en offrir d'autres.

La CSPAAT sait qu'elle doit s'efforcer de maintenir le contact avec les intervenants pour entretenir un dialogue avec eux sur toutes les questions importantes, afin de pouvoir continuer de répondre à leurs besoins et à leurs préoccupations en constante évolution.

L'examen du financement de la CSPAAT

L'examen du financement, qui a commencé en 2010, a pour but d'obtenir les commentaires des travailleuses et travailleurs, des syndicats et des employeurs de toutes tailles sur des questions de politique publique liées à l'avenir financier de la CSPAAT. L'examen se poursuivra tout au long de 2011. À la fin de l'examen, la CSPAAT s'attend à obtenir des enseignements précieux sur la façon de gérer sa situation financière tout en répondant aux besoins de ses clients. Parallèlement à la mise en page des résultats de l'examen, la CSPAAT établira des objectifs de financement et des échéanciers clairs pour mieux se conformer à son obligation sanctionnée par la loi d'appliquer et de maintenir un financement suffisant.

Vérification de l'optimisation des ressources

En 2010, KPMG a mené une vérification de l'optimisation de l'administration des dossiers et du processus décisionnel. Cette vérification a porté sur les principaux facteurs liés à la prise de décisions tout au long de la durée d'un dossier et sur leur efficacité par rapport au traitement des dossiers et au processus décisionnel. Les résultats nous indiqueront dans quelle mesure ces facteurs permettent de rendre des décisions rapides, précises, cohérentes et responsables sur le plan financier. KPMG nous informera des résultats de sa vérification en 2011.

Taux de prime

L'augmentation continue de la dette non provisionnée ces dernières années est causée en bonne partie par les revenus insuffisants provenant des primes. Le coût des prestations a dépassé de 5 % l'augmentation des revenus provenant des primes chaque année depuis 1999. De plus, de 1996 à 2009, les taux de prime ont baissé de 25 % en chiffres absolus.

Les primes doivent augmenter à court terme pour permettre un plein financement à long terme. À cette fin, les membres du conseil d'administration de la CSPAAT ont pris la décision en 2010 d'appliquer des augmentations de 2 % du taux de prime moyen en 2011 et 2012.

Programme de réintégration au travail

Après avoir mené des recherches et une analyse approfondies des services de réadaptation professionnelle et des interventions de réintégration au travail partout dans le monde, la CSPAAT a entrepris avec succès la mise en œuvre d'un nouveau programme de réintégration au travail. Dans le cadre du nouveau modèle de réintégration au travail, des stratégies sont développées afin d'utiliser une gamme de programmes et services qui favorisent une plus grande participation des travailleurs et le recours accru à des solutions pratiques afin de réussir la réintégration au marché du travail. Le modèle tient compte de la protection et des droits des personnes atteintes de déficiences, répond aux besoins des travailleurs âgés et vulnérables et intègre les pratiques établies pour assurer son succès.

La CSPAAT a engagé des employés dotés de compétences spéciales, qui savent comment aider les personnes atteintes d'invalidités à réintégrer le marché du travail. Au cours de 2010 seulement, la CSPAAT a aidé plus de 50 000 travailleurs blessés à se rétablir, à retourner au travail et à obtenir une rémunération équivalente à celle qu'ils touchaient avant leur lésion. Nous nous attendons à ce que ce programme nous permette d'améliorer la situation des travailleurs blessés.

Stratégie en matière de soins de santé

Les recherches ont montré que les interruptions de travail ne sont pas toutes requises sur le plan médical. Certaines sont causées par des retards administratifs et la surmédicalisation des lésions. En 2010, la CSPAAT a entrepris l'élaboration d'une stratégie approfondie de soins de santé qui privilégie l'accès rapide à des soins spécialisés fondés sur les résultats cliniques et la médecine factuelle pour réduire les invalidités et pour favoriser les efforts de réintégration au travail dans le cadre

d'une approche active du rétablissement. La CSAAT a aussi entrepris une stratégie de premier plan en matière d'usage des stupéfiants, qui a déjà montré de bons résultats dans le cadre d'interventions précoces. Cette stratégie sera particulièrement orientée vers les soins accordés dans le cadre des dossiers à impact élevé.

Prestation des services

La CSAAT reçoit plus de 200 000 demandes de prestations chaque année; 87 % de ces demandes font l'objet d'une décision en moins de deux semaines et 90 % des travailleurs retournent au travail à l'intérieur d'une année. La CSAAT a continué de parachever son modèle de prestation de services en 2010 pour améliorer la façon dont elle gère les dossiers de chacun des travailleurs blessés. La CSAAT a maintenant des équipes plus spécialisées pour s'occuper de dossiers particuliers, comme les cas d'invalidités permanentes, la gestion des dossiers à long terme et les travailleurs qui ont perdu leur emploi après être retournés travailler après leur lésion. Les décisions sont rendues plus rapidement et en tenant davantage compte des règles d'admissibilité, ce qui produit de meilleurs résultats pour les travailleurs et à de moindres coûts pour le régime.

En ce qui concerne les employeurs, la CSAAT examine chacun des aspects de ses programmes d'encouragement et y

apporte des modifications pour s'assurer d'obtenir les résultats désirés en matière de prévention des lésions et maladies et de réintégration au marché du travail.

Nouveau site Web et Bureau de l'expérience de la clientèle

En 2010, la CSAAT a lancé son nouveau site Web, qui rend la CSAAT plus accessible en ligne et qui offre toute une gamme de nouveaux services électroniques améliorés. En 2010, de nombreux employés de la CSAAT ont suivi la formation Voice of the Customer, et la CSAAT a établi le Bureau de l'expérience de la clientèle afin de démontrer son engagement envers l'excellence du service à la clientèle. Grâce à ces programmes, entre autres, la CSAAT effectue un repositionnement afin de mieux répondre aux besoins de sa clientèle.

Méthodes analytiques de gestion

Grâce à la mise sur pied de son groupe Stratégie, la CSAAT se concentre plus que jamais sur sa capacité de gérer ses activités plus efficacement et accorde une plus grande attention aux mesures opérationnelles afin de comprendre pleinement ses catalyseurs opérationnels et de mieux surveiller les principaux facteurs de rendement. En 2010, nous avons engagé un statisticien en chef pour guider nos efforts dans le cadre de ce travail.





Sommaire des résultats

Les résultats obtenus à la fin de 2010 confirment que nous avons amorcé un bon début. Au quatrième trimestre de 2010, la CSPAAT a obtenu des résultats financiers positifs, le nombre des nouveaux dossiers a diminué, la gestion des dossiers a donné de meilleurs résultats, et nous avons réussi à maintenir le taux de satisfaction de la clientèle. Ces résultats sont présentés en détail aux pages 23 à 26.

Dette non provisionnée

Comme tous les indicateurs ont démontré un meilleur rendement, la dette non provisionnée était inférieure au taux prévu en 2010. Même si elle a augmenté de 11 751 millions de dollars à 12 355 millions de dollars, le taux de financement a augmenté de 54,2 % à 54,5 %. L'explication de cette modification se trouve aux pages 23 à 26.

Revenus

Le total des revenus, constitué du revenu total provenant des primes et des placements, a été plus élevé qu'en 2009. Le revenu total provenant des primes a dépassé celui de l'exercice précédent, grâce au succès des modes de gestion visant à maîtriser le coût des encouragements versés aux employeurs et des créances irrécouvrables. De plus, le taux d'emploi et le niveau des salaires moyens ont augmenté, ce qui a produit une augmentation de la masse salariale assurable. Malgré un début d'année incertain en 2010, le rendement de nos placements a dépassé l'objectif à long terme de 7 % pour atteindre le taux de 9,6 % à la fin de l'exercice.

Coûts d'indemnisation

Le montant des prestations versées en 2010 a diminué par rapport à celui de 2009 pour la première fois en onze ans. La CSPAAT a reçu moins de demandes avec interruption de travail et a appliqué les règles d'admissibilité de façon plus rigoureuse, ce qui a réduit le nombre de prestations versées. Le nombre de demandes de prestations a aussi diminué, étant donné la plus courte durée des interruptions de travail. Le nombre de travailleurs qui ont eu besoin de prestations pour perte de gains totale a baissé, et le coût des prestations pour ces dossiers a baissé pendant la période d'immobilisation des prestations établie à six ans aux termes de la loi. Les coûts des soins médicaux ont baissé même si l'on s'attendait à ce qu'ils continuent de monter.

La durée des dossiers à long terme, cependant, a continué de représenter un défi, et cette situation continuera de persister pendant les trois ou quatre prochaines années, car ces anciens dossiers doivent poursuivre leur cheminement dans le régime.

Maintien de la satisfaction de la clientèle

La CSPAAT surveille le nombre et le taux des contestations acceptées à titre d'indicateurs de la confiance des intervenants dans les décisions de la CSPAAT. Même si le nombre des contestations a augmenté légèrement en 2010, le pourcentage des décisions maintenues s'est amélioré.

Malgré les modifications importantes apportées à notre modèle de prestation de services et l'application de pratiques plus rigoureuses dans la gestion des dossiers, l'exonération accordée en vertu du Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR) et les modifications apportées aux programmes d'encouragement pour les employeurs, les résultats du sondage Ipsos Reid de 2010 suggèrent qu'il n'y a pas eu de changements importants au taux de satisfaction globale de la clientèle, ce qui indique que les nouvelles politiques et les nouveaux services sont bien perçus.

En 2010, l'indice de satisfaction de la clientèle de la CSPAAT a indiqué que 67 % des employeurs et 68 % des travailleurs se sont dits satisfaits des services de la CSPAAT.

Même si certaines des principales stratégies et initiatives de la CSPAAT ont été lancées assez récemment, on constate déjà des résultats positifs et des signes que son plan est sur la bonne voie.



Plan d'affaires 2011 à 2013

Dans le plan d'affaires 2011 à 2013, la CSPAAAT établit son orientation stratégique et ses objectifs pour les trois prochaines années. Ce plan comprend une gamme de solutions conçues pour que la CSPAAAT réussisse dans un délai raisonnable à atteindre un financement suffisant en plus d'assurer une administration responsable et une bonne gouvernance. En mettant ce plan à exécution, la CSPAAAT répondra aux préoccupations soulevées dans le Rapport de consultation des intervenants 2009 du président du conseil, dans le rapport annuel du vérificateur général de l'Ontario 2009 et par le Comité permanent des comptes publics.



Ce plan est fondé sur les cinq piliers suivants, chacun représentant un principe directeur qui aidera la CSPAAAT à atteindre ses objectifs.

1. Financement suffisant : La CSPAAAT continuera de se concentrer sur la dette non provisionnée et s'efforcera de la réduire considérablement.

Actuellement, la CSPAAAT n'a pas suffisamment de fonds pour couvrir les coûts futurs des dossiers existants dans le régime. Un financement suffisant nous permettra d'assurer un régime équitable pour tous, en assurant le versement des prestations aux travailleurs, des taux de prime stables et concurrentiels pour les employeurs et des assises solides pour l'excellence du service.

En septembre 2010, la CSPAAAT a entrepris un examen approfondi de son financement, sous la direction de Harry Arthurs, qui consiste en une vaste consultation des groupes d'intervenants sur des questions de politique publique concernant l'avenir financier du régime d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario. Cet examen, qui sera effectué sur une période de un an, portera sur le financement suffisant de la caisse d'assurance et la meilleure façon de l'atteindre, sur la conception des programmes d'encouragement pour les employeurs, sur l'efficacité de la structure de groupes de taux de la CSPAAAT et sur la méthodologie de l'établissement des taux de prime.

Pour appuyer cet objectif, le ministère du Travail a adopté une loi qui oblige la CSPAAT à assurer un financement suffisant. Le projet de loi 135 : *Loi de 2010 sur l'aide aux familles ontariennes et la gestion responsable*, qui a reçu la sanction royale le 8 décembre 2010, exige que la CSPAAT conserve suffisamment de fonds dans sa caisse d'assurance pour pouvoir verser les prestations actuelles au moment approprié et pour assurer le paiement des prestations futures.

2. Les revenus doivent couvrir les coûts : La CSPAAT maximisera ses revenus provenant des primes et des placements en prenant des mesures cruciales pour sa santé financière.

La CSPAAT a subi des déficits chaque année depuis 2001. Les revenus provenant des primes n'ont pas suivi le rythme des coûts d'indemnisation, et les rendements des placements n'ont pas suffi à combler le manque à gagner. L'insuffisance des revenus pour couvrir les coûts annuels du régime a considérablement contribué au niveau actuel de la dette non provisionnée. La CSPAAT percevra suffisamment de revenus provenant de primes chaque année pour lui permettre de payer les versements requis au moment approprié. Pour progresser vers la réalisation de cet objectif, le conseil d'administration de la CSPAAT a approuvé une modeste augmentation du taux de prime de 2 % pour 2011 et 2012. La CSPAAT continuera aussi de gérer sa caisse d'assurance en maximisant le rendement de placements moins volatiles.

3. Réduire les coûts : La CSPAAT réduira le total des coûts d'indemnisation en réduisant les taux de décès, de lésions et de maladies et en favorisant un rétablissement et un retour au travail rapides.

Les coûts d'indemnisation et le coût moyen des dossiers des lésions avec interruption de travail ont augmenté considérablement malgré la baisse constante du nombre de ces lésions. Le meilleur résultat possible pour n'importe quel travailleur blessé est un retour au travail sécuritaire dès que possible après la lésion. Les lieux de travail et la CSPAAT ont l'obligation de favoriser les efforts de retour au travail.

La CSPAAT administrera le versement des prestations de façon équitable, cohérente et juste en se conformant à la loi et en répondant aux besoins de chaque travailleur blessé. La CSPAAT aidera les travailleurs blessés en favorisant les efforts de retour au travail qui permettent d'accélérer la réadaptation et le rétablissement grâce au nouveau programme de réintégration au travail, de prévenir les lésions à impact élevé et d'atténuer leurs conséquences en plus d'améliorer la gestion des coûts des soins médicaux. La CSPAAT veillera aussi à ce que les encouragements offerts aux employeurs soient harmonisés aux objectifs de retour au travail, qu'ils soient redistribués équitablement et qu'ils reflètent mieux les coûts.

4. Administration efficace : La CSPAAT veillera à ce que les coûts administratifs soient conformes à son budget en augmentant son efficacité.

La CSPAAT est responsable de l'administration de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* ainsi que de ses politiques opérationnelles et ses politiques sur le revenu. Même si les frais administratifs de la CSPAAT se comparent favorablement à ceux d'autres territoires, elle reconnaît qu'il est nécessaire de faire preuve de prudence sur le plan fiscal et agit en conséquence. La CSPAAT exercera ses activités de la façon la plus transparente et efficace possible et s'efforcera de réduire et simplifier le fardeau administratif imposé aux personnes qui font affaire avec elle.

La CSPAAT s'assurera que les données qu'elle publie sont pertinentes et informatives et que ses politiques sont claires et à jour. La vérification d'optimisation des ressources de la CSPAAT de 2010 lui permettra d'évaluer l'efficacité et l'efficacité de l'administration de ses dossiers et de son processus décisionnel. Elle effectuera aussi un renouvellement complet de sa politique de gestion interne des politiques existantes afin de simplifier, renouveler et transformer l'élaboration des politiques. Elle réexaminera aussi ses pratiques de gestion des données pour améliorer la précision, la pertinence et la qualité des renseignements utilisés dans le processus décisionnel.

5. Relations avec les intervenants et excellence du service :
À chaque relation interpersonnelle, la CSPAAT fournira le meilleur service à la clientèle et atteindra le taux le plus élevé de satisfaction de sa clientèle.

Pour réussir la mise en œuvre du plan d'affaires 2011 à 2013 et du budget financier, la CSPAAT doit veiller à établir de solides assises lui permettant d'établir des relations efficaces avec tous les intervenants tout en assurant l'intégrité de son régime. Elle doit aussi s'assurer que ses lieux de travail favorisent la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses employés. La consultation efficace, l'excellence du service à la clientèle, un processus décisionnel cohérent et juste, et des mécanismes de vérification rigoureux pour assurer un degré élevé de conformité seront la norme à la CSPAAT.

Elle continuera de consulter régulièrement les intervenants sur des sujets qui les concernent, de favoriser l'équité

et la cohérence du processus décisionnel fondé sur les principes de service, de confiance et d'intégrité, et de favoriser une meilleure collaboration et un meilleur partage d'information avec ses principaux partenaires gouvernementaux. La CSPAAT améliorera sa stratégie d'engagement positive des intervenants, offrira une gamme de services en ligne afin d'assurer l'excellence de son service à la clientèle par toutes les voies possibles et élaborera une stratégie pour favoriser la conformité aux dispositions législatives de l'assurance contre les accidents du travail.

À l'interne, la CSPAAT compte accéder au troisième niveau d'accréditation des lieux de travail sains dans le cadre du programme d'excellence progressive de l'Institut national de la qualité afin de démontrer son engagement envers la santé et le bien-être de son personnel.





Aller de l'avant

Tout ce qu'il faut pour réussir

La CSPAAT a déjà adopté une approche exhaustive et souple, mais également rentable pour relever les défis auxquels elle fait face. Son plan d'affaires 2011 à 2013 définit le cadre de travail qui permettra d'atteindre les principaux objectifs établis grâce à des stratégies et des programmes qui amélioreront la situation financière de la CSPAAT, réduiront la dette non provisionnée et maintiendront la valeur de la CSPAAT aux yeux des travailleuses, travailleurs et employeurs et au sein de l'économie de l'Ontario. Nous avons déjà commencé à obtenir les résultats nécessaires au succès à venir.

Offrir ce qui compte

La CSPAAT démontre qu'elle se concentre davantage et plus précisément sur ce qui compte réellement pour ses clients afin de mieux les servir, en tenant pour acquis que la réintégration au marché du travail est le meilleur résultat. Comprendre ce qui compte pour les clients exige de la rigueur et de la discipline, étant donné que nous devons fournir des prestations et des services équitables, mais également rentables et obtenir de bons résultats.

La CSPAAT reconnaît qu'elle doit répondre aux attentes croissantes des intervenants quant aux besoins de services efficaces, accessibles et rapides. Elle a déjà commencé à apporter des modifications avec le lancement de nouveaux services en ligne, et elle s'est engagée à améliorer considérablement ses services au cours des années à venir.

Intégrité, confiance et équité

La CSPAAT démontrera qu'elle peut prendre ses affaires en main, gérer ses activités avec rigueur et discipline et agir avec intégrité et équité. En collaborant de façon transparente, la CSPAAT saura gagner leur confiance et les convaincre que le régime d'assurance contre les accidents du travail peut continuer à offrir un service de valeur, à protéger les travailleurs et leur famille d'un fardeau financier et à permettre aux employeurs ontariens de se concentrer sur l'expansion de leurs entreprises.

Avec l'aide de ses intervenants, la CSPAAT poursuivra l'évolution de l'assurance contre les accidents du travail pour relever les défis tout en équilibrant ses prestations, sa protection et ses finances et pour assurer la viabilité à long terme du régime. Il faudra du temps pour changer le cap après 30 ans de financement inadéquat et d'usage de pratiques et de politiques qui n'ont pas fourni les meilleurs résultats, que ce soit pour les travailleurs ou les employeurs, et il faudra du temps pour obtenir des résultats uniformes.

La CSPAAT joue un rôle extrêmement important dans tout le secteur de la productivité industrielle et la protection des travailleuses et travailleurs en Ontario. Chaque année, des milliers de travailleurs se blessent au travail et ont besoin d'aide. Cela coûte des milliards de dollars aux employeurs, et les travailleurs subissent un bouleversement qui change leur vie. Tous les intervenants : les employeurs, les travailleurs, le gouvernement et la CSPAAT, ont intérêt à renforcer leur sentiment d'appartenance au régime d'assurance contre les accidents du travail et à s'assurer qu'il atteigne les meilleurs résultats possible.



Accueil



Précédente



Suivante



Imprimer



Nous contacter



Rechercher

Conseil d'administration et comités

Les membres du conseil d'administration de la CSPAAT possèdent une gamme variée de compétences et de connaissances qui sont le reflet de l'expérience acquise au sein d'un grand nombre de secteurs d'industrie.

Steven W. Mahoney

Président du conseil : du 17 mai 2006 au 16 mai 2011

I. David Marshall

Président-directeur général : du 24 janvier 2010 au 23 janvier 2015
Comité des placements, Comité de gouvernance et des politiques

Lawrence R. Barnett

Membre : du 15 janvier 2007 au 14 janvier 2013
Comité de santé et sécurité (président du conseil), Comité des ressources humaines et de la rémunération

Estelle M. Caines

Membre : du 18 novembre 2009 au 17 novembre 2012
Comité des ressources humaines et de la rémunération

Patrick Dillon

Membre : du 17 juillet 1996 au 16 juillet 2010
Comité de santé et sécurité, Comité de gouvernance et des politiques, Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)

Louis Girard

Membre : du 28 janvier 2009 au 27 janvier 2012
Comité de santé et sécurité, Comité de vérification et des finances, Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)

P. Morgan McCague

Membre : du 21 août 2008 au 20 août 2011
Comité de vérification et des finances, Comité des placements (président), Comité des ressources humaines et de la rémunération

Marlene McGrath

Membre : du 14 octobre 2004 au 13 octobre 2013
Comité de vérification et des finances (présidente), Comité des placements

Lea M. Ray

Membre : du 3 décembre 2008 au 2 décembre 2011
Comité de santé et sécurité, Comité des placements, Comité de gouvernance et des politiques (présidente)

Sari Sairanen

Membre : du 24 septembre 2008 au 23 septembre 2011
Comité de santé et sécurité, Comité de gouvernance et des politiques

Comités du conseil d'administration

Le comité de vérification et des finances donne des conseils sur les pratiques de présentation de l'information financière et autres pratiques de déclaration sur les mesures de contrôle interne.

Le comité de santé et sécurité fournit des conseils en matière de politique de santé et sécurité au travail, d'objectifs de rendement et de critères d'évaluation.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération fournit des conseils sur les aspects de la santé et sécurité des employés de la CSPAAT et sur la fonction des ressources humaines.

Le comité de gouvernance et des politiques fournit des conseils sur les questions de gouvernance et de politique.

Le comité des placements fournit des conseils à l'égard de la politique de placement, surveille le rendement des placements et examine le rendement des gestionnaires de placements ainsi que leur conformité aux lois et règlements applicables et à leurs mandats respectifs. (Le comité comprend les conseillers externes Maureen Farrow, Don Walcot et Paul Grise.)



Précédente



Suivante



Imprimer



Nous contacter



Rechercher

Rapport de gestion (822 ko, pdf)

Énoncé de responsabilité de la direction
Modification de convention comptable en 2010
Au sujet de la CSPAAT
Stratégie générale
Facteurs pouvant avoir un effet sur les résultats
Comp d'oeil sur les résultats financiers
Perspectives
Gestion du risque d'entreprise
Questions comptables
Modifications futures aux conventions comptables
Résultats financiers de 2010 – renseignements additionnels

Responsabilité à l'égard de l'information financière (456 ko, pdf)

Rapport des auditeurs indépendants (441 ko, pdf)

Opinion de l'actuaire (440 ko, pdf)

États financiers consolidés (461ko, pdf)

Bilan consolidé
État consolidé des résultats d'exploitation
État consolidé de l'évolution de la dette non provisionnée
État consolidé du résultat étendu
État consolidé des flux de trésorerie

Notes afférentes aux états financiers consolidés (571 ko, pdf)

Rétrospective des dix derniers exercices (40 ko, pdf)

Télécharger le rapport de gestion complet (1 581 ko, pdf)

