

Plan stratégique 2016 – 2018

# MESURE DES RÉSULTATS

T1 2016

T2 2016

T3 2016

T4 2016



# Évaluation des résultats du T3 de 2016



Thème	Objectifs
<b>Santé et sécurité</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Promouvoir des stratégies de prévention des décès, des lésions et des maladies dans les lieux de travail de l'Ontario.</li> <li>2 Renforcer l'intégration au sein du système de santé et sécurité au travail par l'entremise de partenariats et d'engagements communautaires.</li> </ol>
<b>Retour au travail, rétablissement et prestations équitables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3 Améliorer les programmes de retour au travail et de rétablissement et administrer les prestations équitablement.</li> <li>4 Améliorer l'intégration des services médicaux et des programmes de soins de santé en établissant des partenariats ciblés.</li> </ol>
<b>Viabilité financière</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>6 S'assurer que la stratégie de placement améliore la résilience du financement, tout en réalisant une mise en commun des éléments d'actif.</li> </ol>
<b>Innovation</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>8 Générer davantage d'économies et prioriser les ressources à travers l'organisme.</li> </ol>
<b>Notre personnel</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>10 Assurer la stabilité organisationnelle en gérant la relève ainsi qu'en développant et en préservant le savoir collectif.</li> </ol>

## 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	
<b>1.1</b> Nouvelles demandes	52 538	50 676	△	
<b>1.2</b> Décès traumatiques (cumul de l'année)*	34	0	✗	
<b>1.3</b> Taux de lésion ou de maladie avec interruption de travail	0,86	0,85	△	
<b>3.1</b> Retour au travail à 100 % des gains d'avant la lésion après 12 mois (demandes avec interruption de travail acceptées)	92,1%	92,2%	△	
<b>3.2</b> Pourcentage moyen des prestations pour perte de gains (PG) après immobilisation	46 %	45 %	△	
<b>3.3</b> Pourcentage de décisions d'admissibilité rendues dans un délai de deux semaines à partir de la date d'enregistrement de la demande	95 %	90 %	✓	
<b>3.4</b> Pourcentage touchant des prestations après 12 mois	3,9%	3,7%	△	
<b>3.5</b> Pourcentage d'emploi à l'issue du programme de transition professionnelle	85 %	79 %	✓	
<b>4.1</b> Pourcentage de travailleurs ayant une déficience permanente	6,3%	6,5%	✓	
<b>4.2</b> Pourcentage de demandes dans les programmes de soins de santé intégrés (cumul de l'année)	41 %	44 %	△	
<b>5.1</b> Bénéfice des activités de base	393 M\$	321 M\$	✓	
<b>5.2</b> Passif non provisionné (méthode de suffisance)	(4 799 M\$)	(6 042 M\$)	✓	
<b>5.3</b> Ratio de suffisance	84,9%	81,6 %	✓	
<b>6.1</b> Total des rendements du fonds de placement (10 ans)	5,9%	5,25 %	✓	
<b>8.1</b> Charges administratives par tranche de 100 \$ de gains assurables	0,44 \$	0,45 \$	✓	
<b>8.2</b> Contestations - Acceptées, Acceptées en partie*	ACCEPTÉES	17 %	14-17%	✓
	ACCEPTÉES EN PARTIE	13 %	12-16 %	✓
<b>8.3</b> Pourcentage de contestations résolues en 6 mois*	89%	85 %	✓	
<b>8.4</b> Nombre de contestations actives*	2 054	2 500	✓	
<b>9.1</b> Indice de l'excellence du service*	DEMANDES - TRAVAILLEURS BLESSÉS	76 %	77 %	△
	DEMANDES - EMPLOYEURS	85 %	87 %	△
	GESTION DES COMPTES	89 %	90 %	△
<b>9.2</b> Satisfaction globale*	TRAVAILLEURS BLESSÉS	73 %	71 %	✓
	EMPLOYEURS	76 %	74 %	✓

REMARQUE: Pour consulter la liste des définitions des paramètres, visitez notre site Web, [www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca).

\* annexes 1 et 2 combinées

## Message de la Direction

Ce trimestre a été positif vis-à-vis du rendement de la CSPAAT, et l'organisme est bien placé pour produire des résultats annuels solides à mesure de sa progression dans le dernier trimestre de l'exercice. Son produit, tiré des primes des employeurs, continue d'être plus élevé que prévu en raison de la force de l'économie de l'Ontario. Les rendements des placements de ce trimestre ont bénéficié de la vigueur des marchés des actions. Cela, combiné à des charges restées dans les limites du budget, a produit au T3 un bénéfice des activités de base qui est de 15 % supérieur à celui de l'exercice dernier. Le rendement financier de la CSPAAT demeure solide, en même temps qu'est améliorée la satisfaction des travailleurs et des employeurs relativement à leur expérience avec l'organisme. Au sein de chaque groupe, le taux de satisfaction a augmenté de 2 % par rapport à l'exercice dernier.

Outre ces chiffres, nous avons été ravis à la CSPAAT d'avoir eu l'occasion ce trimestre d'accueillir tous les types d'intervenantes et d'intervenants à notre assemblée générale annuelle à la mi-septembre. Des travailleurs, des employeurs et des groupes d'intérêt, parmi d'autres intervenants, se sont joints à nous pour que nous puissions examiner ensemble l'état du régime d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario et les projets d'avenir. Les nouvelles que nous avons pu communiquer lors de l'assemblée générale annuelle étaient bonnes. La solidité des finances de la CSPAAT nous a donné le privilège d'annoncer la première réduction de primes d'employeurs des 15 dernières années. Il ne s'agit pas d'une décision que nous aurions prise sans être certains de pouvoir assurer le versement des prestations aux travailleuses et travailleurs blessés, y compris compte tenu des augmentations de prestations prévues par les récentes dispositions législatives. L'événement a illustré la façon dont la CSPAAT s'est affairée à améliorer son ouverture, sa transparence et sa collaboration avec les intervenants, et continuerait de travailler dans cette optique.

Grâce au renforcement et aux solides progrès financiers de la CSPAAT, nous pouvons continuer de rechercher des possibilités visant à en faire plus pour les Ontariens et Ontariennes. En particulier, nous continuerons d'innover pour fournir une plus grande valeur, améliorer notre service et perfectionner nos propres talents. Dans les pages suivantes, nous vous invitons à examiner nos plus récents résultats de rendement dans ces domaines.



# Faits saillants du T3 de 2016

## QUOI DE NEUF CE TRIMESTRE?

### **Assemblée générale annuelle auprès des intervenants.**

Le 14 septembre, la CSPAAT a été fière d'accueillir des employeurs, des travailleurs et divers autres intervenants à son assemblée générale annuelle 2016. L'événement a servi à mettre les intervenantes et intervenants au fait des progrès réalisés par la CSPAAT dans l'atteinte de la viabilité financière et l'élimination du passif non provisionné (PNP), en plus d'annoncer les taux de prime des employeurs pour 2017. Ce fut aussi une occasion de décrire les domaines d'intérêt de la CSPAAT dans un avenir proche ainsi que le travail qui permettrait à l'organisme de continuer de miser sur les progrès accomplis jusqu'ici et de livrer une valeur plus grande encore aux travailleurs et aux employeurs. Par rapport à il y a un an, la CSPAAT est aujourd'hui d'autant plus solide sur le plan financier et anticipe que le PNP sera éliminé un an plus tôt que prévu, soit d'ici 2021. Les documents distribués à l'assemblée générale annuelle, notamment l'*Énoncé économique 2016* de la CSPAAT et la liste des taux de prime 2017 par groupe de taux, sont désormais disponibles sur notre site Web.

### **Annonce de la baisse du taux de prime moyen des employeurs.**

Lors de l'assemblée générale annuelle, la CSPAAT a annoncé qu'en 2017, elle réduirait pour la première fois depuis 2001 le taux de prime moyen payé par les employeurs. Ainsi, le taux de prime de chaque groupe de taux baissera (jusqu'à 14 %) ou restera le même, en fonction du rendement du groupe en matière de santé et de sécurité au cours des dernières années. Aucun groupe de taux ne verra son taux de prime augmenter en 2017, sauf deux, *Services d'ambulance* et *Services d'administration locale*, qui sont affectés par les dispositions législatives présomptives liées à l'état de stress post-traumatique (ÉSPT) adoptées cette année. La réduction du taux de prime moyen a lieu parallèlement aux augmentations prévues par la loi à l'égard des prestations pour les travailleurs blessés ainsi qu'à la lumière de la solidité continue et croissante des finances de la CSPAAT. Les prestations ne seront en aucun cas compromises par la baisse des primes.

### **Sécurité des jeunes travailleurs.**

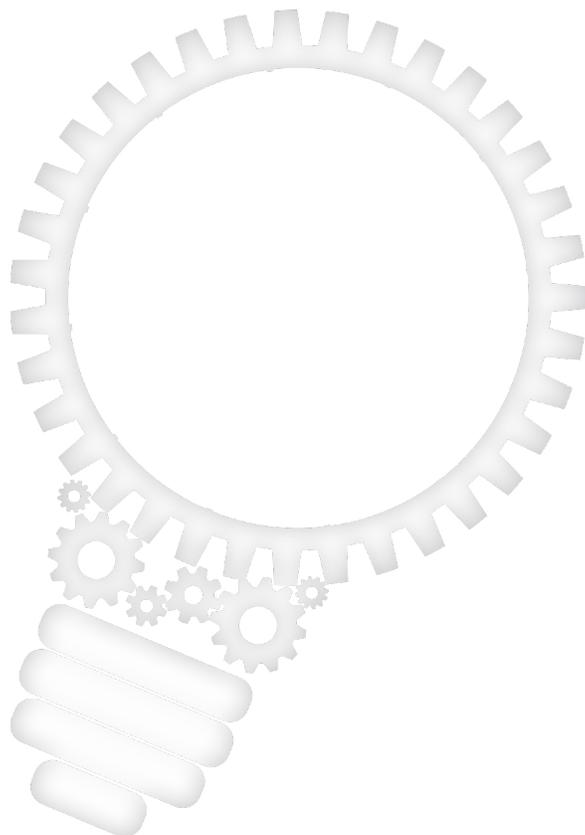
Cette année, après le succès du tout premier concours #Travailleursansdanger organisé l'été dernier à l'intention des jeunes travailleuses et travailleurs, la CSPAAT a été ravie de recevoir près de 400 entrées. Cet accueil enthousiaste témoigne de l'engagement de la prochaine génération de travailleurs ontariens envers la sécurité. Pour courir la chance de gagner des récompenses en argent, les jeunes travailleurs ont été invités à envoyer des photos d'eux-mêmes en train d'adopter des pratiques de travail sécuritaires. Les campagnes sur les médias sociaux ou traditionnels conçues autour du concours ont également été bien reçues : à elle seule, l'annonce sur Facebook a été vue par 1,7 million d'utilisateurs.

### **Rétroaction sur l'inventaire des ensembles de données de la CSPAAT.**

Dans la phase suivante de sa réponse à la *Directive sur les données ouvertes* du gouvernement de l'Ontario, laquelle est entrée en vigueur en avril 2016, la CSPAAT a maintenant publié sur son site Web une liste d'ensembles de données créées et gérées par elle. Nous invitons les intervenants à nous faire part des ensembles de données qu'ils aimeraient voir publiés en premier en votant en ligne ou en envoyant une observation écrite. Toutes les données de l'inventaire deviendront peu à peu disponibles au public dans des formats clairs et faciles à utiliser aux fins de la résolution de problèmes courants, de la création ou de la croissance d'entreprises, ou à toute autre fin.

### **Progrès relatifs à ACES.**

Ce trimestre, la mise en œuvre du nouveau système intégré de la CSPAAT pour l'administration des comptes d'employeurs et la gestion des demandes s'est poursuivie. La composante du système des demandes et des comptes d'entreprises (ACES) relative aux comptes d'employeurs a été entièrement implantée en 2015, et elle continue à bien fonctionner. La mise en place de la portion qui se rapporte à la gestion des demandes se poursuit cette année et sera terminée d'ici décembre 2016. Lors de la quatrième phase de la mise en œuvre, qui est prévue à la fin d'octobre, ACES sera lancé aux bureaux de la CSPAAT de Sudbury, North Bay et Timmins, en plus d'être mis à la disposition de notre équipe chargée des maladies professionnelles et des services spécialisés.



## RÉALISATIONS

**Amélioration de la viabilité financière.** Lors de notre assemblée générale annuelle en septembre, nous avons été ravis de parler de nos progrès continus dans la réduction du passif non provisionné (PNP). À ce moment-là, d'après les résultats cumulatifs au T2, le PNP (méthode de suffisance) avait été abaissé à 5 633 M\$, et la CSPAAT a annoncé qu'elle était en avance d'environ six ans par rapport aux exigences prescrites par la loi concernant l'élimination du PNP. Au T3, le PNP (méthode de suffisance) a été réduit de 834 M\$ supplémentaires pour s'établir à 4 799 M\$, et le ratio de suffisance a augmenté pour atteindre 84,9 %. Grâce à ces progrès financiers, la CSPAAT peut mettre en œuvre les augmentations prévues par la loi à l'égard des prestations pour les travailleuses et travailleurs blessés (p. ex. : indexation des prestations, dispositions législatives présomptives liées à l'ÉSPT) et est en position de baisser les taux de prime des employeurs pour la première fois en 15 ans.

**Rapidité des décisions d'admissibilité.** À la CSPAAT, nous faisons tout pour rendre rapidement des décisions de haute qualité lorsqu'il s'agit de déterminer si une demande est ou non admissible à des prestations d'indemnisation. Ainsi, nous pouvons garantir aux personnes admissibles d'avoir accès à des prestations aussi rapidement que possible. Au cours des derniers trimestres, la CSPAAT a régulièrement dépassé sa cible consistant à rendre 90 % des décisions d'admissibilité dans les deux semaines suivant le dépôt de la demande. Au T3, 95 % des décisions d'admissibilité de l'annexe 1 ont atteint ce seuil, soit le plus haut résultat obtenu depuis la fin de 2014. Chez les employeurs de l'annexe 2, 94 % des demandes ont fait l'objet d'une décision en deux semaines.

**Satisfaction des travailleurs blessés concernant leur expérience avec la CSPAAT.** La CSPAAT a déterminé que l'excellence du service comptait parmi les quatre domaines d'intérêt des années à venir. Pour mieux suivre la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs, et en vue de satisfaire à une norme de service plus élevée, nous avons commencé à mettre au point un nouveau paramètre de satisfaction globale au T1 de 2015 et, cette année, nous avons commencé à rendre des comptes à ce sujet. Au T3 de 2016, les travailleuses et travailleurs blessés ont communiqué leur plus haut niveau de satisfaction à ce jour (73 %) en utilisant ce nouveau paramètre. Bien que nous reconnaissons avoir encore un long chemin à parcourir avant de pouvoir constamment atteindre de hauts niveaux de satisfaction tant chez les travailleurs blessés que chez les employeurs, il est néanmoins encourageant de voir la satisfaction des travailleurs blessés évoluer dans la bonne direction. La satisfaction des employeurs s'est elle aussi améliorée comparativement à l'exercice dernier (76 % d'employeurs satisfaits au T3 de 2016 contre 74 % au T3 de 2015). Dans les mois à venir, la CSPAAT déploiera sa nouvelle stratégie en matière d'expérience de la clientèle, qui vise à susciter une satisfaction accrue et durable.

## CE QUE NOUS FAISONS POUR NOUS AMÉLIORER

**Augmentation du taux de lésion avec interruption de travail.** Pour la première fois depuis au moins 2008, le taux de lésion avec interruption de travail cumulatif au T3 (annexe 1) est supérieur à celui de l'exercice précédent. Le taux du T3 de 2016 était de 0,86 lésion par 100 travailleuses et travailleurs, une hausse de 1,2 % comparativement au taux de 0,85 obtenu à la même époque de l'exercice dernier. À l'origine de l'augmentation connue par l'annexe 1 se trouvent des taux de lésion avec interruption de travail plus élevés dans les secteurs de l'automobile (augmentation de 7 %), de la fabrication (augmentation de 4 %) et de la construction (augmentation de 3 %). Chez les employeurs de l'annexe 2, le taux de lésion avec interruption de travail a lui aussi augmenté cet exercice, passant de 1,91 au T3 de 2015 à 1,94.

La CSPAAT travaille avec des intervenantes et intervenants, notamment le Bureau de la prévention au ministère du Travail, en vue de mieux comprendre cette tendance et d'établir une collaboration pour faire face à celle-ci dans la mesure du possible. La CSPAAT en est aussi aux prémices de l'élaboration d'un outil en ligne visant à aider les employeurs à analyser les tendances liées à leurs demandes et à comparer leurs résultats à ceux de leurs pairs. Ces renseignements sont destinés à aider les employeurs à apporter des améliorations ciblées à leurs stratégies en matière de santé et sécurité et de retour au travail, et à renforcer la sécurité globale en milieu de travail.

### **Augmentation des résultats à l'égard des durées courtes.**

En ce qui concerne les résultats quant aux durées des demandes (durée pendant laquelle le versement de prestations est nécessaire), la CSPAAT a enregistré plusieurs années d'amélioration presque constante, suivies d'une stabilisation des résultats des durées courtes. Au T3, les résultats à l'égard des durées d'un an ou moins ont tous augmenté par rapport à l'exercice dernier. Par exemple, dans le cadre des demandes de l'annexe 1, 11,6 % des travailleuses et travailleurs avaient toujours besoin de prestations après trois mois, comparativement à 10,8 % à la même époque de l'exercice dernier. Il y a lieu de noter que les résultats de l'exercice dernier relativement aux durées courtes avaient atteint des niveaux historiquement bas et que la fluctuation des résultats enregistrés cet exercice n'était pas imprévue. Chez les employeurs de l'annexe 2, les résultats des durées courtes ont eux aussi augmenté, donnant suite à une tendance qui a commencé au début de 2015.

Face à l'augmentation relative aux durées, nous nous affairons à renforcer notre compréhension des résultats pour connaître la cause de cette tendance et les objectifs que nous devrions viser au chapitre des durées des demandes de prestations. Nous ne pouvions pas nous attendre à ce que l'amélioration des derniers exercices se poursuive indéfiniment et, maintenant que les résultats se sont stabilisés, nous devons nous pencher soigneusement sur la fourchette de résultats quant aux durées qui représente le niveau le plus sécuritaire, rapide et durable de rétablissement et de retour au travail des travailleurs.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

### OBJECTIFS

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.

### Augmentation du volume des demandes enregistrées

Le volume cumulatif annuel des demandes enregistrées chez les employeurs de l'annexe 1 a augmenté de 0,7 % comparativement à la même période de 2015, passant de 144 522 à 145 504 demandes. L'augmentation depuis le début de l'exercice s'explique par la hausse du volume des demandes au T3 (52 538 comparativement à 50 676 au T3 de 2015). Tant le volume des demandes avec interruption de travail que celui des demandes sans interruption de travail ont augmenté au T3, de 5,4 % et de 3,0 %, respectivement.

Parallèlement à cette hausse du volume des demandes, le taux de lésion avec interruption de travail de l'annexe 1 a augmenté (augmentation de 1,2 %), passant de 0,85 lésion par 100 travailleurs en 2015 à 0,86 en 2016. De tous les plus grands secteurs d'industrie de la CSPAAAT, l'automobile (augmentation de 7 %) et la fabrication (augmentation de 4 %) ont enregistré les plus fortes augmentations en termes de taux de lésion avec interruption de travail. En revanche, le taux de lésion avec interruption de travail de la santé (baisse de 4 %) et celui des transports (baisse de 2 %) étaient tous deux meilleurs par rapport à l'exercice dernier, pour le cinquième trimestre d'affilée.

Au T3, le volume des demandes enregistrées chez les employeurs de l'annexe 2 était de 3,7 % (310 demandes) supérieur à celui de l'exercice dernier. Cette augmentation était principalement attribuable à la hausse des demandes de prestations avec interruption de travail (hausse de 6,5 % ou 237 demandes).

## 1.1 Nouvelles demandes

### ANNEXE 1

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Enregistrées	50 676	47 676	45 447	47 658	52 538	145 504
En instance	4 242	4 175	4 135	3 732	4 095	5 400
Acceptées	37 209	34 608	32 328	34 830	38 833	109 814
	80,1%	79,6%	78,3%	79,3%	80,2%	78,4%

### ANNEXE 2

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Enregistrées	8 444	9 365	9 566	9 701	8 754	27 983
En instance	1 096	1 073	1 054	1 044	951	1 221
Acceptées	5 535	6 540	6 492	6 685	5 948	20 293
	75,3%	78,9%	76,3%	77,2%	76,2%	75,8%

## 1.2 Décès : Demandes acceptées pour décès traumatiques et maladies professionnelles

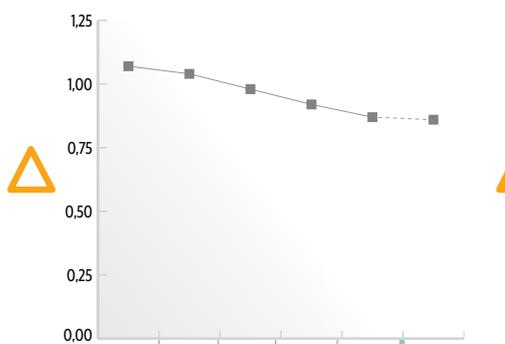
### ANNEXES 1 ET 2

	2011	2012	2013	2014	2015	CUMUL 2016
Annexe 1 : Décès traumatiques	55	60	70	59	53	31
Annexe 2 : Décès traumatiques	4	5	3	1	4	3
<b>Total des décès traumatiques</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>34</b>
Annexe 1 : Décès causés par des maladies professionnelles*	191	189	159	167	175	125
Annexe 2 : Décès causés par des maladies professionnelles*	38	32	23	42	38	55
<b>Total des décès causés par des maladies professionnelles*</b>	<b>229</b>	<b>221</b>	<b>182</b>	<b>209</b>	<b>213</b>	<b>180</b>

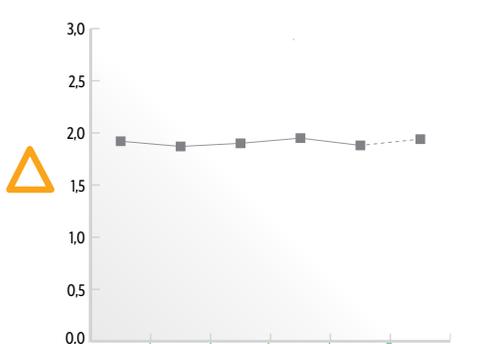
\* **Remarque :** En raison de modifications législatives, les résultats des décès attribuables à des maladies professionnelles ne sont pas comparables d'une année à l'autre.

## 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.

### Amélioration continue des résultats des durées d'indemnisation plus longues

Au T3 de 2016, les résultats des durées de 24, 48 et 72 mois pour l'annexe 1 se sont tous améliorés par rapport à la même période de 2015. Même si pour 2,7 % des demandes, les travailleuses et travailleurs touchaient encore des prestations après 24 mois au T3 de 2015, ce résultat s'est amélioré pour s'établir à 2,5 % en 2016. Similairement, le pourcentage de la durée de 48 mois a baissé, passant de 2,2 % à 2,1 %, et celui de la durée de 72 mois est passé de 3,8 % à 2,6 %. Nous anticipons une fois de plus ces améliorations en raison des réductions enregistrées par les durées courtes au cours des trimestres précédents.

Contrairement à ceux des durées plus longues, les résultats enregistrés par l'annexe 1 à l'égard des durées d'un an ou moins ont augmenté en 2016, surtout ceux de la durée de trois mois, dont le pourcentage est passé de 10,8 % au T3 de 2015 à 11,6 % en 2016. En 2015, la CSPAAAT a obtenu des résultats historiquement bas à l'égard des résultats des durées courtes. Ainsi, cette stabilisation et à présent la fluctuation des résultats enregistrés à l'égard des durées après plusieurs années d'amélioration ne sont pas imprévues.

Les spécialistes de la transition professionnelle (TP) de la CSPAAAT sont là pour aider les travailleuses et travailleurs qui ont subi des lésions les empêchant de retourner à leur emploi d'avant la lésion et doivent maintenant envisager un autre travail, à créer et à achever un programme de TP. Depuis le début de l'exercice, 84 % des travailleurs qui ont terminé leur programme de TP (annexe 1) ont trouvé un emploi, une hausse de cinq points de pourcentage par rapport à la même période de 2015. Grâce à la force de ce programme et des autres services de la CSPAAAT qui visent à aider les travailleurs à se rétablir et à retourner au travail, 92 % des travailleuses et travailleurs blessés sont retournés au travail après 12 mois à 100 % de leurs gains d'avant la lésion depuis le début de l'exercice. Ce résultat a été maintenu à 91 % ou plus depuis le début de 2012.

La CSPAAAT continue de dépasser sa cible de rapidité des décisions d'admissibilité (90 % des décisions rendues dans un délai de deux semaines). Au T3, 95 % des décisions d'admissibilité de l'annexe 1 et 94 % de celles de l'annexe 2 ont été rendues dans les deux semaines suivant l'enregistrement de la demande.

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

#### ANNEXE 1



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

#### ANNEXE 2



	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Résultat	95,1 %	94,9 %	94,7 %	94,2 %	94,8 %	94,6 %
Exercice précédent	95,3 %	94,4 %	95,1 %	95,2 %	95,1 %	95,1 %
Variation	-0,2 %	0,5 %	-0,4 %	-1,0 %	-0,3 %	-0,5 %

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

#### ANNEXE 1



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

#### ANNEXE 2



	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Résultat	51 %	37 %	38 %	45 %	50 %	45 %
Exercice précédent	47 %	44 %	49 %	42 %	51 %	46 %
Variation	4 %	-7 %	-11 %	3 %	-1 %	-1 %

**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



	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Résultat	92 %	94 %	93 %	94 %	95 %	94 %
Cible	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Variation	2 %	4 %	3 %	4 %	5 %	4 %

#### ANNEXE 2



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

### 3.4 Durées

#### ANNEXE 1

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

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

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

#### ANNEXE 1

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
✓ Résultat	79%	79%	79%	86%	85%	84%
Exercice précédent	81%	77%	79%	79%	79%	79%
Variation	-2%	2%	0%	7%	6%	5%

#### ANNEXE 2

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

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

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

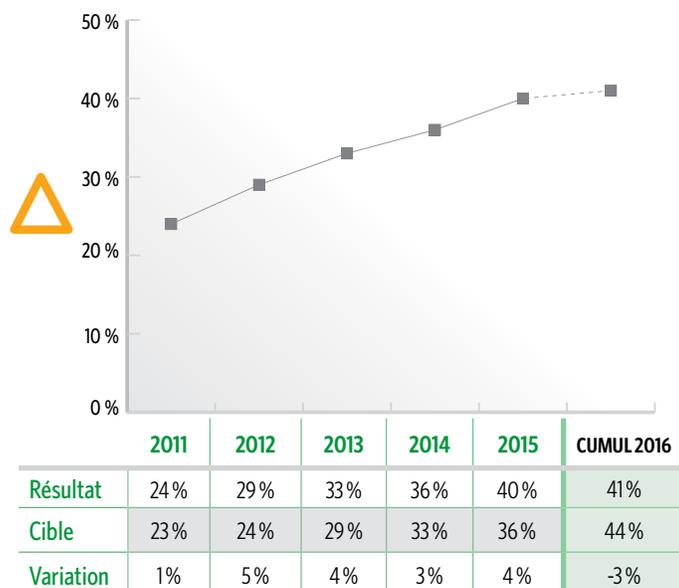
#### ANNEXE 2

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

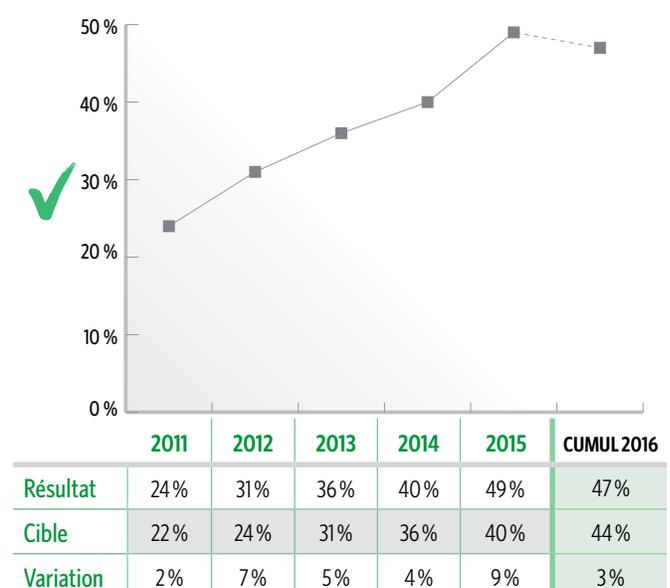
Remarque : En raison des faibles chiffres, le rendement de l'annexe 2 fait l'objet d'une évaluation cumulative plutôt que trimestrielle.

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

#### ANNEXE 1



#### ANNEXE 2



## 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 la solidité du bénéfice des activités de base

Ce trimestre, la CSPAAAT a de nouveau réalisé un solide bénéfice des activités de base, ce qui a contribué à une forte réduction du PNP et à l'amélioration de la suffisance financière. Au T3, le bénéfice des activités de base, qui s'élevait à 393 M\$, était de 18 % supérieur à celui du T3 de 2015, tandis que le bénéfice des activités de base cumulatif était de 15 % supérieur à celui de l'exercice dernier. L'augmentation du bénéfice des activités de base découle de la solidité du produit tiré des primes, qui a augmenté de 4,4 % depuis le début de l'exercice et qui, à son tour, résulte de l'augmentation des gains assurables (augmentation de 3,2 % comparativement à 2015).

À la fin du T3, le PNP (méthode de suffisance) se montait à 4 799 M\$, ce qui constitue une baisse de 834 M\$ au cours du trimestre et une diminution de 2 185 M\$ depuis le début de l'exercice. Actuellement à 84,9 %, notre ratio de suffisance est nettement supérieur aux 80 % de la « zone de confort ». Cela représente une augmentation de 7,0 % jusqu'ici en 2016.

Les rendements du portefeuille de placements de la CSPAAAT ont été positifs tant ce trimestre (+3,8 %) qu'au cours des 12 derniers mois (+8,5 %). À présent, ce portefeuille totalise la somme de 28,9 G\$. Les rendements des placements du T3 étaient principalement attribuables aux rendements solides des titres de participation ainsi qu'aux rendements modérés des stratégies liées aux infrastructures et aux actifs multiples. Ce trimestre, le portefeuille de la CSPAAAT a dépassé le portefeuille de référence de 0,5 %, bien que son rendement cumulatif fût de 0,4 % en deçà du point de repère.

### 5.1 Bénéfice des activités de base

ANNEXE 1



en M\$	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
Résultat	334	290	281	407	393	1081
Budget	279	187	254	337	321	912
Variation	55	103	27	70	72	169

### 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)	(4 799)
Budget	(12 294)	(13 772)	(13 777)	(11 424)	(8 129)	(6 042)
Variation	(1 905)	473	3 139	2 727	1 145	1 243

\* selon la méthode de capitalisation

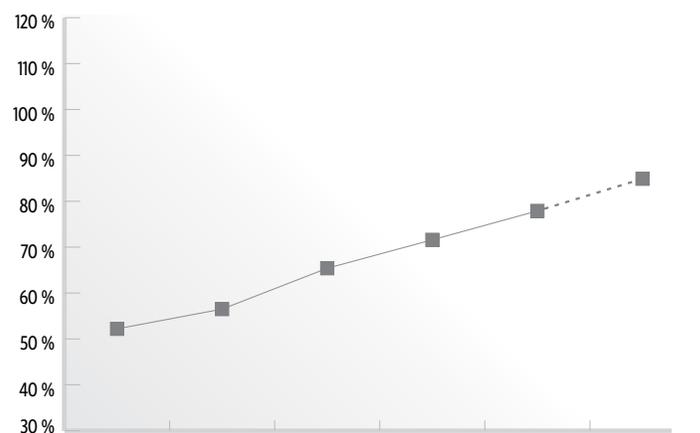
### 6.1 Total des rendements du fonds de placement (1 et 10 ans)

ANNEXE 1

	2011	2012	2013	2014	2015	T3 2016	Cible	Évaluation
1 an	2,3 %	10,5 %	12,7 %	10,3 %	5,8 %	8,5 %	5,25 %	✓
10 ans	4,6 %	6,3 %	6,3 %	6,5 %	6,0 %	5,9 %	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.

### Inventaire maintenu à un niveau bas grâce à la rapidité de résolution des contestations

Comparativement au T3 de 2015, 10 % de contestations en moins ont été reçues par la CSPAAT au T3 de 2016 (1883 en 2015 par rapport à 1687 cet exercice). Le volume de contestations cumulatif annuel a baissé de 11 %.

La résolution des contestations demeure rapide, ce dont témoignent les 89 % de contestations résolues en six mois au T3, une amélioration de quatre points de pourcentage comparativement au T3 de l'exercice dernier. Cette rapidité permet de restreindre le nombre de contestations. À la fin du T3, il y avait 2 054 contestations actives, comme au dernier trimestre, ce qui révèle aussi une baisse depuis le T3 de 2015, où ce chiffre était de 2 251.

Le pourcentage des contestations acceptées (17 %) a augmenté de trois points de pourcentage comparativement au T3 de 2015, mais reste inchangé par rapport à celui du dernier trimestre.

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

ANNEXE 1

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016
✓ Résultat	0,41 \$	0,51 \$	0,41 \$	0,39 \$	0,44 \$	0,41 \$
Budget	0,44 \$	0,49 \$	0,42 \$	0,43 \$	0,45 \$	0,43 \$
Variation	(0,03 \$)	0,02 \$	(0,01 \$)	(0,04 \$)	(0,01 \$)	(0,02 \$)

## 8.2 Contestations – Nouvelles, Acceptées, Acceptées en partie

ANNEXES 1 ET 2

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	CUMUL 2016	Cible	Évaluation
Nouvelles contestations	1883	1880	1791	2013	1687	5 499	5 625	✓
% de contestations résolues	Acceptées	14%	17%	16%	17%	17%	14-17%	✓
	Acceptées en partie	14%	12%	13%	13%	13%	12-16%	✓

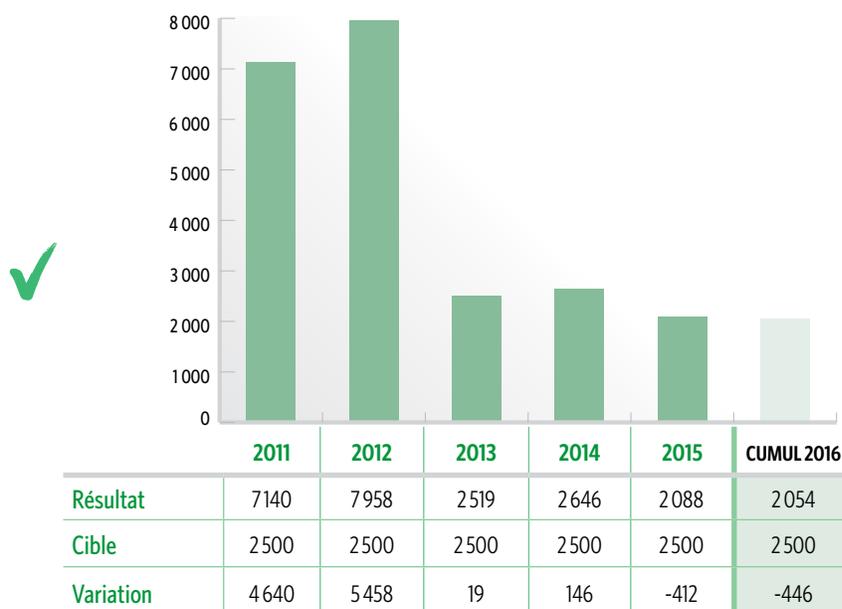
## 8.3 Pourcentage de contestations résolues en 6 mois

ANNEXES 1 ET 2

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

### Progrès concernant la satisfaction des travailleurs blessés

Au T3, d'après les résultats de la nouvelle mesure de satisfaction globale, les travailleuses et travailleurs blessés ont communiqué leur plus haut niveau de satisfaction (73 %) depuis le lancement de la mesure au début de 2015. À 76 %, le taux de satisfaction globale des employeurs a légèrement baissé comparativement au dernier trimestre (79 %), mais il dépasse le résultat du T3 de 2015 (74 %). Cette amélioration a lieu alors que la CSPAAT se prépare à finaliser l'élaboration et la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie en matière d'expérience de la clientèle, qui vise à améliorer puis à préserver la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs vis-à-vis de ses services. L'excellence du service à la clientèle continue d'être l'un des quatre domaines d'intérêt de la CSPAAT.

## 9.1 Indice de l'excellence du service

ANNEXES 1 ET 2

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

## 9.2 Satisfaction globale

ANNEXES 1 ET 2

	T3 2015	T4 2015	T1 2016	T2 2016	T3 2016	Évaluation c. exercice précédent
Travailleurs blessés	71 %	69 %	67 %	70 %	73 %	✓
Employeurs	74 %	74 %	78 %	79 %	76 %	✓

## 9.3 Engagement des employés



En voie  
d'élaboration

# Bulletin trimestriel du T3 de 2016

## Bien comprendre la perte auditive due au bruit

**Le bruit nous entoure. Qu'il s'agisse du discret bruissement du système CVCA de votre bureau, du faible vrombissement des voitures dans la ville ou de l'inimitable chant des cigales par une chaude journée d'été, le bruit est aussi répandu que l'air que l'on respire et, en général, tout aussi sûr.**

Mais pour beaucoup de mineurs, de travailleurs de la construction, de métallos et d'autres personnes, le bruit en milieu de travail est en fait nocif et dangereux. Une exposition prolongée, continue ou intermittente à des bruits professionnels dangereux peut engendrer une perte auditive due au bruit (PADB) en milieu de travail, un dommage à l'oreille interne qui cause une perte d'audition permanente aux deux oreilles.

Ce genre de perte auditive représente un processus cumulatif qui se développe sur plusieurs années et qui peut ne devenir évident pour le travailleur que longtemps après son départ à la retraite. En effet, la majorité des travailleurs atteints d'une PADB ont au moins 65 ans au moment du diagnostic. Leur perte auditive a probablement commencé tôt dans leur carrière, mais ils ne s'en sont pas aperçus avant qu'elle n'ait été amplifiée par la perte d'audition naturelle due au vieillissement, un trouble connu sous le nom de presbycusie. La CSPAAAT doit déterminer la mesure dans

laquelle la perte auditive est attribuable au bruit professionnel et verser des prestations à cet égard.

### POURQUOI LA PADB EST-ELLE SI IMPORTANTE?

Une PADB est un trouble complètement évitable qui peut avoir de sérieuses répercussions sur la qualité de vie d'un travailleur. Dès que l'ouïe est perdue en raison d'une PADB, aucun traitement ne peut la rétablir. Si des avancées sont réalisées dans la technologie auditive, force est de constater que les prothèses auditives ne peuvent toujours pas remplacer l'ouïe naturelle. Les sons entendus par l'entremise d'une prothèse auditive peuvent sembler peu naturels; il peut s'avérer difficile de filtrer les sons indésirables, et s'habituer à l'utilisation d'une prothèse auditive peut prendre des mois. La capacité du travailleur à apprécier les activités, les divertissements, les interactions sociales ou le temps passé avec sa famille peut être sérieusement entravée.

La CSPAAAT soutient actuellement près de 43 000 travailleuses et travailleurs qui reçoivent des services de santé reliés à l'ouïe, et elle continuera de répondre toute leur vie à leurs besoins en matière de prothèses auditives et de soins de santé connexes. Ce chiffre continue de croître à mesure de l'augmentation du volume des demandes pour PADB et de l'allongement de l'espérance de vie. Puisque les dommages auditifs ont été causés par des expositions

### QU'EST-CE QU'UN DÉCIBEL?

**Les décibels sont les unités de mesure de l'intensité sonore.**

Étant donné que l'oreille humaine peut entendre une gamme très vaste de sons, l'échelle des décibels n'est pas linéaire. Une règle est un exemple d'échelle linéaire, selon laquelle une longueur de 20 cm est deux fois plus longue qu'une longueur de 10 cm tandis qu'une longueur de 30 cm est trois fois plus longue. Sur l'échelle des décibels, le plus petit son audible est de 0 dB, un son de 10 dB est dix fois plus intense, un son de 20 dB est cent fois plus intense, un son de 30 dB est mille fois plus intense, etc. L'échelle logarithmique des décibels est graduée selon des puissances de dix. On pourrait penser qu'un son de 100 dB est dix fois plus puissant qu'un son de 10 dB, alors qu'il est en fait un milliard de fois plus intense. Il est facile d'imaginer à quel point un son d'une telle puissance peut endommager l'oreille humaine.

En moyenne, on considère qu'il est sécuritaire d'être exposé à 70 dB pendant 24 heures. Les niveaux de décibels de divers sons figurent dans le tableau à droite.

	BRUITS COURANTS	NIVEAUX DE DÉCIBELS dB (A)
DOMMAGEABLE	concert rock, décollage d'un avion à réaction, coup de feu	de 120 à 140
	tronçonneuse, pistolet pneumatique, stéréo portative, discothèque, chaufferie, sablage au jet	de 100 à 120
DANGEREUX	outils électriques, motocyclette, écouteurs, motoneige, usine de fabrication, tondeuse à gazon, presse hydraulique, perforatrice pneumatique	de 90 à 100
AGAÇANT	lave-vaisselle, salle d'ordinateurs, métro, cuisine ou restaurant achalandés	de 75 à 90
SÉCURITAIRE	circulation en ville, séchoir à cheveux, équipement de bureau, téléphone cellulaire	de 70 à 80
	conversation normale	de 50 à 70
	bruissement des feuilles à la campagne	de 20 à 50

professionnelles il y a de ça quelques décennies, de plus en plus de demandes continueront d'être prises en charge pendant les années à venir, quelle que soit la mesure prise aujourd'hui. Au cours des dernières années, la PADB a été la cause environ du quart (23 %) des demandes acceptées pour maladies professionnelles et du cinquième (20 %) du coût des prestations accordées pour maladies professionnelles.

Aujourd'hui, il est essentiel de déployer de grands efforts de prévention pour faire en sorte que davantage de travailleuses et travailleurs puissent préserver leur ouïe et leur qualité de vie, et que l'afflux de demandes pour PADB soit à terme endigué. Les travailleurs et les employeurs doivent accorder la priorité au fait de placer un plus grand accent sur la prévention des pertes auditives, même si le fruit des efforts d'aujourd'hui ne se fera pas voir avant des décennies.

*L'audiogramme des personnes atteintes d'une PADB révèle des caractéristiques qui se distinguent de celles des autres types de pertes auditives, notamment d'une perte auditive due à un accident traumatique.*

## TRAITEMENT D'UNE DEMANDE POUR PADB

Les critères d'admissibilité d'une demande pour PADB sont prescrits par une politique de la CSPAAT, qui stipule ce qui suit :

- au moins cinq ans de travail à raison de huit heures par jour en occupant un emploi dans le cadre duquel le niveau de bruit moyen était de 90 décibels, ou l'équivalent (p. ex. : des expositions plus courtes à des niveaux supérieurs de décibels ou des expositions plus longues à des niveaux inférieurs);

## COMMENT SOMMES-NOUS AFFECTÉS PAR LE BRUIT?

**Il a été démontré qu'un son ou « bruit » indésirable nous affectait de diverses façons au-delà de la perte auditive.**

L'Organisation mondiale de la santé regroupe ainsi les effets possibles du bruit sur la santé :

- déficience auditive;
- entraves à la communication (parole);
- troubles du sommeil;
- effets cardiovasculaires (p. ex. : impacts potentiels à court terme consistant en une augmentation de la tension artérielle ou du rythme cardiaque; impacts potentiels à long terme consistant en de l'hypertension artérielle ou en certains types de maladies cardiaques);

- l'audiogramme révèle des caractéristiques compatibles avec une PADB; et
- une perte auditive moyenne de 22,5 dB dans chaque oreille, après rajustement pour presbyacousie.

Le traitement d'une demande de prestations pour PADB peut être complexe. Un travailleur peut avoir été à l'emploi de multiples employeurs au cours de sa carrière et, comme mentionné précédemment, il est possible que l'exposition à des bruits dangereux ait eu lieu des décennies plus tôt.

L'agent d'indemnisation pour PADB rassemble et examine tous les renseignements disponibles pour confirmer que l'emploi du travailleur et que ses antécédents d'exposition au bruit répondent aux critères énoncés dans la politique de la CSPAAT. Les renseignements relatifs à l'exposition au bruit subie par un travailleur peuvent être obtenus de diverses manières, notamment grâce à des études de bruits réalisées par l'employeur, à la base de données du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ou à des mesures du bruit prises par un hygiéniste du travail de la CSPAAT lors d'une visite du lieu de travail.

Pour confirmer la PADB, l'agent d'indemnisation doit aussi obtenir des renseignements médicaux sur le travailleur, notamment les résultats de tout test audiométrique passé et ceux d'un récent audiogramme. Dans les cas plus complexes, ou lorsqu'il doit obtenir de l'aide pour confirmer le degré et les caractéristiques de la perte auditive, l'agent d'indemnisation renvoie le dossier à l'audiologiste de la CSPAAT pour obtenir une opinion d'expert. Une fois que tous les renseignements requis ont été rassemblés, l'agent d'indemnisation peut rendre une décision d'admissibilité à des prestations pour PADB.

## PRESTATIONS ET SERVICES

Un travailleur dont la demande pour PADB a été acceptée est admissible toute sa vie à des services de santé auditive, y compris à des prothèses auditives ainsi qu'aux accessoires et services connexes. Les frais médicaux associés à la PADB, qui s'élèvent à près de 57 M\$,

- effets sur le rendement cognitif, la santé mentale ou le plan psychophysiologique (p. ex. : anxiété, stress émotionnel, maux de tête, mémoire);
- changements du comportement social et des réponses aux nuisances;
- entraves aux activités quotidiennes (travail, école, maison, loisirs).

On peut s'attendre à ce que le renforcement de la prise de conscience face à la gravité du problème posé par le bruit et le déploiement de solides efforts de prévention bénéficient à chacun de ces domaines. Même si les cas de perte auditive ne seront réduits qu'à long terme, des « victoires » à court terme produiraient aussi des résultats.

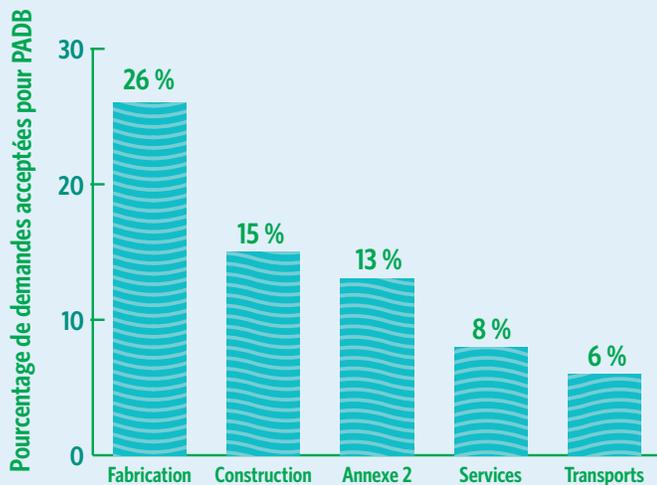
## TENDANCES

Étant donné qu'une perte auditive est permanente et que les travailleurs concernés reçoivent des prestations de la CSPAAT toute leur vie, le nombre des demandes pour perte auditive prises en charge par la CSPAAT n'a cessé d'augmenter chaque année, car les travailleurs vivent plus longtemps. Au cours des cinq dernières années seulement, le nombre des demandes a augmenté d'environ un quart (23 %), passant de 35 000 à 43 000 demandes.

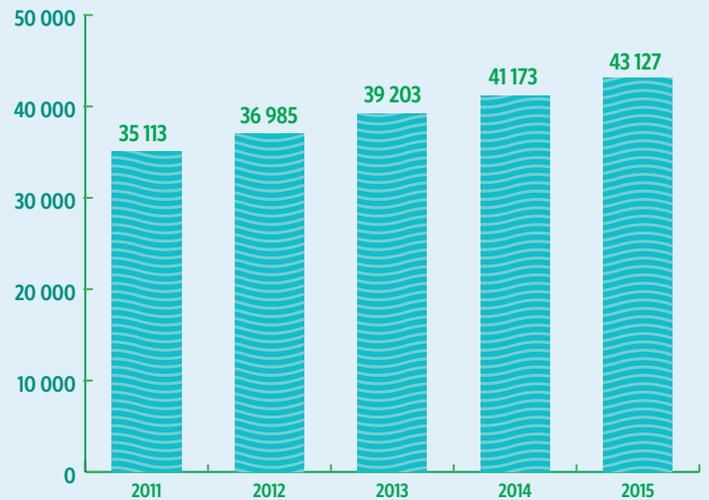
Le secteur de la fabrication a donné lieu à plus de demandes acceptées pour PADB que tout autre secteur au cours de la dernière décennie. La fabrication et la construction représentent plus de 40 % de toutes les demandes pour PADB. Ensemble, les cinq secteurs figurant dans le tableau ci-dessous représentent les deux tiers (68 %) des demandes acceptées ces dernières années.



### Demands acceptées pour PADB par secteur d'industrie - Enregistrement de 2006 à 2015



### Nombre de dossiers actifs pour PADB par année de service



représentent plus de 10 % des dépenses annuelles de la CSPAAT en soins de santé (plus de 500 M\$ par année). Un travailleur peut aussi avoir droit à une indemnité pour perte non financière (PNF) si le degré de sa perte auditive satisfait aux critères prévus par la politique. Dans ce cas, l'indemnité pour PNF lui est versée en reconnaissance de sa perte physique, fonctionnelle ou psychologique. Comme beaucoup des travailleuses et travailleurs sont à la retraite, seul un pourcentage infime de ces personnes reçoivent des prestations pour perte de gains.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les avancées réalisées dans notre compréhension de la nature de la PADB ont suscité des possibilités de prévention à l'égard de ce trouble en améliorant les mesures d'ingénierie afin de réduire le bruit émis par les outils et les machines, et en perfectionnant les protections auditives.

Pour contribuer à ces efforts de prévention, la CSPAAT élabore une campagne multicanale de sensibilisation à la PADB, qu'elle vise à lancer au début de 2017. De plus, elle a intégré des initiatives spécifiques au bruit à plusieurs de ses programmes d'encouragement des employeurs. Le programme Sécurité avant tout a permis de reconnaître les employeurs qui avaient des difficultés manifestes dans la prévention des demandes pour PADB. Les évaluateurs de Sécurité avant tout les ont

contactés pour leur proposer d'évaluer leur système de gestion de santé et sécurité, y compris pour leur suggérer des mesures d'élimination des risques de PADB. Le programme Groupes de sécurité de la CSPAAT encourage les employeurs concernés par des risques de PADB à inclure un volet PADB dans leur système de gestion de santé et sécurité. Le programme pour les petites entreprises, quant à lui, permet de fournir aux employeurs des renseignements sur les exigences législatives et les meilleures pratiques pour faire face à ce genre de risques.

La CSPAAT épaula le ministère du Travail dans ses efforts pour aider les employeurs de l'Ontario à lancer des programmes de prévention contre la perte auditive dans leur lieu de travail. Nous communiquons régulièrement au ministère du Travail des données relatives aux secteurs avec le plus grand nombre de demandes pour PADB et à d'autres tendances pertinentes concernant la PADB. Le nouveau règlement *Bruit* du gouvernement de l'Ontario, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016, a été circonscrit en partie par des données et des analyses de la CSPAAT. Ce nouveau règlement, qui auparavant concernait principalement les secteurs des mines et de la fabrication, touche désormais plus de secteurs de manière à inclure tous les lieux de travail de l'Ontario (p. ex. : chantiers de construction, établissements de santé et écoles). À présent, les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables en vue de protéger les

travailleurs contre les expositions à des bruits dangereux. Nous avons promu ce nouveau règlement sur notre site Web et dans CSPAAT@TRAVAIL, notre bulletin d'information à l'intention des intervenantes et intervenants.

*Un travailleur dont la demande pour PADB a été acceptée est admissible toute sa vie à des services de santé auditive.*

## CE QUE LA CSPAAT FAIT CONCERNANT LA PADB

Depuis 2007, la CSPAAT a entrepris un certain nombre d'initiatives pour améliorer les services offerts aux travailleuses et travailleurs, renforcer l'efficacité du programme et favoriser la rentabilité de la gestion des demandes pour PADB.

En 2015, une vérification d'optimisation externe a été menée sur le programme de PADB, laquelle a révélé que, même si ce programme était effectivement rentable, des possibilités d'amélioration existaient encore. D'après les recommandations issues de cette vérification, nous devons en particulier continuer à chercher de nouvelles façons d'améliorer notre stratégie d'approvisionnement relative aux technologies auditives.

Comme pour les appareils ménagers électroniques ou d'autres produits, les coûts de fabrication et les prix diminuent à mesure que la technologie progresse et se répand. Il en va de même pour les prothèses auditives. Le 25 octobre 2016, la CSPAAT a conclu une fructueuse initiative d'approvisionnement, qui visait à assurer aux travailleuses et travailleurs atteints d'une perte auditive professionnelle d'avoir largement accès à une technologie

auditive de haute qualité, laquelle leur était indispensable pour faire face à leur perte auditive et améliorer leur qualité de vie. La CSPAAT a signé une entente avec trois fabricants de prothèses auditives satisfaisant aux normes élevées de son initiative d'approvisionnement. Aux termes de la nouvelle entente, les travailleuses et travailleurs continueront d'avoir accès à une vaste gamme d'appareils auditifs de haute qualité partout en Ontario afin de subvenir à leurs besoins. De plus, les fabricants fourniront une meilleure garantie ainsi que des offres groupées avec d'autres technologies ou accessoires auditifs. La date d'entrée en vigueur du nouveau contrat de trois ans est le 9 janvier 2017.

L'amélioration des soins offerts aux travailleurs atteints d'une PADB peut aussi se faire par l'entremise du Programme de soins pour perte auditive due au bruit, tout en maintenant un niveau d'efficacité et d'efficacité. Les programmes de soins puisent dans les plus récentes preuves pour indiquer quels sont les soins de santé recommandés pour traiter certaines lésions ou maladies, notamment des lésions au bas du dos ou à l'épaule, ou encore, des lésions cérébrales traumatiques légères. Pour la PADB, la CSPAAT dispose d'un programme de soins d'un an qui couvre l'ajustement et l'entretien des prothèses auditives. Au cours des prochains mois, la CSPAAT étudiera les options pour élaborer un plan de service pluriannuel avec les cliniques auditives qui éliminera la paperasserie et rationalisera le processus de facturation afin que les travailleurs obtiennent plus facilement les services dont ils ont besoin en termes de réparation, de remplacement de pile ou autre, tout au long de la vie de leurs prothèses auditives.

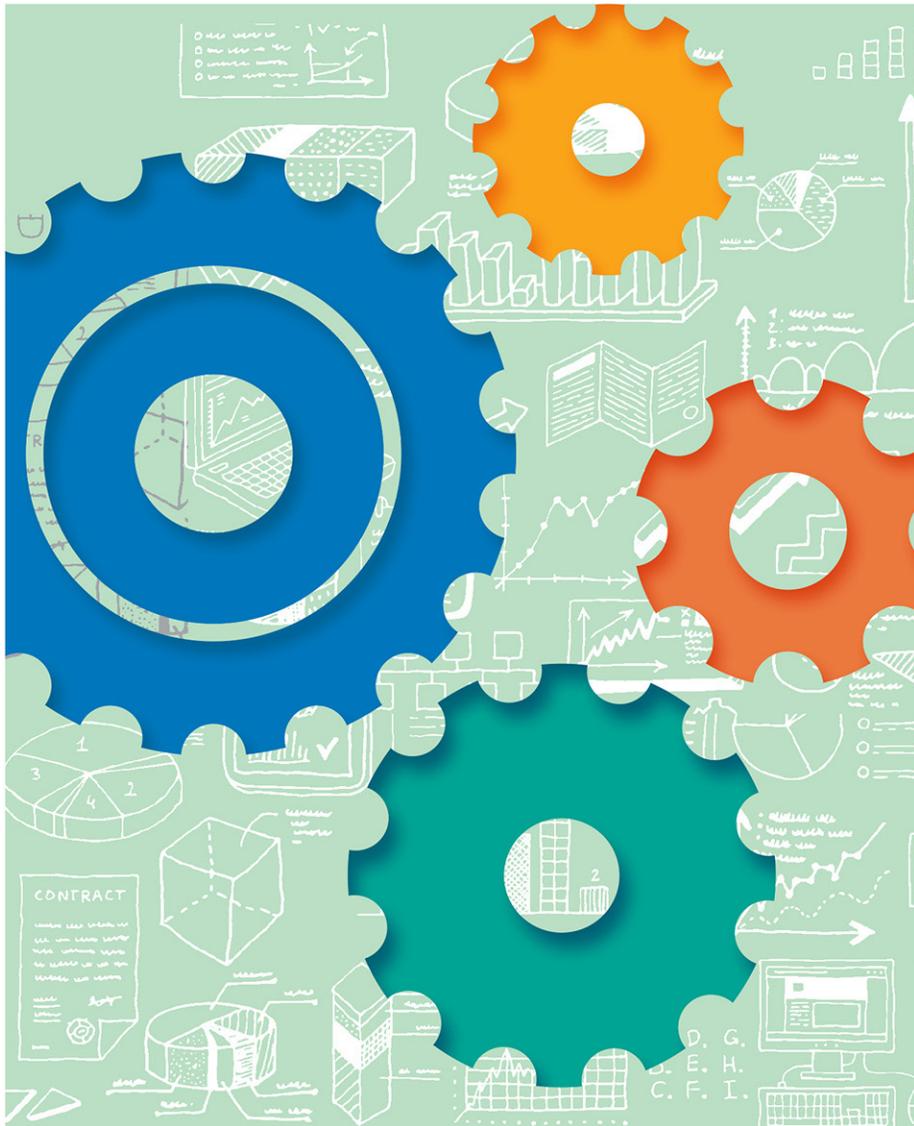
À la CSPAAT, nous nous sommes donnés pour priorité d'améliorer les services offerts tant aux travailleurs atteints d'une PADB qu'aux employeurs. Nous avons récemment lancé certaines initiatives en

## Dépenses et dossiers actifs pour PADB par année de service



vue d'améliorer la communication sur la PADB, y compris la mise à jour du contenu Web pour faciliter son accès et sa compréhension. Nous avons aussi parfait le contenu de nos lettres de décision relatives à la PADB et mis en place des protocoles pour assurer la qualité et la rapidité des communications sur ce trouble auprès des parties du lieu de travail. Davantage d'améliorations des services sont à venir, lesquelles permettront de rationaliser et de perfectionner encore plus le processus décisionnel afférent à la PADB.

La PADB professionnelle fait partie d'un plus grand enjeu sociétal, car il n'y a pas que le bruit au travail qui devient de plus en plus préoccupant. Selon la Société canadienne de l'ouïe, la fréquence des pertes auditives au sein de la population globale est appelée à augmenter considérablement en raison du vieillissement de la population. Il appartiendra à la CSPAAT de continuer à reconnaître efficacement les PADB reliées au travail et à s'assurer que les Ontariennes et Ontariens concernés bénéficient pleinement des prestations qui émanent de leur droit. L'abondance des dossiers actifs pour PADB signifie qu'une occasion unique se présente à la CSPAAT : l'occasion d'offrir des services efficaces et de haute qualité dans le cadre de ces dossiers afin d'apporter une valeur véritable à la province, et de continuer à contribuer aux efforts de prévention contre la PADB pour faire en sorte que l'ampleur du problème soit réduite dans les décennies à venir.



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