

Legislative  
Assembly  
of Ontario



Assemblée  
législative  
de l'Ontario

---

# COMITÉ PERMANENT DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

## RAPPORT SUR LES ORGANISMES, CONSEILS ET COMMISSIONS

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE  
L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

2<sup>e</sup> session, 38<sup>e</sup> législature  
56 Elizabeth II

Legislative  
Assembly  
of Ontario



Assemblée  
législative  
de l'Ontario

L'honorable Michael A. Brown  
Président de l'Assemblée législative

Monsieur le président,

Votre Comité permanent des organismes gouvernementaux a l'honneur de présenter son rapport et de le confier à l'Assemblée.

La présidente du comité,

A handwritten signature in cursive script that reads "Julia Munro".

Julia Munro

Queen's Park  
Mai 2007

COMITÉ PERMANENT DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

COMPOSITION DU COMITÉ

JULIA MUNRO  
Présidente

CHERI DINOVO  
Vice-présidente

BRAD DUGUID

JOHN MILLOY

LAURIE SCOTT

JOSEPH TASCONA

MICHAEL GRAVELLE

CAROL MITCHELL

MONIQUE M. SMITH

\* Gerry Martiniuk a régulièrement servi de remplaçant.

---

Tonia Grannum  
Greffière du comité

Carrie Hull  
Recherchiste

Larry Johnston  
Recherchiste

**TABLE DES MATIÈRES**

INTRODUCTION	1
LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	2
Mandat	2
Programmes et services	3
Santé et sécurité au travail	5
Programmes de retour au travail rapide et sécuritaire et de réintégration au marché du travail	6
Aperçu opérationnel	6
Structure et organisation de la Commission	10
DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS	10
Observations préliminaires de la CSPAAT	10
INTERVENANTS	14
Fédération du travail de l'Ontario	14
Manufacturiers et Exportateurs du Canada, Division de l'Ontario	17
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	20
Association pour la prévention des accidents industriels	24
M <sup>e</sup> Les Liversidge	27
Industrial Accident Victims' Group of Ontario	29
Réponse de la CSPAAT	32
RECOMMANDATIONS DU COMITÉ	39
GLOSSAIRE	41
 ANNEXE A :	
 OPINION DISSIDENTE DES DÉPUTÉS PROGRESSISTES-CONSERVATEURS MEMBRES DU COMITÉ	

## INTRODUCTION

L'alinéa 106 e) du Règlement de l'Assemblée législative de l'Ontario donne pour mandat au Comité permanent des organismes gouvernementaux d'étudier le fonctionnement des organismes, conseils et commissions dont le lieutenant-gouverneur en conseil nomme tout ou partie des membres, ainsi que des personnes morales dont la Couronne du chef de l'Ontario est le principal actionnaire. Le Comité peut faire des recommandations sur des questions telles que les redondances à éliminer, la responsabilisation des organismes, les dispositions de temporisation appropriées ainsi que les rôles et mandats à réviser.

Conformément à son mandat, le Comité a étudié le fonctionnement de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) le 27 février 2007. La CSPAAT a été invitée à répondre aux questions soulevées par les témoins lors d'une seconde séance tenue le 1<sup>er</sup> mars 2007.

Les représentants de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail qui ont comparu devant le Comité étaient : M. Steve Mahoney, président du conseil d'administration; M<sup>me</sup> Jill Hutcheon, PDG; M<sup>me</sup> Malen Ng, chef des finances; et M. John Slinger, chef des services généraux.

Cinq groupes d'intervenants et un particulier ont pris la parole devant le Comité. La Fédération du travail de l'Ontario était représentée par M. Wayne Samuelson, président. Les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) étaient représentés par M. Ian Howcroft, vice-président (division de l'Ontario), et M<sup>me</sup> Maria Marchese, directrice de la politique en matière d'indemnisation des travailleurs et de santé-sécurité (division de l'Ontario). La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante était représentée par M<sup>me</sup> Judith Andrew, vice-présidente (division de l'Ontario) et M. Satinder Chera, directeur (division de l'Ontario). L'Association pour la prévention des accidents industriels était représentée par M<sup>me</sup> Maureen Shaw, présidente. Le groupe Industrial Accident Victims' Group of Ontario était représenté par M. Dave Wilken. A également comparu devant le Comité M<sup>e</sup> Les Liversidge.

Le Comité désire remercier tous les témoins qui ont comparu devant lui durant les audiences publiques sur la CSPAAT.

Le présent rapport présente les constatations du Comité relatives à la CSPAAT. Le Comité invite le président du conseil d'administration de la CSPAAT à étudier sérieusement ses recommandations.

## LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est une agence fiduciaire qui administre une assurance sans égard à la responsabilité pour les employeurs et les employés aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT).

Les principes fondamentaux de l'assurance contre les accidents du travail n'ont pas changé depuis 1914, année où a été déposée la *Loi sur les accidents du travail* qui a établi la Commission des accidents du travail en 1915. La Commission représentait un compromis historique entre les employeurs et les employés. Les employés renonçaient à leur droit de poursuivre l'employeur pour toute blessure ou maladie liée au travail, sans égard à la responsabilité, en échange d'une indemnisation garantie lorsque la demande est acceptée. Les employeurs, quant à eux, étaient protégés contre les poursuites judiciaires à condition de financer le programme en payant des primes. Ce système de responsabilité collective permet d'indemniser les travailleurs blessés et leurs familles, tout en répartissant les coûts entre les employeurs.

Le nom anglais original de la Commission, Workmen's Compensation Board, est devenu Workers' Compensation Board afin de refléter la présence accrue des femmes sur le marché du travail. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* a révisé le système ontarien d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et remplacé la Commission des accidents du travail (CAT) par la CSPAAT.

### Mandat

L'article 1 de la LSPAAT stipule que la Loi a pour objet d'accomplir ce qui suit en pratiquant une saine gestion financière assortie de l'obligation de rendre des comptes :

- promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail et prévenir et diminuer les cas de lésions au travail et de maladies professionnelles;
- faciliter le retour au travail et le rétablissement des travailleurs qui subissent une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi ou qui souffrent d'une maladie professionnelle;
- faciliter la réintégration sur le marché du travail des travailleurs ainsi que des conjoints des travailleurs décédés;

- indemniser les travailleurs ainsi que les survivants des travailleurs décédés et leur fournir d'autres prestations.

La Commission exerce ses responsabilités et pouvoirs en vertu d'autres lois, dont la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Elle est aussi tenue de négocier un protocole d'entente avec le ministre du Travail tous les cinq ans. Le protocole en vigueur, daté de février 2004, établit les responsabilités additionnelles suivantes pour le ministre et la Commission :

- promouvoir le système de responsabilité interne des parties en milieu de travail, non seulement pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles mais aussi pour en assurer la gestion lorsqu'ils surviennent;
- maintenir un régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail fondé sur de solides principes d'assurance et d'affaires, y compris :
  - le versement de prestations équitables;
  - la mise en place et le maintien d'un système financièrement viable qui est plus sûr, moins complexe, moins litigieux et plus facile à administrer;
  - l'engagement à offrir un service de qualité supérieure aux travailleurs, aux employeurs et aux autres intervenants.

## **Programmes et services**

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* précise les secteurs d'activité qui doivent être couverts par l'assurance. Les travailleurs exclus comprennent les athlètes professionnels, les artistes de cirque, certaines catégories de travailleurs occasionnels, les associés d'une entreprise et les dirigeants d'une personne morale. Environ 69 % des travailleurs de l'Ontario sont visés par la Loi.

### *Primes versées par les employeurs*

Les primes que les employeurs doivent payer à la CSPAAT dépendent du risque pour la santé et la sécurité, de la masse salariale et des antécédents de l'employeur en matière de santé et de sécurité. La Loi divise les employeurs en deux groupes. Les secteurs d'activité de l'annexe 1 sont collectivement responsables des coûts liés aux accidents et doivent verser des primes annuelles, tandis que les employeurs mentionnés à l'annexe 2 sont personnellement tenus de rembourser à la CSPAAT les prestations versées en leur nom. La plupart des employeurs de l'Ontario sont visés par l'annexe 1.

En 2006, les secteurs d'activité de l'annexe 1 payaient des primes moyennes de 2,26 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables. Le montant des primes est resté le même en 2007.

La CSPAAT offre plusieurs programmes qui récompensent financièrement les entreprises obtenant de bons résultats en santé-sécurité et qui les pénalisent dans le cas contraire. Par exemple, la Nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence (NMETI) s'applique aux entreprises qui ne font pas partie du secteur de la construction et qui payent des primes de plus de 25 000 \$ par année. Le coût des demandes d'indemnisation de l'entreprise est comparé à la moyenne du groupe de taux. Si le coût des demandes est inférieur à celui prévu pour une société semblable de même taille, l'entreprise a droit à un rabais; dans le cas contraire, elle doit payer une surcharge.

### *Présentation d'une demande d'indemnisation à la CSPAAT*

Peut déposer une demande d'indemnisation auprès de la CSPAAT tout travailleur admissible :

- blessé dans un accident de travail;
- qui contracte une affection causée par le genre de travail accompli;
- qui contracte une maladie ou une affection causée par une exposition professionnelle (au bruit, à des produits chimiques, etc.).

La demande d'indemnisation doit être présentée au plus tard six mois après la date de l'accident ou la date à laquelle le travailleur se rend compte qu'il souffre d'une maladie professionnelle.

La CSPAAT étudie la demande d'indemnisation à la lumière des renseignements fournis par l'employeur, le travailleur et le médecin traitant, ainsi que des conclusions de son enquêteur (si la CSPAAT a mené une enquête formelle). Elle a pour tâche de déterminer si la demande est liée au travail.

### *Prestations et services*

Les travailleurs blessés peuvent avoir droit, en tout ou en partie, aux prestations et services suivants :

- Salaire et avantages rattachés à l'emploi pour le jour de l'accident.
- Prestations pour perte de gains (PG) – la CSPAAT verse au travailleur blessé 85 % des gains nets perdus (compte tenu du plafond des gains annuels : 175 % du salaire moyen dans l'industrie, ou 71 800 \$ en 2007) à compter du jour ouvrable suivant le jour où la lésion est survenue, jusqu'à ce que le travailleur ne soit plus

atteint d'une déficience ou qu'il soit réputé ne plus subir de perte de gains. Le travailleur peut toucher des prestations pour PG jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans.

- Indemnités pour perte non financière (PNF) – l'indemnité pour PNF est censée indemniser le travailleur blessé pour les pertes non salariales telles que les souffrances et douleurs.
- Indemnités pour perte de revenu de retraite (PRR) – si le travailleur a moins de 64 ans à la date de l'accident et qu'il touche des prestations pour PG pendant plus de 12 mois consécutifs, il a droit à l'indemnité pour PRR dès qu'il atteint l'âge de 65 ans.
- Soins de santé – la CSPAAT paye les soins de santé nécessaires et appropriés selon la nature de la blessure.
- Prestations aux survivants – cette prestation est versée aux survivants des travailleurs décédés par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Programme des maladies professionnelles et des prestations de survivant – ce programme fournit des services spécialisés aux travailleurs et aux personnes à leur charge ainsi qu'aux employeurs touchés par les conséquences de certaines maladies professionnelles graves, telles que le cancer, l'asthme, l'amiantose et la silicose.
- Prestations aux travailleurs gravement blessés – cette prestation prévoit une équipe de soutien incluant un arbitre et des professionnels de la santé pour les travailleurs atteints d'une déficience permanente (ou probablement permanente) donnant droit à une prestation pour PNF de 60 % ou plus et/ou à une prestation d'invalidité personnelle de 100 % (système antérieur à 1990).

### *Appels*

Les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas d'accord avec une décision de la CSPAAT doivent d'abord interjeter appel auprès de la Commission même. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, il peut être fait appel de la décision de la CSPAAT auprès du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT). L'appel doit être déposé dans les six mois suivant la décision finale de la CSPAAT.

### **Santé et sécurité au travail**

La CSPAAT a notamment pour mandat de promouvoir la prévention des blessures et des maladies reliées au travail. Elle surveille le système ontarien d'éducation et de formation en sécurité au travail. Comme il est noté plus haut, la Commission offre des incitatifs qui récompensent les

entreprises affichant de bons résultats en santé-sécurité, et elle pénalise celles dont le bilan à cet égard laisse à désirer. Elle finance et appuie divers événements et activités de prévention, comme le Jour de deuil (pour les travailleurs tués ou blessés au travail ou atteints d'une maladie professionnelle), la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST), et le monument dédié aux personnes tuées ou blessées au travail. La Commission a récemment mis l'accent sur la promotion de la sécurité dans le cadre de son programme Sensibilisation des jeunes au travail. Enfin, elle finance divers projets de recherche sur les mesures à prendre pour améliorer la sécurité au travail et prévenir les blessures et maladies professionnelles.

### **Programmes de retour au travail rapide et sécuritaire et de réintégration au marché du travail**

La CSPAAT a également pour mandat de faciliter le retour au travail des employés blessés ou malades. Le travailleur et son employeur doivent collaborer afin de faciliter le retour du travailleur à son emploi ou à un autre emploi approprié chez le même employeur. Est « approprié » tout emploi sécuritaire qui permet de toucher des gains se rapprochant le plus possible des gains antérieurs à la lésion, et qui est compatible avec les compétences et les capacités de l'employé.

S'il est impossible pour l'employé blessé de retourner chez le même employeur, la Commission déterminera s'il doit s'inscrire à un programme de réintégration au marché du travail (RMT). Ce programme prévoit une évaluation des capacités du travailleur, et peut comprendre un plan qui l'aidera à préparer son retour sur le marché du travail. Les fournisseurs de services de RMT, qui signent un contrat avec la CSPAAT, offrent des services de réadaptation professionnelle visant à aider les travailleurs à perfectionner leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles en vue de leur retour à un emploi approprié. Le plan préparé par le fournisseur de services est évalué par l'arbitre de la CSPAAT avant d'être approuvé. Le travailleur continue de toucher des prestations, mais il doit participer au plan approuvé.

### **Aperçu opérationnel**

#### *Dette non provisionnée*

La Commission tient une caisse d'assurance pour payer les prestations aux travailleurs blessés visés à l'annexe 1. Comme la caisse ne contient pas des fonds suffisants pour couvrir les coûts viagers associés aux demandes d'indemnisation présentées à la CSPAAT, la Commission a une « dette non provisionnée » représentant le manque à gagner qui serait occasionné si elle

devait honorer immédiatement ses engagements. Entre 1984 et 1996, la dette non provisionnée est passée de 2,7 à 10,5 milliards de dollars. Elle a été ramenée à 5,657 milliards de dollars entre 1996 et 2001 mais elle a connu une certaine augmentation depuis, s'établissant à 6,5 milliards à la fin de 2005. La CSPAAT compte éliminer la dette non provisionnée d'ici 2014.

### *Obligations sanctionnées par la loi*

La Commission doit rembourser à la province tous les coûts liés à l'administration de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, du Bureau des conseillers des travailleurs et du Bureau des conseillers des employeurs. Elle finance également l'Institut de recherche sur le travail et la santé, les associations pour la santé et la sécurité au travail, des centres de formation et des cliniques.

Le tableau de la page suivante présente un résumé sur dix ans des statistiques clés applicables à la CSPAAT.

**SOMMAIRE DE DIX ANS DES ÉTATS DES RÉSULTATS DE FONCTIONNEMENT ET DE LA DETTE NON PROVISIONNÉE**

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996
<b>(en millions de dollars)</b>										
<b>Revenus</b>										
Primes provenant de l'exercice considéré	2 256 \$	2 124 \$	2 068 \$	1 997 \$	1 866 \$	1 760 \$	1 707 \$	1 722 \$	1 886 \$	1 917 \$
Placements	819	470	456	246	765	1 128	1 042	982	839	699
Autre revenu	3	49	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>3 078</b>	<b>2 643</b>	<b>2 524</b>	<b>2 243</b>	<b>2 631</b>	<b>2 888</b>	<b>2 749</b>	<b>2 704</b>	<b>2 725</b>	<b>2 616</b>
<b>Dépenses</b>										
Coûts d'indemnisation payés	3 197	3 101	2 996	2 883	2 755	2 558	2 195	2 255	2 244	2 368
Augmentation/(diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	840	950	495	692	270	125	135	(85)	(1 740)	50
Caisse pour perte de revenu de retraite	66	60	56	52	50	46	44	44	43	40
	<b>4 103</b>	<b>4 111</b>	<b>3 547</b>	<b>3 627</b>	<b>3 075</b>	<b>2 729</b>	<b>2 374</b>	<b>2 214</b>	<b>547</b>	<b>2 458</b>
Frais administratifs et autres	203	204	210	240	236	247	387	336	341	321
Obligations sanctionnées par la loi	200	188	172	160	162	156	145	125	117	98
	<b>4 506</b>	<b>4 503</b>	<b>3 929</b>	<b>4 027</b>	<b>3 473</b>	<b>3 132</b>	<b>2 906</b>	<b>2 675</b>	<b>1 005</b>	<b>2 877</b>
<b>Excédent/(insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses provenant des opérations de fonctionnement</b>	<b>(1 428)</b>	<b>(1 860)</b>	<b>(1 405)</b>	<b>(1 784)</b>	<b>(842)</b>	<b>(244)</b>	<b>(157)</b>	<b>29</b>	<b>1 720</b>	<b>(261)</b>
Primes pour dette non provisionnée	934	1 017	861	902	860	971	1 061	930	683	693
Transfert des services publics et électriques depuis l'annexe 2	-	-	-	(52)	-	-	-	-	-	-
<b>Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses</b>	<b>(494)</b>	<b>(843)</b>	<b>(544)</b>	<b>(934)</b>	<b>18</b>	<b>727</b>	<b>904</b>	<b>959</b>	<b>2 403</b>	<b>432</b>
<b>Dette non provisionnée, au début de l'exercice</b>	<b>(6 420)</b>	<b>(7 135)</b>	<b>(6 591)</b>	<b>(5 657)</b>	<b>(5 675)</b>	<b>(6 402)</b>	<b>(7 098)</b>	<b>(8 057)</b>	<b>(10 460)</b>	<b>(10 892)</b>
Effet de la modification des méthodes comptables	0	1 088	-	-	-	-	(208)	-	-	-
Autres éléments du résultat étendu	404	470	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Excédent des dépenses par rapport aux revenus</b>	<b>(494)</b>	<b>(843)</b>	<b>(544)</b>	<b>(934)</b>	<b>18</b>	<b>727</b>	<b>904</b>	<b>959</b>	<b>2 403</b>	<b>432</b>
<b>Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice</b>	<b>(6 510)\$</b>	<b>(6 420)\$</b>	<b>(7 135)\$</b>	<b>(6 591)\$</b>	<b>(5 657)\$</b>	<b>(5 675)\$</b>	<b>(6 402)\$</b>	<b>(7 098)\$</b>	<b>(8 057)\$</b>	<b>(10 460)\$</b>
<b>Autres statistiques</b>										
	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996
<b>Annexe 1</b>										
Taux de prime moyen (par tranche de 100 \$ de masse salariale)	2,19 \$	2,19 \$	2,19 \$	2,13 \$	2,13 \$	2,29 \$	2,42 \$	2,59 \$	2,85 \$	3,00 \$
Masse salariale assurable totale (en millions de dollars)	135 865\$	130 398\$	125 638\$	120 252\$	113 727\$	109 237\$	101 654\$	96 205\$	91 497\$	86 844\$
<b>Annexe 1 et 2</b>										

---

Nombre de nouvelles demandes de prestations par année d'enregistrement	352 996	352 474	354 926	361 179	371 067	379 079	364 069	342 687	341 178	345 606
Nombre d'employés de la CSPAAT au 31 décembre	4 363	4 411	4 276	4 390	4 513	4 466	4 260	4 057	3 966	4 373

---

Source : Rapport annuel 2005 de la CSPAAT

## Structure et organisation de la Commission

La CSPAAT se compose d'une PDG, d'un président du conseil d'administration et de trois à sept membres représentant les travailleurs, les employeurs et les autres personnes jugées appropriées. Le lieutenant-gouverneur en conseil (le Cabinet) nomme tous les membres, mais il consulte le président et les membres du conseil d'administration avant de nommer le PDG de la Commission. La Loi ne prévoit aucune limite à la durée des mandats.

La Commission est censée se réunir au moins une fois tous les deux mois. Elle a tenu huit réunions en 2006 et dix réunions en 2005. Elle a également établi cinq comités : vérification et finances; régie interne et politiques; santé et sécurité; ressources humaines et rémunération; et placements. Ces comités se sont réunis entre quatre et six fois par an en 2005 et 2006.

Le tableau qui suit, fourni par la CSPAAT, indique le nom, le titre du poste, la date de nomination et le salaire de chacun des neuf administrateurs.

**TABEAU 2 : CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Membre (lieu de résidence)	Poste	Mandat	Rémunération
Mahoney, Steven W. (Mississauga)	Président du conseil d'administration (à temps partiel)	17 mai 2006 – 16 mai 2009	550 \$ par jour
Hutcheon, Jill (Toronto)	PDG	14 oct. 2004 – 23 janv. 2009	300 000 \$ par an
Dillon, Patrick J. (Hamilton)	Membre (à temps partiel)	17 juillet 1996 – 16 juillet 2007	275 \$ par jour
McGrath, Marlene M. (London)	Membre (à temps partiel)	14 oct. 2004 – 13 oct. 2007	275 \$ par jour
O'Neil, James (Pickering)	Membre (à temps partiel)	14 oct. 2004 – 13 oct. 2007	275 \$ par jour
Stoyka Henderson, Loretta J. (Windsor)	Membre (à temps partiel)	14 oct. 2004 – 13 oct. 2007	275 \$ par jour
Deane, John Kenneth (Toronto)	Membre (à temps partiel)	18 mai 2005 – 17 mai 2008	275 \$ par jour
Archambault, Mike (Uxbridge)	Membre (à temps partiel)	1 <sup>er</sup> nov. 2006 – 31 oct. 2009	275 \$ par jour
Barnett, Lawrence (Rockwood)	Membre (à temps partiel)	15 janv. 2007 – 14 janv. 2010	275 \$ par jour

## DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

### Observations préliminaires de la CSPAAT

Le président du conseil d'administration de la CSPAAT, Steve Mahoney, a entamé ses observations au Comité en citant des statistiques concernant la taille et l'envergure de la Commission :

- elle compte 4 283 employés à Toronto et dans 14 bureaux régionaux;
- elle offre différents services à plus de 200 000 employeurs;

- elle administre plus de 350 000 demandes d'indemnisation et prend plus de 1 million de décisions chaque année;
- elle a payé pour plus de 3 milliards de dollars de prestations en 2005;
- en 2006, elle a versé des prestations à plus de 550 000 travailleurs blessés ou malades, conjoints et enfants survivants (soit près de 5 % de la population ontarienne).<sup>1</sup>

Créée en 1915, la Commission est devenue (ou est considérée comme) la troisième compagnie d'assurance au Canada. Elle offre aux employeurs une protection sans égard à la responsabilité contre les poursuites pour blessures ou maladies professionnelles. En 1998, la Commission a reçu un mandat additionnel : promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail et diminuer les cas de lésions au travail et de maladies professionnelles.<sup>2</sup> Pour remplir ce mandat, elle donne accès à des programmes, des produits et des services de formation, dont des publications, du matériel didactique propre à un secteur donné, et des sites Web contenant de l'information en matière de santé et de sécurité.

Le président du conseil d'administration a admis que la CSPAAT avait connu sa part de problèmes dans le passé, mais il a laissé entendre que ces problèmes étaient effectivement « dans le passé ».<sup>3</sup> En 2004, à la demande du vérificateur provincial, la province a retenu les services du cabinet Grant Thornton pour qu'il effectue une vérification financière complète de la Commission. Le rapport produit contenait 64 recommandations et, selon M. Mahoney, la Commission a adopté une approche stratégique détaillée pour répondre à chacune des recommandations. Elle a donc fait des progrès dans la mise en place de pratiques de gestion et de contrôles financiers efficaces, compte tenu de ses responsabilités fiduciaires.<sup>4</sup> Un examen de suivi effectué par Deloitte en 2006 confirmait que toutes les recommandations de vérification avaient été prises en compte et avaient abouti à d'importantes améliorations en gestion.<sup>5</sup>

Le président du conseil d'administration a partagé avec le Comité certains points saillants des résultats obtenus par la CSPAAT au cours des neuf mois écoulés depuis sa nomination en mai 2006.

---

<sup>1</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-473.

<sup>2</sup> Article 1 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*

<sup>3</sup> La Commission a été examinée par le Comité en 1994.

<sup>4</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-473.

<sup>5</sup> *Ibid.*, *Journal des débats*, 1<sup>er</sup> mars 2007, A-556.

### *Gestion financière*

- En 2007, la CSPAAAT a réussi à maintenir la qualité des prestations et services aux travailleurs blessés sans augmenter les taux de primes.
- Elle continue de gérer sa dette non provisionnée afin de l'éliminer d'ici 2014.

En réponse aux questions posées plus tard par le Comité, M. Mahoney a révélé que les placements de la CSPAAAT avaient rapporté un rendement de 16,2 % en 2006, ce qui lui a permis de réduire considérablement la dette non provisionnée. Cependant, malgré les progrès réalisés dans la réduction des accidents avec perte de temps, la persistance des demandes (la gravité des blessures affectant la période de versement des prestations) et la hausse des coûts liés aux soins de santé ont nui à la situation financière de la Commission.

### *Campagne de prévention des accidents*

- Lancée en octobre 2006, la campagne de prévention des accidents vise à promouvoir une culture de santé et de sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario. Elle a pour thème « Les accidents, ça n'existe pas », et son budget publicitaire représente 0,12 % du total des revenus.
- Les résultats des enquêtes montrent que les messages publicitaires ont retenu l'attention de près des deux tiers des employeurs et des travailleurs sondés.

En réponse aux questions du Comité, M. Mahoney a mentionné d'autres initiatives de sécurité de la CSPAAAT. Plus de 225 PDG ont signé une charte d'engagement à sécuriser leurs lieux de travail. En 2007, la CSPAAAT introduira une charte communautaire qui engagera les administrations municipales à promouvoir la santé et la sécurité. M. Mahoney recommande à chaque conseil municipal de nommer un de ses membres à son comité sur la santé et la sécurité.

La CSPAAAT a également conçu des campagnes ciblant les jeunes travailleurs. Des annonces paraîtront dans les médias fréquentés par les jeunes. Un livre pour enfants consacré à la sécurité au travail est en voie d'élaboration. M. Mahoney a déclaré qu'à son avis, la sécurité au travail devrait faire partie du programme d'études des écoles ontariennes.

### *Prestation des services*

- Des améliorations basées sur les « meilleures pratiques » ont été apportées aux programmes de retour au travail, à l'utilisation des éléments de preuve médicale dans le règlement des demandes, et aux traitements d'entretien.
- Le délai d'appel a été porté de six mois à un an.
- Un programme primé de sensibilisation des travailleurs aide le personnel de première ligne à mieux comprendre la perspective propre à chaque travailleur.
- Des services d'interprétation et de traduction sont disponibles dans plus de 60 langues, de même qu'en format audio et en braille.
- Entre 1999 et 2005, le niveau de satisfaction client est passé de 65 % à 79 % pour les employeurs et de 59 % à 69 % pour les travailleurs.

### *Améliorations à la politique en matière de prestations*

- L'allocation vestimentaire pour les travailleurs blessés a été majorée de 10 %.
- Le plafonnement des frais d'enterrement a été supprimé.
- La période de versement des prestations mensuelles aux enfants à charge est passée de 25 à 35 ans.
- Des modifications ont été apportées au calcul des prestations aux travailleurs et aux survivants qui touchent également des prestations du RPC.
- Un financement de 6,5 millions de dollars a été affecté aux Centres de santé des travailleurs de l'Ontario.

### *Recherche et extension*

- En 2006, la Commission a investi 2,4 millions de dollars dans des subventions de recherche sur les façons d'améliorer le soin et le traitement des travailleurs blessés.
- On a célébré l'ouverture du CREIDO (Centre of Research Expertise in Improved Disability Outcomes), troisième centre d'excellence financé par la CSPAAT, qui a pour mission de concevoir de nouvelles options de traitement et de réadaptation qui aideront le travailleur blessé à effectuer un retour au travail sécuritaire.
- La Commission a prévu un financement annuel d'environ 86 millions de dollars pour 14 associations de santé et sécurité (ASS).

Le président du conseil d'administration a dit jouer un rôle de « gardien du présent qui doit assurer une saine gérance aujourd'hui et dans l'avenir ». C'est-à-dire qu'il doit aider les employeurs à réduire la fréquence et la durée des accidents et veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit.<sup>6</sup>

Les membres du Comité ont posé des questions sur les points énumérés ci-après, dont certains sont abordés brièvement et d'autres sont examinés plus en détail ailleurs dans le présent rapport :

- le temps requis pour traiter les demandes liées à une maladie professionnelle;
- les programmes externes financés par la CSPAAAT;
- le remboursement de la dette non provisionnée;
- l'indexation des prestations;
- la mesure dans laquelle d'autres volets du système d'aide sociale du Canada peuvent combler les lacunes des prestations de la CSPAAAT;
- la méconnaissance potentielle de l'existence du Bureau du conseiller des employeurs;
- le degré de conformité des employeurs à leur obligation légale d'obtenir un agrément en santé et sécurité et de créer des comités mixtes sur la santé et la sécurité;
- les lacunes potentielles du Programme de réintégration au marché du travail;
- les listes d'attente des médecins spécialistes et le retard dans le traitement des demandes de remboursement des frais de déplacement engagés à des fins médicales.

## **INTERVENANTS**

### **Fédération du travail de l'Ontario**

La Fédération du travail de l'Ontario (FTO) représente 700 000 travailleurs membres de plus de 1 500 syndicats locaux. Elle offre des services aux conseils du travail et syndicats locaux affiliés dans les domaines suivants : communications, éducation, recherche, intervention législative et politique, droits de la personne, santé et sécurité, indemnisation des travailleurs, et éducation de base pour la formation professionnelle. La FTO présente régulièrement des exposés et des mémoires au gouvernement provincial. M. Samuelson a informé le Comité qu'environ 10 % du budget de la FTO

---

<sup>6</sup> Ibid., A-475.

vient de la CSPAAT et que ces fonds servent à enseigner aux activistes syndicaux comment ils peuvent aider les travailleurs à accéder au système de la CSPAAT.

M. Samuelson a porté plusieurs préoccupations à l'attention du Comité.

### *Tarifification par incidence*

M. Samuelson a soutenu que le système de tarification par incidence de la CSPAAT fonctionnait mal<sup>7</sup> et qu'il incitait les employeurs à réduire leurs primes en décourageant les employés de déclarer les accidents du travail.

En réponse aux questions du Comité, M. Samuelson a indiqué qu'il connaissait de nombreux cas de travailleurs qui avaient été découragés de déclarer des accidents. Il a affirmé qu'un meilleur programme de tarification par incidence reconnaîtrait les employeurs ayant mis en place des programmes de retour au travail efficaces et fondés sur la collaboration. Il a également demandé si les responsables du programme de tarification par incidence vérifiaient si les entreprises admissibles à des réductions avaient des travailleurs agréés et des comités sur la santé et la sécurité (voir la discussion de la section qui suit). Il a laissé entendre que le système récompensait des employeurs dont les pratiques en santé-sécurité laissaient à désirer.

### *Comités sur la santé et la sécurité*

M. Samuelson a critiqué la façon dont la CSPAAT administre son programme d'agrément ainsi que le fonctionnement des comités sur la santé et la sécurité au travail.<sup>8</sup> Il a mis en doute la déclaration de la CSPAAT selon laquelle la Commission ne saurait pas combien de lieux de travail ontariens se conformaient actuellement à leur obligation légale d'avoir des employés agréés en santé et sécurité dans chaque lieu de travail.<sup>9</sup>

M. Samuelson a déclaré :

Je ne serais pas surpris d'apprendre que 30 % à 50 %  
des lieux de travail ontariens n'ont pas de comités  
opérationnels sur la santé et la sécurité ou de travailleurs  
agréés.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Le glossaire qui figure à la fin du rapport contient un bref résumé des programmes de tarification par incidence de la CSPAAT.

<sup>8</sup> Le glossaire qui figure à la fin du rapport contient un bref résumé des exigences réglementaires touchant les comités mixtes sur la santé et la sécurité.

<sup>9</sup> Voir les remarques de M. Mahoney au Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 26 février 2007, A-488.

<sup>10</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 26 février 2007, A-492.

Il a recommandé à la CSPAAT de mettre immédiatement en œuvre un processus qui permettrait de s'assurer que chaque lieu de travail ontarien a un employé agréé et un comité sur la santé et la sécurité.

### *Rajustements de vie chère*

M. Samuelson a informé le Comité que les travailleurs blessés sont extrêmement préoccupés par les faibles rajustements de vie chère appliqués aux prestations. Il a indiqué que les travailleurs blessés avaient perdu 26 % de leurs revenus en dix ans en raison de l'inflation.<sup>11</sup> Il a recommandé de forcer la CSPAAT à élaborer des stratégies visant à assurer la pleine indexation des prestations.

En réponse aux questions du Comité, la CSPAAT a indiqué que la pleine indexation des prestations coûterait 2,3 milliards de dollars et que cette somme s'ajouterait à la dette non provisionnée.

### *Protection de la main-d'œuvre*

M. Samuelson a informé le Comité que beaucoup de travailleurs ontariens n'étaient pas assurés par la CSPAAT parce que des dispositions réglementaires remontant à 1915 excluent plusieurs formes d'emploi actuelles. Il a ajouté qu'un récent rapport de la CSPAAT avait approuvé l'élargissement de la couverture à la plupart des employés ontariens.

### *Prévention des blessures*

M. Samuelson désapprouvait les récentes campagnes publicitaires de la CSPAAT destinées à promouvoir la sécurité au travail, arguant que le moyen le plus efficace de promouvoir la sécurité était de veiller à ce que le gouvernement applique les lois existantes sur la sécurité au travail.

### *Retour au travail rapide et sécuritaire*

En réponse aux questions du Comité, M. Samuelson a indiqué que son organisation appuyait les programmes de retour au travail rapide et sécuritaire de la CSPAAT. Il a toutefois ajouté que ces programmes devaient être surveillés et que les personnes possédant la formation et l'agrément nécessaires seraient sans doute les mieux placées pour remplir cette fonction.

---

<sup>11</sup> Ibid.

### *Recommandations de la Fédération du travail de l'Ontario*

La FTO a recommandé à la CSPAAT de modifier le programme de tarification par incidence pour s'assurer qu'il ne fait pas l'objet d'abus, en récompensant les entreprises pour l'ensemble de leurs pratiques en matière de sécurité au lieu de tenir compte du nombre d'accidents déclarés. La CSPAAT devrait également veiller à ce que chaque lieu de travail ait un employé agréé en santé et sécurité ainsi qu'un comité mixte opérationnel sur la santé et la sécurité. Des personnes agréées devraient surveiller le Programme de retour au travail rapide et sécuritaire. Qui plus est, le CSPAAT devrait assurer la pleine indexation des prestations et étendre la couverture à la plupart des employés ontariens. La FTO a également recommandé à la province d'appliquer les lois existantes sur la santé et la sécurité au travail, car il s'agit du meilleur moyen de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

### **Manufacturiers et Exportateurs du Canada, Division de l'Ontario**

La division ontarienne des Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) représente le secteur manufacturier et exportateur de l'Ontario. Les entreprises qui la composent sont responsables de plus de 75 % de la production manufacturière de l'Ontario et de 90 % de ses exportations. La plupart de ses membres sont des petites et moyennes entreprises de fabrication. MEC a fait partie de nombreux comités gouvernementaux, groupes de travail et commissions royales sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

MEC a attiré l'attention du Comité sur la disparition des emplois dans le secteur manufacturier de l'Ontario et soulevé les préoccupations exposées ci-après.

### *Communications entre la CSPAAT et les employeurs*

M. Howcroft a informé le Comité que MEC était satisfait du rendement du président du conseil d'administration de la CSPAAT, Steve Mahoney. En effet, depuis la nomination de ce dernier, MEC jouit d'un meilleur accès à la haute direction de la CSPAAT. M. Howcroft a toutefois indiqué que MEC avait encore du mal à communiquer son message aux niveaux inférieurs de la CSPAAT. En particulier :

Le manque de communication de la Commission concernant le règlement et la gestion des demandes d'indemnisation pour perte de temps reste la préoccupation numéro un des membres en ce qui concerne la prestation des services. Qu'il s'agisse de

savoir si une nouvelle demande a été approuvée et pourquoi ou d'être informés des programmes de réintégration au marché du travail auxquels leurs travailleurs ont été inscrits sans qu'ils le sachent ou qu'ils aient eu leur mot à dire, le problème est très préoccupant.<sup>12</sup>

M. Howcroft a déclaré que les membres de MEC avaient le droit de connaître les décisions prises relativement aux demandes d'indemnisation, et recommandé à la CSPAAT de se fixer des objectifs en matière de prestation des services.

M. Howland a ajouté que MEC déplorait le fait que plusieurs initiatives stratégiques, modifications de programme et projets pilotes avaient récemment été introduits sans que les groupes d'employeurs soient consultés. Il a indiqué que la CSPAAT avait déjà mis sur pied un groupe consultatif composé d'associations d'employeurs et de représentants des travailleurs, mais que la dernière réunion de ce groupe remontait à plus de trois ans.

#### *Estimation des coûts des programmes de la CSPAAT*

MEC soutient que la CSPAAT est tenue d'évaluer le coût de toutes les nouvelles initiatives afin de mesurer l'impact financier des changements potentiels. MEC a rappelé aux membres du Comité que l'article 1 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* stipulait que la loi avait pour objet « d'accomplir [son mandat] en pratiquant une saine gestion financière assortie de l'obligation de rendre des comptes ». Qui plus est, le paragraphe 161(2) exige de la Commission qu'elle « évalue les conséquences que pourrait avoir tout changement proposé dans les prestations, les services, les programmes et les politiques pour faire en sorte que soient réalisés les objets de la présente loi ».

M. Howcroft a indiqué que les récentes consultations sur le Programme de retour au travail rapide et sécuritaire constituaient un exemple de l'incapacité de la Commission à se conformer à cette exigence, car cela fait à peu près deux ans que MEC demande une estimation des coûts de la politique proposée.

---

<sup>12</sup> Ibid., A-495.

### *Tarification par incidence et groupes de sécurité*

M. Howcroft a dit que MEC continuait d'appuyer la tarification par incidence et le programme Groupes de sécurité<sup>13</sup> de la CSPAAT. Il déplore néanmoins le fait que la CSPAAT n'a pas consulté son groupe de travail sur la tarification par incidence depuis trois ans. Étant donné son érosion financière des dernières années, le programme de tarification par incidence a un impact réduit sur l'amélioration de la santé et de la sécurité.

### *Technologie et collecte des données*

MEC voudrait voir la CSPAAT faire une meilleure utilisation de la technologie. En effet, la CSPAAT envoie encore beaucoup de messages aux employeurs par courrier et par télécopieur.

MEC a également laissé entendre que la CSPAAT devrait améliorer ses services de collecte et d'analyse de données et qu'elle ne recueille pas toute l'information requise. La base de données du Programme de retour au travail rapide et sécuritaire, par exemple, est inadéquate. En réponse aux questions des membres, M<sup>me</sup> Marchese a déclaré que la CSPAAT devrait demander aux employeurs quelles données ils voudraient voir recueillies et analysées.

### *Système d'inscription des personnes assurées nommées*

MEC appuie la mise en œuvre d'un système d'inscription des personnes assurées nommées, pour que tous les employeurs tenus de cotiser au système d'indemnisation des travailleurs y cotisent et que ceux qui ne sont pas couverts ne reçoivent pas de prestations. La mise en œuvre d'un tel système serait un moyen de compenser le manque à gagner de la CSPAAT. En réponse aux questions du Comité, M. Howcroft a déclaré que, dans le système actuel, les employeurs payent des primes basées sur leur masse salariale, sans avoir à fournir la liste des employés couverts.

MEC a répondu au Comité qu'elle appuyait l'élargissement de la protection offerte par la CSPAAT à d'autres secteurs du marché du travail de l'Ontario, mais pas nécessairement à tous les secteurs non assurés à l'heure actuelle.

---

<sup>13</sup> Le programme Groupes de sécurité offre un réseau d'entreprises qui ont pour objectif commun de réduire le nombre de lésions et de maladies. Les membres du groupe de sécurité mettent leurs ressources en commun, partagent les meilleures pratiques et s'entraident dans l'élaboration et la gestion de programmes efficaces de santé-sécurité. Ils peuvent recevoir un rabais sur leurs primes selon le succès qu'aura connu le groupe entier dans la mise en œuvre des mesures de sécurité choisies.

### *Rajustements de vie chère*

En réponse aux questions du Comité, MEC a indiqué que, dans la plupart des cas, le système actuel semblait offrir un niveau d'indemnisation équitable aux employés. Dans le passé, il était financièrement plus avantageux pour les employés de ne pas retourner au travail.

### *Recommandations des Manufacturiers et Exportateurs du Canada*

MEC a recommandé à la CSPAAT de veiller à ce que les communications entre MEC et la haute direction de la Commission soient transmises aux échelons inférieurs de la CSPAAT. À son avis, la Commission devrait également rétablir le groupe de travail sur la tarification par incidence et le groupe consultatif qui avait l'habitude de tenir les employeurs au courant des initiatives de la CSPAAT, et informer les employeurs des modalités de participation. Elle devrait aussi estimer les coûts des modifications proposées aux programmes, mettre en œuvre un système d'inscription des personnes assurées nommées, recourir davantage aux communications électroniques, et améliorer ses services de collecte et d'analyse de données. Enfin, la CSPAAT devrait étendre la couverture à certains des employeurs non assurés de l'Ontario et maintenir le niveau actuel des prestations.

### **Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

La division ontarienne de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est un organisme non partisan sans but lucratif qui représente 42 000 PME de la province. La FCEI comparait régulièrement devant des comités gouvernementaux et contribue fréquemment à l'élaboration des recommandations de la CSPAAT. Elle a attiré l'attention du Comité sur les points qui suivent.

### *Satisfaction des employeurs*

M<sup>me</sup> Andrew a informé le Comité que plus de la moitié des membres sondés de la FCEI ne croyaient pas obtenir une valeur optimale pour les primes versées à la CSPAAT. En outre, 60 % des répondants d'une étude concernant l'impact de la réglementation sur les entreprises considéraient le régime d'indemnisation des travailleurs comme un fardeau. La FCEI a ajouté que le soutien des membres au principe de l'indemnisation collective sans égard à la responsabilité en échange de l'immunité contre les poursuites pour négligence s'était émoussé au fil des ans.

En réponse aux questions posées par le Comité plus tôt dans la journée, M. Mahoney a souligné que la CSPAAT offrait une assistance personnalisée aux petites entreprises pour les aider à remplir ses

formulaire. Il a ajouté que la CSPAAT avait rencontré le ministre Takhar pour discuter des besoins des petites entreprises.

### *Vérifications de la CSPAAT*

M. Chera a fait référence au suivi de la vérification de la CSPAAT effectuée en 2004, notant que la Commission aurait fait des progrès notables. Cependant, il s'est dit préoccupé par le fait que la vérification de suivi n'est pas affichée sur le site Web du Ministère.<sup>14</sup>

### *Tarifification par incidence*

M<sup>me</sup> Chera a informé le Comité que les membres de la FCEI étaient plutôt satisfaits des programmes de tarification par incidence.<sup>15</sup> (D'après le mémoire de la FCEI, entre 69 % et 77 % des employeurs sondés ont répondu que les programmes de tarification par incidence de la CSPAAT étaient relativement ou très efficaces.)<sup>16</sup> M. Chera a indiqué que les programmes reconnaissent les progrès réalisés par les employeurs dans la réduction des taux de blessure avec perte de temps. Les membres de la FCEI craignent toutefois que la CSPAAT n'invoque le bilan positif des employeurs pour modifier les programmes et réduire leurs prestations.

### *Système d'inscription des personnes assurées nommées*

Cela fait longtemps que la FCEI préconise la mise en œuvre d'un système d'inscription des personnes assurées nommées pour parer à l'impact de la fraude et de l'économie clandestine. La CSPAAT et les gouvernements qui se sont succédés ont plutôt choisi de soutirer davantage aux exploitants indépendants ainsi qu'aux propriétaires, dirigeants et administrateurs des sociétés.<sup>17</sup> Environ 75 % des membres de la FCEI pensent également que les entreprises devraient être autorisées à contracter une assurance privée pour leurs employés.

### *Gestion des coûts de la CSPAAT*

Les employeurs soutiennent que la CSPAAT ne gère pas les coûts de façon appropriée. En 1999, par exemple, la Commission a mis en œuvre un nouveau modèle de soins de santé. Les employeurs, y compris la FCEI, ont demandé à la CSPAAT de fournir une analyse démontrant l'impact financier du nouveau programme, mais celle-ci n'a pas répondu à leur

---

<sup>14</sup> Le résumé de l'examen de suivi de 2006 est accessible à [http://www.labour.gov.on.ca/french/about/wsib/followup\\_rpt.html](http://www.labour.gov.on.ca/french/about/wsib/followup_rpt.html) (site consulté le 19 mars 2007).

<sup>15</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 26 février 2007, A-500.

<sup>16</sup> Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, « Rating the WSIB & the "Next Big Breakthrough" in Workplace Safety », 27 février 2007, p. 4.

<sup>17</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 26 février 2007, A-501.

demande. La FCEI a également noté que 162 employés de la CSPAAAT avaient gagné plus de 100 000 \$ en 2005, au moment où le régime de pension et d'assurance-maladie affichait un déficit de 612 millions de dollars. Le projet de loi 99 (*Loi de 1997 portant réforme de la Loi sur les accidents du travail*) a lui aussi engendré des coûts imprévus auxquels la CSPAAAT devrait remédier. La prudence financière et la responsabilisation viennent en tête des préoccupations de la FCEI.

### *Dettes non provisionnées*

La FCEI regrette que la CSPAAAT envisage de modifier la date prévue de règlement de sa dette non provisionnée (2014) au cas où elle n'arriverait pas à contenir les coûts. Les employeurs ont appuyé le règlement de la dette non provisionnée en acceptant une augmentation substantielle de leurs primes. La FCEI a demandé ce que la CSPAAAT avait fait avec la plus récente augmentation de 3 %.

En réponse aux questions posées plus tôt par le Comité, M. Mahoney a indiqué que le tiers des primes actuellement versées servait à rembourser la dette non provisionnée. M. Mahoney a réitéré que la CSPAAAT est déterminée à rembourser la dette non provisionnée d'ici 2014, mais non à tout prix. Les événements graves tels que la crise du SRAS peuvent avoir un impact majeur sur l'économie, et la CSPAAAT doit faire preuve de souplesse pour parer à de telles éventualités.

### *Maladies professionnelles*

La majorité (77 %) des membres sondés de la FCEI sont d'avis que « les maladies ordinaires de la vie » [qui, selon certaines définitions, comprennent le cancer] devraient être exclues des critères d'admissibilité aux prestations.<sup>18</sup> La FCEI a proposé que le gouvernement provincial indemnise les personnes qui contractent une maladie professionnelle.

### *Financement des organismes externes*

La FCEI a informé le Comité que ses membres n'appuyaient pas l'affectation des ressources de la CSPAAAT au financement des organismes externes tels que les associations de sécurité de la province et l'Association pour la prévention des accidents industriels. La CSPAAAT devrait utiliser l'argent des primes à ses propres fins.

### *Prévention*

La FCEI a informé le Comité qu'on s'attendait à ce que les entreprises de cinq employés ou moins n'aient pas plus d'un incident avec perte de temps

---

<sup>18</sup> Ibid.

tous les dix ans. Si les petites entreprises étaient tenues de réduire cette fréquence à un accident tous les 20 ans, le cycle de rétroaction serait trop long pour leur permettre de comprendre l'impact des modifications apportées à leurs pratiques de sécurité. Quoi qu'il en soit, la FCEI soutient que les petites entreprises ont besoin de renseignements sur les conditions de sécurité propres à chaque emploi plutôt que sur la sécurité en général. Tout nouveau programme devrait être basé sur des résultats démontrés.

M<sup>me</sup> Andrew a ajouté que les avantages des programmes de prévention de la CSPAAAT devraient être scientifiquement démontrés. Elle a dit : « Je ne pense pas que quiconque ait réellement prouvé que l'existence d'une politique et d'un programme aide les petites entreprises à améliorer leurs résultats en matière de sécurité. »<sup>19</sup> De même, la FCEI mettait en doute l'utilité des campagnes publicitaires de la CSPAAAT et de ses approches punitives telles que l'initiative visant les entreprises à haut risque et le programme Sécurité avant tout. Les programmes qui pénalisent les infractions aux lois de la province punissent les entreprises sans leur fournir l'aide nécessaire. Les équipes d'inspection ne peuvent visiter qu'une fraction des entreprises de la province chaque année. La FCEI a soutenu que la province ne pouvait pas appliquer sa réglementation en santé et sécurité de façon impartiale, parce que seules quelques entreprises étaient inspectées chaque année. Les entreprises visitées seraient les boucs émissaires qui auraient « gagné à la loterie pour perdants ». <sup>20</sup>

En réponse aux questions du Comité, la FCEI a soutenu que des renseignements propres à chaque emploi seraient préférables à des comités sur la santé et la sécurité et à des programmes punitifs.

### *Programme de retour au travail rapide et sécuritaire*

La trousse d'information fournie au Comité par la FCEI incluait une présentation sur le processus de consultation de la CSPAAAT concernant les modifications potentielles au Programme de retour au travail rapide et sécuritaire (PRTRS). Dans cette présentation, la FCEI soutenait que les dispositions en matière de réemploi de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* ne s'appliquaient pas aux entreprises comptant moins de 20 employés. De l'avis de la FCEI, les obligations créées par les nouvelles politiques liées au PRTRS devraient être raisonnables, réalisables et adaptées aux réalités auxquelles les propriétaires de petite entreprise doivent faire face.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid., A-502.

<sup>20</sup> Ibid., A-503.

<sup>21</sup> Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, « Proposed Policies Regarding Early and Safe Return to Work », présentation à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, 26 janvier 2006.

### *Recommandations de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante*

La FCEI a recommandé à la CSPAAT d'adopter un plan pluriannuel visant à réduire la moyenne des taux de cotisation à compter de 2007-2008. La CSPAAT devrait aussi rendre publique son intention de régler la dette non provisionnée d'ici 2014 sans augmenter les taux de cotisation (quitte à repousser légèrement le délai en dernier recours), rectifier les lacunes coûteuses involontaires de la loi existante (projet de loi 99), et continuer d'éviter les modifications aux politiques qui feraient augmenter les primes ou la dette non provisionnée. La CSPAAT devrait également combattre la fraude en mettant en œuvre un système d'inscription des personnes assurées nommées. Enfin, elle devrait tenir compte des besoins de la petite entreprise dans son Programme de retour au travail rapide et sécuritaire en consultant les associations de petites entreprises, axer ses activités de prévention sur l'aide à la conformité pour les PME, et entreprendre un examen global du système de santé et sécurité afin de mieux servir les PME.

### **Association pour la prévention des accidents industriels**

L'Association pour la prévention des accidents industriels (APAI), organisme sans but lucratif fondé en 1917, se présente elle-même comme « le plus important organisme de santé et de sécurité au Canada ». <sup>22</sup> C'est un Centre collaborateur de l'Organisation mondiale de la Santé dans le domaine de la santé au travail et un Centre collaborateur de l'Organisation internationale du travail – CIS. <sup>23</sup> Créée au départ par l'Association des manufacturiers canadiens, l'APAI est une des 14 associations sectorielles de santé et sécurité (ASS) qui sont financées par la CSPAAT. Elle représente 50 000 employeurs et 1,5 million d'employés en Ontario. Deux membres de haut niveau de la CSPAAT siègent au conseil d'administration de l'APAI.

Conjuguant leurs efforts avec ceux du ministère du Travail et de la CSPAAT pour prévenir les accidents du travail, les ASS telles que l'APAI :

- élaborent et mettent en œuvre des programmes d'éducation et de formation;
- aident les entreprises à mettre en œuvre des systèmes de gestion de la santé-sécurité;

<sup>22</sup> Association pour la prévention des accidents industriels, *2005 Annual Review*, document PDF accessible sur le site [http://www.iapa.ca/about\\_iapa/about\\_review.asp](http://www.iapa.ca/about_iapa/about_review.asp), consulté le 6 mars 2007.

<sup>23</sup> Le sigle CIS signifie « Centre International d'Informations de Sécurité et de Santé au Travail ».

- identifient et communiquent les normes et les meilleures pratiques;
- fournissent des services de consultation axés sur les solutions en vue de l'amélioration des systèmes en milieu de travail;
- favorisent la sensibilisation aux questions de santé-sécurité et de mieux-être psychosocial.<sup>24</sup>

M<sup>me</sup> Maureen Shaw, présidente de l'APAI, a informé le Comité que son organisation travaillait avec le ministère du Travail et la CSPAAT à l'initiative de la dernière chance visant les entreprises ontariennes à haut risque qui affichent les pires résultats en sécurité au travail. L'APAI appuie également le programme Groupes de sécurité, qu'il considère comme « un des programmes les plus éclairés que la CSPAAT nous a aidés à mettre en place ».<sup>25</sup>

Notant que la loi en vigueur datait déjà de dix ans, M<sup>me</sup> Shaw a souligné la nécessité de « clarifier les rôles et responsabilités » de chaque partie « afin de dissiper la confusion, d'éliminer les doubles emplois et d'améliorer les relations à l'intérieur du système ».<sup>26</sup> Bien que l'APAI appuie la récente campagne de marketing social de la CSPAAT (discutée plus haut), elle croit que l'initiative aurait été encore plus efficace si les ASS y avaient participé dès le début. L'amélioration des communications est un objectif connexe stratégique, en ce sens que les ASS doivent être avisées à l'avance des nouvelles initiatives, et tactique, en ce sens que la CSPAAT doit très bien comprendre ce que fait l'APAI.<sup>27</sup>

M<sup>me</sup> Shaw a laissé entendre que le processus de surveillance de la CSPAAT (vis-à-vis des entités désignées qu'elle finance) doit être rationalisé, car le système de normes axées sur le rendement établies en 1997 en ce qui concerne la gouvernance, les objectifs et les fonctions est complexe et consomme des ressources qui seraient mieux utilisées ailleurs. L'APAI aimerait pouvoir réinvestir tout surplus de fin d'exercice dans de futurs projets au lieu de le voir récupéré par la CSPAAT [voir « Note sur les finances de l'APAI » à la fin de la présente section]. L'Association a également besoin d'une formule de financement afin de stabiliser sa planification. M<sup>me</sup> Shaw a ajouté que lorsque la CSPAAT introduira de nouvelles initiatives au milieu de l'année, comme le Programme de retour

<sup>24</sup> Ministère du Travail de l'Ontario et APAI, « Thinking Differently About Health and Safety: Successful Partnerships that Make a Difference », document soumis à la conférence internationale sur les partenariats en inspection SST (Beijing, Chine), avril 2006, pp. 3-4.

<sup>25</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 26 février 2007, A-505.

<sup>26</sup> *Ibid.*, A-506.

<sup>27</sup> *Ibid.*

au travail rapide et sécuritaire, elle devrait fournir des fonds de démarrage pour permettre à ses partenaires d'y participer.

L'APAI compte sur la CSPAAT pour fournir de l'information sur les demandes d'indemnisation et les décisions concernant ses membres et, dans certains cas, les membres de l'APAI et leurs coordonnées. Le Comité s'est fait dire que la CSPAAT devait améliorer la qualité de ses données. De même, la CSPAAT doit jouer un rôle de chef de file dans « l'analyse élargie de la conjoncture qui nous aidera à tenir compte des nouvelles réalités à l'échelle de la province et du pays ».<sup>28</sup>

M<sup>me</sup> Shaw a parlé de la nécessité continue de créer et d'appuyer des initiatives qui appliquent une perspective système. Elle a fait remarquer, par exemple, que les entreprises ayant franchi l'initiative de la dernière chance pouvaient passer au programme Groupes de sécurité, puis au programme d'agrément.

Lorsqu'on lui a demandé dans quelle mesure les entreprises membres de l'APAI avaient des comités mixtes opérationnels sur la santé et la sécurité comptant des travailleurs agréés parmi leurs membres, M<sup>me</sup> Shaw a indiqué que l'APAI offrait trois programmes de formation à l'agrément. Elle a fait remarquer qu'il s'agissait du plus important programme offert par l'APAI et que quelque 20 000 personnes étaient agréées chaque année.

#### *Note sur les finances de l'APAI*

L'état des revenus (et de l'excédent des revenus par rapport aux dépenses) apparaissait comme suit dans le rapport annuel 2005 de l'APAI :

	<b>2005</b>	2004
Financement approuvé au départ [par la CSPAAT]	<b>20 014 812 \$</b>	20 023 691 \$
Fonds recouvrés	<b>10 644 709</b>	9 567 971
Intérêt	<b>254 896</b>	180 989
	<b>30 914 417</b>	29 772 651
Moins les dépenses pour l'année	<b>30 318 194</b>	29 470 953
Excédent des revenus par rapport aux dépenses	<b>596 223 \$</b>	301 698 \$

APAI, 2005 Annual Review, p. 23.

La note explicative qui accompagnait ce tableau disait ceci :

<sup>28</sup> Ibid., A-507.

Conformément à la « politique de récupération du surplus de l'entité désignée » de la CSPAAT en date du 23 mars 2001, l'APAI est autorisée à maintenir un solde non affecté basé sur 6 % du financement octroyé par la CSPAAT. Le solde non affecté à la fin de l'année, soit 569 317 \$ (comparativement à 357 138 \$ en 2004), répond à l'exigence précitée.<sup>29</sup>

Les « fonds recouvrés » comprend les revenus liés aux programmes de formation à l'agrément (3,2 millions de dollars), aux cours et séminaires (3,1 millions), aux honoraires de consultation dans le cadre du programme Synergration de l'APAI (0,8 million), aux réunions (2,6 millions), et aux services de documentation et d'information en matière de sécurité (1,0 million).<sup>30</sup>

### *Recommandations de l'Association pour la prévention des accidents industriels*

L'APAI a recommandé d'examiner et de clarifier les rôles respectifs de la division prévention de la CSPAAT et des fournisseurs désignés de programmes d'éducation et de formation, en plus d'élaborer et de financer des initiatives communes qui tirent parti des points forts de chaque partenaire (la Commission et les ASS). Les recommandations complémentaires incluaient l'amélioration des communications entre les partenaires, l'actualisation des processus de surveillance de la CSPAAT, l'élargissement de l'analyse de la conjoncture par la Commission, ainsi que l'amélioration des données que la Commission fournit aux ASS.

### **M<sup>e</sup> Les Liversidge**

M<sup>e</sup> Liversidge est actif dans le secteur de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail depuis plus de 33 ans. Il a notamment travaillé comme employé de la Commission et à titre d'expert-conseil indépendant. Il occupe actuellement un poste d'avocat dans un cabinet qui se spécialise dans les questions de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. À son avis, la Commission d'aujourd'hui est infiniment supérieure à celle d'il y a 30 ans, mais « il lui reste encore de nombreuses leçons à tirer du passé ». Il a notamment souligné le « phénomène continu d'une Commission qui n'a pas encore appris à tenir compte des critiques émergentes et qui ne règle pas toujours les problèmes naissants ».<sup>31</sup>

<sup>29</sup> APAI, *2005 Annual Review*, p. 23.

<sup>30</sup> Ibid., p. 24.

<sup>31</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-508.

Le Comité a appris que l'actuel président du conseil d'administration faisait un excellent travail, mais que l'influence de ce dernier dénotait la faiblesse administrative de la Commission, particulièrement dans sa mise en œuvre de la politique sur l'impôt des employeurs, qui se répercute principalement sur les petites entreprises :

Le processus suivi pour fixer les taux d'imposition des employeurs est généralement équitable, mais l'application individuelle de la classification fiscale ne l'est pas toujours [...] La simplicité est simplement impossible. Il est toutefois essentiel d'user de bon sens et de faire une application raisonnable de la classification. Mais cet objectif est souvent difficile à atteindre.<sup>32</sup>

M<sup>e</sup> Liversidge a laissé entendre que la Commission traitait ses erreurs comme regrettables mais isolées, alors qu'elles dénotent un problème plus systémique : « s'agissant de l'imposition des petites entreprises au jour le jour, la Commission a parfois recours à l'intimidation ».<sup>33</sup> Il a recommandé au conseil d'administration de procéder à un examen opérationnel du service de vérification de la CSPAAT et à ses membres supérieurs de regarder de plus près les questions portées à leur attention.

La Commission s'est récemment associée à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour identifier les employeurs qui ne payent pas leurs primes et prendre des mesures afin d'assurer la conformité. M<sup>e</sup> Liversidge a exprimé deux préoccupations :

- Ayant abandonné le programme d'inscription volontaire, la Commission traite maintenant sur un pied d'égalité les employeurs délinquants qui se manifestent eux-mêmes et ceux qui attendent d'être découverts.<sup>34</sup>
- Alors que l'ARC s'abstient de percevoir l'impôt lorsqu'un contribuable en appelle d'une décision, la Commission le prélève à l'avance, de sorte qu'une décision finale injuste et incorrecte de la CSPAAT, « même si elle est ensuite déclarée injuste et incorrecte », risque d'acculer une entreprise ontarienne à la faillite.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Ibid., A-509.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid., A-510.

M<sup>e</sup> Liversidge a également soulevé des préoccupations au sujet du processus de réforme de la Commission : « C'est tout ou rien, l'abondance ou la famine. » Il a proposé de remplacer ce processus par un examen externe quinquennal dont les résultats seraient soumis directement à l'Assemblée législative de l'Ontario.<sup>36</sup>

En réponse aux questions, M<sup>e</sup> Liversidge a exprimé son soutien au programme de tarification par incidence de la CSPAAAT. À son avis, le problème n'est pas que les entreprises abusent du programme, mais qu'elles ne l'utilisent pas assez, surtout parce qu'elles le comprennent mal, « et la raison pour laquelle elles le comprennent mal, c'est que la Commission ne l'a pas très bien expliquée ».<sup>37</sup>

En ce qui concerne la proportion de lieux de travail dotés de comités opérationnels sur la santé et la sécurité comptant des travailleurs agréés parmi leurs membres, M<sup>e</sup> Liversidge a laissé entendre que les petites entreprises – « qui sont plus susceptibles d'adopter une approche moins formelle et moins doctrinale pour accomplir la même chose » – étaient moins enclines à avoir de tels comités.

### *Recommandations de M<sup>e</sup> Les Liversidge*

M<sup>e</sup> Liversidge a recommandé que les administrateurs de la CSPAAAT soient tenus de procéder à un examen de haut niveau des activités de la Commission, particulièrement ses fonctions de vérification et de collecte, et de regarder de plus près les questions portées à leur attention. Il a également demandé que le programme d'inscription volontaire soit rétabli et que les activités de perception soient suspendues en cas d'appel de l'évaluation.

### **Industrial Accident Victims' Group of Ontario**

L'Industrial Accident Victims' Group of Ontario (IAVGO) est une clinique d'aide juridique communautaire financée par Aide juridique Ontario depuis 1975 qui sert les travailleurs blessés en Ontario.<sup>38</sup> Le représentant de l'IAVGO, David Wilken, a dit au Comité que le manque de financement et de personnel du Bureau des conseillers des travailleurs ainsi que le manque de financement disponible pour les cliniques juridiques et les certificats d'aide juridique avaient créé « une catégorie de consultants rapaces qui

---

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ibid., A-511.

<sup>38</sup> Industrial Accident Victims' Group of Ontario, site <http://www.iavgo.org/>, consulté le 9 mars 2007.

exploitent les travailleurs blessés privés de leurs prestations et incapables de trouver des représentants compétents à un prix raisonnable ». <sup>39</sup>

M. Wilken a attiré l'attention du Comité sur quatre préoccupations relatives à la CSPAAT.

### *Maladies professionnelles*

Le Comité des maladies professionnelles (et son prédécesseur, le Comité des normes en matière de maladies professionnelles) a diffusé plus de 20 rapports sur différentes maladies. M. Wilken a fait remarquer que ces rapports avaient été transmis à la CSPAAT, mais que celle-ci avait donné suite à seulement quelques-uns d'entre eux. Après la dissolution du Comité des maladies professionnelles en 1997, la CSPAAT a créé un comité consultatif sur les maladies professionnelles, mais celui-ci n'a duré que deux ans et la Commission n'a pas encore diffusé d'ébauches de politique.

De l'avis de M. Wilken, l'inaction qui règne à cet égard depuis la dissolution du Comité des maladies professionnelles il y a dix ans indique « un problème systémique ». M. Wilken a recommandé d'y remédier en créant

un organisme indépendant capable de formuler des recommandations stratégiques étoffées auxquelles la Commission doit répondre en temps opportun, de mener des recherches indépendantes et d'offrir des programmes d'éducation. <sup>40</sup>

### *Indexation des prestations*

Faisant écho à certains témoins entendus plus tôt dans la journée, M. Wilken a déploré le fait que l'adoption de la formule Friedland, puis de la formule Friedland modifiée, a eu pour effet de désindexer les prestations aux travailleurs blessés. Il a répété l'observation formulée par la Cour suprême du Canada il y a 30 ans :

pour indemniser une personne pour la perte de revenus futurs, il faut tenir pleinement compte de l'inflation;

---

<sup>39</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-513.

<sup>40</sup> *Ibid.*, A-514.

sinon, elle ne sera pas vraiment indemnisée pour la perte.<sup>41</sup>

M. Wilken a laissé entendre que la nouvelle formule avait fait baisser l'indemnisation réelle des travailleurs blessés d'au moins 25 % en quatre ans.

### *Évaluation des programmes*

M. Wilken a ajouté que, dans au moins deux domaines, la Commission devait améliorer la recherche sur les effets de ses politiques.

### **Présomption**

L'effet négatif de la désindexation des prestations des travailleurs blessés peut être amplifié par la disposition de présomption, qui fait partie de la politique de la CSPAAT depuis 1990. La plupart des travailleurs blessés sont présumés en mesure d'occuper un emploi quelconque. Que le travailleur retourne ou non au travail, le processus de présomption se poursuit – il est présumé que les travailleurs verront leur salaire augmenter au fur et à mesure qu'ils acquerront de l'expérience.<sup>42</sup> M. Wilken a laissé entendre qu'après 17 ans, on manque encore de preuves sur les résultats obtenus par la Commission en conséquence de la clause de présomption.

### **Tarification par incidence**

M. Wilken a déclaré que les sommes versées par le programme au cours des dix dernières années dépassaient de plus de 2 milliards de dollars le montant des pénalités imposées, mais que l'efficacité du programme à réduire les accidents du travail n'avait pas encore été prouvée. Citant un commentaire paru dans le numéro de janvier 2007 du *Journal de l'Association médicale canadienne*,<sup>43</sup> il a avancé qu'une grande partie des médecins et des travailleurs sondés en dehors du lieu de travail connaissaient des cas d'accidents du travail qui n'avaient pas été déclarés. M. Wilken a ajouté que les faits indiquaient la nécessité d'améliorer la conception et l'application des programmes :

En offrant des incitatifs à réduire le coût des indemnités versées, comme le fait le programme de tarification par incidence, mais avec très peu de contrôles, on encourage les employeurs à prendre des mesures pour accroître la sécurité au travail, pour cacher les demandes

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid., A-515.

<sup>43</sup> Aron Thompson, « The consequences of underreporting workers' compensation claims », *JAMC* 176 (30 janvier 2007), 343-344.

d'indemnisation, pour s'opposer à des demandes justes, pour faciliter le retour au travail, et pour réorienter les travailleurs vers des emplois bidon contre-productifs et peu rentables. Des recherches ont été faites sur tout cela [...] À moins d'être mieux conçus et dotés de contrôles appropriés, ces programmes resteront une perte de temps coûteuse.<sup>44</sup>

En réponse aux questions, M. Wilken a fait observer que la tarification par incidence regardait uniquement les coûts des indemnités. Une étape intermédiaire consisterait à introduire des contre-vérifications à faire avant d'émettre les chèques de remboursement. On pourrait par exemple exiger de l'employeur qu'il mette en place un comité de santé et de sécurité comptant des travailleurs agréés parmi ses membres.

### *Recommandations du groupe Industrial Accident Victims' Group of Ontario*

L'IAVGO a recommandé de créer un organisme indépendant capable de mener des recherches, d'offrir des programmes d'éducation et de formuler des recommandations concernant les maladies professionnelles, recommandations auxquelles la Commission devrait répondre en temps opportun. Il a demandé un examen du programme de tarification par incidence ainsi que l'application de contrôles améliorés, dont des étapes intermédiaires entre l'étude des coûts des demandes d'indemnisation et l'émission des chèques de remboursement. Il a également proposé d'indexer les prestations des travailleurs blessés sur l'inflation et d'évaluer l'efficacité des dispositions de présomption touchant leur employabilité.

### **Réponse de la CSPAAT**

M. Mahoney était heureux d'avoir la chance de formuler des commentaires en réponse aux présentations des intervenants au Comité. Il a également soumis une lettre au Comité en date du 21 mars 2007, dans laquelle il répondait aux questions non résolues des membres et clarifiait ses réponses aux intervenants. Ses remarques portaient sur plusieurs points.

### *Responsabilité financière*

Réitérant les détails de la vérification financière de 2004 et de son suivi, M. Mahoney a parlé d'un « véritable dialogue entre le vérificateur général, les équipes de vérification et nos spécialistes des finances ». <sup>45</sup> La Commission s'emploie non seulement à rembourser sa dette non

<sup>44</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-515.

<sup>45</sup> Ibid., *Journal des débats*, 1<sup>er</sup> mars 2007, A-556.

provisionnée, qui devrait atteindre 6 milliards de dollars à la fin de l'exercice, mais aussi à :

- régler les questions telles que la persistance des demandes d'indemnisation;
- examiner les coûts des soins de santé;
- réaliser des économies administratives (une réduction de 30 millions de dollars) tout en améliorant le service à la clientèle.

### *Consultation*

M. Mahoney a laissé entendre que les commentaires formulés au sujet du manque de consultation par la Commission étaient le fruit de l'ignorance, car la CSPAAAT avait assisté à plus de 1 300 réunions avec des groupes d'employés, des employeurs et des associations en 2006. Il a ajouté que les critiques constructives aidaient la Commission à améliorer les services qu'elle devait offrir et à repérer les lacunes systémiques que toutes les parties désirent combler.<sup>46</sup> Le président du conseil d'administration s'est engagé à travailler avec tous les intervenants à l'atteinte de l'objectif commun, soit l'élimination complète des lésions, des maladies et des décès imputables au travail.<sup>47</sup>

### *Maladies professionnelles*

Les maladies professionnelles étaient décrites comme présentant le plus grand défi auquel la Commission doit faire face pour éliminer complètement les décès en milieu de travail. Le président du conseil d'administration a indiqué que les priorités actuelles étaient d'accélérer la prise des décisions, de renforcer le soutien et la qualité des services de règlement, et d'améliorer les communications et les TI.<sup>48</sup> En réponse aux commentaires selon lesquels la Commission n'aurait pas donné suite aux rapports des comités consultatifs sur les maladies professionnelles, M. Mahoney a signalé que 70 spécialistes des maladies professionnelles avaient été formés et qu'un protocole de règlement basé sur les principes du dernier rapport de Brock Smith sur les maladies professionnelles avait été mis en œuvre. Il a ajouté que la Commission consulterait les intervenants sur les ébauches de politique « au cours des prochains mois ».<sup>49</sup>

Dans sa lettre au Comité, M. Mahoney a répondu à plusieurs allégations de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) concernant les délais de

---

<sup>46</sup> Ibid., p. 557.

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Ibid.

traitement des demandes d'indemnisation pour maladie professionnelle. Un représentant de la FTO avait dit ceci :

Je travaillais auparavant dans l'industrie du caoutchouc à Kitchener. Chaque jour, j'apprends que d'anciens compagnons de travail sont décédés parce qu'ils ont été exposés à des produits chimiques au travail. Nous avons littéralement des centaines de demandes d'indemnisation en attente à la Commission des accidents du travail.<sup>50</sup>

Un autre représentant de la FTO a déclaré :

Prenez le cas de Jean et Barb : le mari de l'une et le père de l'autre a commencé à défendre sa demande d'indemnisation en 1992. Il est décédé il y a près de dix ans. Sa demande vient de franchir le dernier palier d'appel à la Commission et est prête à être renvoyée au tribunal d'appel indépendant. Il ne s'agit pas d'un cas isolé, malgré ce qu'auraient pu vous faire croire les membres de la Commission qui ont comparu plus tôt aujourd'hui. Dans la seule ville de Sarnia, il y a une foule de cas de cancer et d'amiantose qui ont été diagnostiqués au cours des cinq dernières années et qui attendent encore d'être réglés.<sup>51</sup>

Dans sa lettre au Comité, M. Mahoney a répondu que la CSPAAT avait reçu 492 demandes d'indemnisation associées à l'industrie du caoutchouc de Kitchener et qu'il restait 17 demandes à régler au 21 mars 2007. Il a ajouté que seulement 10 des 778 demandes d'indemnisation pour cancer et amiantose soumises par des employés d'Owens Corning et de Holmes Foundry à Sarnia étaient encore en attente de règlement.

En réponse à une question d'un membre concernant la durée moyenne des prestations pour maladie professionnelle, M. Mahoney a indiqué que la majorité des décisions étaient prises dans un délai de quatre à six semaines. Il a noté qu'aucun demandeur n'avait attendu plus de dix ans qu'une décision initiale soit prise quant à son admissibilité, mais que la CSPAAT était néanmoins « déterminée à accélérer le règlement des demandes plus complexes ».

---

<sup>50</sup> Ibid., A491.

<sup>51</sup> Ibid., A-514.

### *Comités mixtes sur la santé et la sécurité*

En réponse à plusieurs conversations tenues entre les membres du Comité et les intervenants au sujet des comités mixtes sur la santé et la sécurité, M. Mahoney a déclaré que ces comités étaient « essentiels à la promotion d'une culture de santé et de sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario, ainsi qu'au succès des initiatives de prévention ». <sup>52</sup> Il a également indiqué qu'en conséquence de l'examen de ces questions par le Comité, la CSPAAT avait demandé au chef de son service de prévention de faire des comités mixtes sur la santé et la sécurité une priorité, et de s'employer avec le ministère du Travail et les ASS à améliorer la conformité des employeurs ontariens.

### *Couverture*

Le président du conseil d'administration a indiqué qu'il était prêt à discuter d'un modèle d'assuré nommé, mais qu'une telle formule ne remplacerait pas la couverture obligatoire. M. Mahoney a parlé du partenariat avec l'Agence du revenu du Canada qui a permis à la Commission d'inscrire 17 000 employeurs non conformes au cours des deux dernières années. Il a ajouté que la Commission rétablirait le programme d'inscription volontaire, comme l'a suggéré un intervenant qui a comparu devant le Comité le 27 février.

### *Tarification par incidence*

Contrairement à ce qu'ont laissé entendre certains intervenants, les éléments de preuve fournis par la Commission donnent à penser que les programmes d'encouragement à la prévention tels que les groupes de sécurité et la tarification par incidence réussissent à motiver des « comportements positifs ». Le président du conseil d'administration a souligné l'intensité des efforts déployés pour éliminer la fraude, dont la mise en œuvre d'une « vérification visant à assurer une déclaration appropriée de toutes les lésions et maladies », mais il a reconnu « la nécessité d'examiner et de chercher des moyens d'améliorer tous nos programmes d'incitatifs financiers, y compris la tarification par incidence, et de garantir leur efficacité future ». <sup>53</sup>

Dans sa lettre au Comité, M. Mahoney a réitéré l'engagement de la CSPAAT à mettre en place un système de tarification par incidence qui encourage et récompense les meilleures pratiques en prévention et retour au travail. Il a fait remarquer que la CSPAAT informait tous les employeurs de leur obligation légale de déclarer les accidents du travail et les maladies

---

<sup>52</sup> Ibid., A-558.

<sup>53</sup> Ibid.

professionnelles. Ceux qui ne se conforment pas à cette exigence de la loi s'exposent à des amendes substantielles. M. Mahoney a ajouté que les modifications apportées aux programmes NMETI et CAD-7 serviront à accroître l'équité et la responsabilisation et aideront à améliorer les résultats en santé et sécurité.<sup>54</sup>

### *Reconnaissance des besoins des petites entreprises*

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui représente les petites entreprises, a présenté des informations qui donnent à penser que les petites entreprises avaient relativement peu d'accidents et que la CSPAAT devrait donc assouplir ses exigences à son égard. Elle a également critiqué le programme Sécurité avant tout,<sup>55</sup> soutenant que :

[les petites entreprises] n'ont pas besoin d'approches punitives comme l'initiative à l'intention des entreprises à haut risque ou celle de la dernière chance, ou le programme Sécurité avant tout. La correspondance incluse dans votre trousse indique que, sur une période de dix ans, le programme Sécurité avant tout a touché seulement 2 860 sur plus de 300 000 entreprises ontariennes. Les responsables de ce programme sont essentiellement perçus comme des maraudeurs qui essaient de prendre des employeurs en défaut et de les pénaliser sans réellement les aider. Les petites entreprises ont besoin d'une aide personnalisée axée sur les emplois et non d'une pléthore d'organismes.<sup>56</sup>

M. Mahoney a fait remarquer que 12 % des demandes d'indemnisation présentées en 2005 venaient des petites entreprises et représentaient environ 42 375 lésions ou maladies. Il a réitéré que la CSPAAT offrait une assistance personnalisée aux petites entreprises ayant besoin d'aide pour remplir ses formulaires. Un nouveau logiciel permettra aux employeurs de remplir les formulaires en ligne.

---

<sup>54</sup> Le programme NMETI est décrit dans une section antérieure du rapport et expliqué dans le Glossaire. CAD-7 est le programme de tarification par incidence à l'intention des employeurs de l'industrie de la construction.

<sup>55</sup> Le programme Sécurité avant tout est un programme de vérification de santé et sécurité auprès des entreprises obtenant de mauvais résultats en matière de sécurité. Il a pour but de favoriser un système de responsabilité interne efficace au moyen d'encouragements financiers. L'employeur qui ne satisfait pas aux critères a six mois pour corriger la situation. Si l'entreprise échoue la seconde vérification, elle peut se voir imposer une surcharge.

<sup>56</sup> Comité permanent des organismes gouvernementaux, *Journal des débats*, 27 février 2007, A-502.

M. Mahoney a ajouté qu'il avait envisagé de créer une nouvelle catégorie d'employeurs, soit ceux de l'annexe 3, pour les petites entreprises. Il a toutefois souligné que la CSPAAT traitait déjà les petites entreprises comme une catégorie unique. Dans les cinq jours suivant son inscription, l'employeur propriétaire de petite entreprise reçoit une trousse de la CSPAAT qui contient des brochures et des affiches faciles à comprendre sur ses droits et ses obligations, les primes qu'il doit verser et les prestations auxquelles il est admissible, et le processus d'appel pour les PME. Chaque petite entreprise se voit assigné un représentant du service à la clientèle.

M. Mahoney a fait observer que 80 % des employeurs ontariens sondés se disaient satisfaits des services de la CSPAAT. Il a dit ceci :

Je suis convaincu que les résultats de nos sondages sont plus fiables que si l'on demandait simplement au propriétaire de petite entreprise : « Qu'est-ce que vous préférez : avoir le choix entre cinq ou six compagnies d'assurance ou être forcé par le gouvernement de faire affaire avec la CSPAAT? »<sup>57</sup>

Dans sa lettre au Comité, M. Mahoney a indiqué que les responsables du programme Sécurité avant tout avaient vérifié 6 500 compagnies au cours des dix dernières années. Il a souligné que ce programme mettait l'accent sur les employeurs qui affichent les pires résultats en santé-sécurité. Les vérifications de Sécurité ont amené ces entreprises à apporter des améliorations notables et à réduire ainsi leur impact financier négatif sur les autres employeurs de l'industrie.

### *Service aux employeurs*

M. Mahoney a souligné que la Commission continuait d'appuyer les employeurs :

- en leur offrant une assurance responsabilité;
- en encourageant et récompensant les comportements positifs en santé-sécurité par le biais des programmes de prévention;
- en fournissant des programmes, produits et services de formation par l'entremise de 14 ASS;
- en élaborant un programme d'agrément visant à reconnaître les meilleures pratiques en santé-sécurité;

---

<sup>57</sup> Ibid., A-561.

- en prévoyant un mode de prestation électronique des services afin d'accroître l'accessibilité;
- en offrant des primes déductibles aux employeurs.<sup>58</sup>

### *Soutien aux travailleurs blessés*

M. Mahoney a souligné que la Commission continuait de soutenir les travailleurs blessés :

- en offrant un soutien global dans plus de 60 langues;
- en créant un groupe de travail sur les meilleures pratiques d'arbitrage;
- en offrant une formation sur les maladies professionnelles, le retour au travail et la sensibilisation des travailleurs;
- en créant un groupe de travail sur les blessures graves avec des intervenants de l'extérieur;
- en examinant les services fournis par la Commission;
- en finançant des cliniques de santé au travail;
- en apportant de nombreuses améliorations aux indemnités au cours des dernières années.<sup>59</sup>

### *Taux des primes de la CSPAAAT*

La délégation de Manufacturiers et Exportateurs du Canada a formulé les commentaires suivants :

L'an dernier, M. Mahoney a annoncé que le taux moyen des primes pour 2007 resterait le même qu'en 2006. Nous considérons qu'il se trouvait ainsi à reconnaître l'inadéquation entre la hausse des taux de primes de la CSPAAAT au cours des dernières années et les progrès réalisés par les employeurs dans l'amélioration des pratiques de santé et de sécurité au travail, comme en témoigne la baisse constante des taux de blessures avec perte de temps.<sup>60</sup>

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante avait elle aussi exprimé des préoccupations au sujet de l'augmentation des taux de primes

---

<sup>58</sup> Ibid., A-558-9.

<sup>59</sup> Ibid., A-559.

<sup>60</sup> Ibid., A-495.

au cours des dernières années, soit trois hausses de 15 % suivies de deux hausses de 10 %.<sup>61</sup>

Dans sa lettre au Comité, M. Mahoney a répondu que la CSPAAT avait introduit un certain nombre de mesures pour améliorer sa situation financière, ce qui lui avait donné la souplesse voulue pour maintenir les primes de 2007 aux niveaux de 2006. La décision de maintenir les niveaux de 2006 était basée sur un examen prudent des pressions financières et des résultats que la CSPAAT pourrait obtenir si elle mettait davantage l'accent sur les programmes de prévention et de retour au travail. M. Mahoney a ajouté qu'entre 1996 et 2006, le taux de prime moyen avait baissé de près de 25 %, passant de 3,01 \$ à 2,26 \$. Les taux n'ont connu que deux hausses durant cette période.

#### *Statistiques relatives aux blessures et aux décès survenus dans le Nord de l'Ontario*

À la demande d'un membre du Comité, M. Mahoney a fourni des statistiques concernant les blessures et les décès survenus dans le Nord de l'Ontario.

### **RECOMMANDATIONS DU COMITÉ**

Le Comité reconnaît que de nombreux témoins approuvaient la gestion et l'orientation actuelles de la CSPAAT, et félicite la Commission pour son rendement et ses efforts. Il reconnaît également que la CSPAAT sert des groupes aux intérêts parfois contradictoires, comme le dénotent les recommandations des témoins. Cependant, il y a toujours matière à amélioration, et le Comité conseille à la CSPAAT de tenir compte des recommandations et de continuer d'améliorer ses programmes et les relations avec ses partenaires. Le Comité a ses propres recommandations à adresser à la CSPAAT, sachant que celle-ci doit concilier les intérêts contradictoires des intervenants.

Reconnaissant la responsabilité du gouvernement de déterminer les niveaux appropriés de couverture et d'indemnisation, le Comité recommande :

1. Que la CSPAAT continue de consulter les intervenants au sujet des niveaux appropriés de couverture et d'indemnisation pour les travailleurs blessés et des taux de primes pour les employeurs.

---

<sup>61</sup> Ibid., A-502.

2. Que la CSPAAT consulte les intervenants au sujet des mérites du système d'inscription des personnes assurées nommées et des questions de mise en œuvre et d'administration.
3. Que la CSPAAT envisage de communiquer par voie électronique plutôt que par courrier ou par télécopieur.
4. Que la CSPAAT examine et clarifie ses relations avec les associations de sécurité au travail dans la prestation de services d'éducation, de formation et de consultation aux lieux de travail.
5. Que la CSPAAT adopte la pratique de l'Agence du revenu du Canada qui consiste à suspendre les activités de perception en cas d'appel au sujet d'une évaluation.
6. Que la CSPAAT évalue l'efficacité des dispositions de présomption concernant l'employabilité des travailleurs blessés.
7. Que la CSPAAT rétablisse le groupe de travail sur la tarification par incidence et examine l'efficacité du programme de tarification par incidence pour s'assurer qu'il tient compte des pratiques de sécurité générales des entreprises.
8. Que la CSPAAT continue de s'employer avec les petites entreprises et le ministère des Petites Entreprises et de l'Entrepreneuriat à élaborer des programmes visant à aider les petites entreprises à prévenir les accidents du travail et à gérer leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
9. Que la CSPAAT crée un organisme consultatif indépendant chargé de donner des conseils scientifiques d'expert sur l'élaboration des politiques relatives aux maladies professionnelles et la classification des maladies.
10. Que la CSPAAT veille à ce que tous les employeurs aient un comité mixte sur la santé et la sécurité ou un représentant en santé-sécurité, comme l'exige la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

## **GLOSSAIRE**

### **Présomption**

La CSPAAAT verse aux travailleurs blessés 85 % de leur revenu net jusqu'à ce que leur incapacité prenne fin ou qu'ils ne subissent plus de perte de revenus. Le Manuel des politiques opérationnelles de la CSPAAAT stipule toutefois que les gains sont assimilés, c'est-à-dire que la Commission détermine le montant des gains « en l'absence de gains réels ». <sup>62</sup> Par exemple, la CSPAAAT peut déterminer qu'un travailleur a le potentiel de gagner un certain salaire, même s'il est incapable de trouver un emploi approprié.

### **Programme de retour au travail rapide et sécuritaire**

La CSPAAAT a pour mandat de faciliter le retour au travail des employés blessés ou malades. La CSPAAAT est responsable de la gestion et de la surveillance des demandes d'indemnisation, et de la prestation de services d'éducation et d'aide au travailleur et à l'employeur. Le travailleur et son employeur doivent unir leurs efforts pour faciliter le retour du travailleur à son poste ou dans un autre emploi approprié chez le même employeur. L'emploi « approprié » est sécuritaire et conforme aux capacités et aux compétences du travailleur, et permet à celui-ci de toucher des gains se rapprochant le plus possible de ses gains d'avant la lésion.

### **Programmes de tarification par incidence**

La CSPAAAT offre plusieurs programmes qui récompensent financièrement les entreprises affichant de bons résultats en santé-sécurité et qui les pénalisent dans le cas contraire. Par exemple, la Nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence (NMETI) s'applique à toutes les entreprises à l'extérieur de l'industrie de la construction qui payent des primes supérieures à 25 000 \$. Le coût des indemnités versées par l'entreprise est comparé à la moyenne pour son groupe de taux. Si le coût des indemnités est inférieur au coût prévu pour une entreprise de type et de taille semblables, l'entreprise a droit à un rabais sur ses primes; si ce coût est plus élevé, elle doit payer une surcharge. Les autres programmes de tarification par incidence s'appliquent à différents secteurs de l'économie.

### **Associations de santé et sécurité**

La CSPAAAT fournit un financement annuel d'environ 86 millions de dollars à 14 associations de santé et sécurité (ASS). Les ASS regroupent 12

---

<sup>62</sup> Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, « Manuel des politiques opérationnelles : Versement des prestations pour perte de gains (PG) ». Site [http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibobj.nsf/LookupFiles/FrenchOPM18-03-02/\\$File/18-03-02.pdf](http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibobj.nsf/LookupFiles/FrenchOPM18-03-02/$File/18-03-02.pdf), consulté le 30 mars 2007.

associations sectorielles de sécurité au travail, le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, ainsi que les Centres de santé des travailleurs de l'Ontario. Les ASS offrent des programmes, produits et services de formation aux employeurs et aux travailleurs de la province.

### **Comités mixtes sur la santé et la sécurité**

En vertu de l'article 9 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la plupart des lieux de travail où sont employés 20 travailleurs ou plus doivent avoir au moins un employé et un membre de la direction servant comme membres agréés d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST). Les lieux de travail plus importants doivent avoir des comités comptant plus de membres mais, dans tous les cas, au moins la moitié des membres du CMSST doivent être des employés. Les candidats à l'agrément étudient le droit en santé-sécurité et apprennent à reconnaître, à évaluer et à contrôler les risques. La formation à l'agrément est offerte par des fournisseurs approuvés par la CSPAAT et les associations ontariennes de santé et sécurité.

### **Système d'inscription des personnes assurées nommées**

Le système d'inscription des « personnes assurées nommées » qui est proposé exigerait de toutes les personnes qui travaillent dans certains lieux (p. ex. les chantiers de construction) qu'elles portent des cartes d'identité et qu'elles s'identifient par leur nom auprès de la CSPAAT, soit en tant que travailleur figurant sur la liste de paye d'un employeur, soit en tant qu'exploitant indépendant inscrit auprès de la CSPAAT. Certains soutiennent qu'un tel système aiderait à combattre l'économie clandestine. Il permettrait de s'assurer que les primes des travailleurs admissibles à des prestations de la CSPAAT sont payées en leur nom, tout en empêchant les travailleurs inadmissibles de présenter une demande d'indemnisation.

### **Programme d'inscription volontaire**

En 2001, la CSPAAT a mis en œuvre un programme d'inscription volontaire offrant des incitatifs aux employeurs tenus de souscrire une assurance qui avaient négligé de s'inscrire. Les employeurs qui s'inscrivaient dans le cadre de ce programme évitaient une application rétroactive des primes et des amendes. Le programme a pris fin en 2003. En 2004, la CSPAAT a forgé un partenariat avec l'Agence du revenu du Canada afin de suivre les employeurs qui sont tenus de s'inscrire auprès de la CSPAAT mais qui ne l'ont pas fait.

**ANNEXE A**

**OPINION DISSIDENTE**

**DES**

**DÉPUTÉS PROGRESSISTES-CONSERVATEURS MEMBRES DU COMITÉ**

## **Opinion dissidente de l'Opposition loyale de Sa Majesté à l'examen de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail par le Comité permanent des organismes gouvernementaux**

Face à cet examen, le Comité a adopté une approche contradictoire, qui convient bien à notre système judiciaire mais se prête mal à l'examen parlementaire d'un organisme.

Après tous les exposés, dont ceux de la Commission, le Comité a permis à la CSPAAAT de faire d'autres présentations orales et écrites en réfutation des arguments des intervenants, qui n'ont pas eu la chance d'apporter des éclaircissements supplémentaires.

Au lieu de favoriser une approche coopérative qui aurait permis à la Commission et aux intervenants d'améliorer les services aux travailleurs, les droits de réfutation accordés à la Commission ont incité les témoins à rivaliser les uns avec les autres au lieu de collaborer entre eux. Cette atmosphère ne nous a pas aidés à nous acquitter de nos responsabilités envers les travailleurs blessés.

Par coïncidence, le budget de l'Ontario prévoyait un certain nombre d'améliorations et de changements pour les travailleurs blessés, mais les membres majoritaires du Comité ont refusé de demander à la Commission d'estimer le coût de ces changements. La dette non provisionnée ayant augmenté au cours des trois dernières années, il serait très difficile sinon impossible d'estimer le coût des modifications budgétaires (dont certaines sont assorties de délais). Il sera tout aussi difficile pour la CSPAAAT de se conformer aux exigences du budget tout en réalisant l'objectif de régler la dette non provisionnée d'ici 2014, à moins d'augmenter substantiellement les primes. L'inclusion dans le budget des exigences touchant la CSPAAAT rompt avec la tradition et contourne les consultations intensives habituelles.

Ensemble, ces deux procédures ont eu un impact négatif des plus regrettables sur cet important processus d'examen.

Gerry Martiniuk, député de Cambridge

