

# Énoncé économique 2019

## Table des matières

Message d'Elizabeth Witmer, présidente du conseil, et de Thomas Teahen, PDG .....	3
Points saillants .....	4
Notre nouvel objectif stratégique .....	5
Développements de 2019 .....	9
Notre rendement .....	11
Introduction d'un nouveau modèle d'établissement des taux de prime .....	13
Annexe 1 : Taux de financement et trajectoire .....	17
Annexe 2 : Exigences liées à la mise à jour du plan de suffisance .....	20

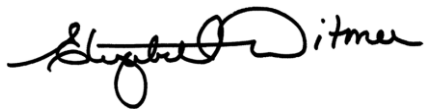
## Message d'Elizabeth Witmer, présidente du conseil, et de Thomas Teahen, président-directeur général

Au nom du conseil d'administration de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario (WSIB), nous avons le plaisir de présenter l'*Énoncé économique 2019*. Grâce à notre solide situation financière, nous pouvons continuer à servir la population ontarienne à long terme, et les prestations futures des personnes atteintes d'une lésion ou maladie professionnelle sont préservées. Notre but consiste à faire de l'Ontario la province la plus sécuritaire où travailler ou exploiter une entreprise. C'est pour cela que le maintien de notre viabilité financière fait partie intégrante de notre travail, soit de promouvoir des lieux de travail sains et sécuritaires dans toute la province et de favoriser l'obtention des meilleurs résultats de retour au travail et de rétablissement pour toute personne atteinte d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

L'*Énoncé économique 2019* donne un aperçu de nos importants jalons et de nos grandes améliorations en ce qui a trait aux résultats liés à la prestation des services et aux opérations, et de notre rendement financier au cours de l'exercice écoulé. Il s'agit du deuxième exercice consécutif que la WSIB est financée à plus de 100 % selon le ratio de suffisance. Cette réalisation est attribuable en partie aux contributions des entreprises ontariennes. Nous ne remercierons jamais assez les employés et les employeurs de l'Ontario pour leur soutien continu et leur collaboration en vue de faire de l'Ontario un lieu de travail plus sécuritaire.

Forts d'une solide situation financière continue, nous serons en mesure de maintenir et de bonifier nos programmes et services pour les personnes qui ont besoin de nous, d'améliorer l'expérience de notre clientèle, de perfectionner nos programmes de santé et sécurité et d'offrir aux entreprises de l'Ontario une réduction de 17 % du taux de prime moyen en 2020. Ainsi, la somme de 607 M\$ sera remise entre les mains des entreprises de l'Ontario pour leur permettre d'investir encore plus dans les programmes et les initiatives de santé et sécurité au travail.

En 2020, nous allons aussi lancer un nouveau modèle d'établissement des taux de prime visant à améliorer la transparence et l'équité du processus d'établissement des taux. Grâce à ce nouveau modèle de tarification, la WSIB fournira des services d'une manière financièrement viable.



Elizabeth Witmer  
Présidente du conseil



Thomas Teahen  
Président-directeur général

## Points saillants

**Baisse des taux de prime en 2020.** En 2020, les entreprises de l'Ontario bénéficieront d'une réduction de 17 % du taux de prime moyen. Il s'agit de la quatrième année consécutive de réduction du taux de prime moyen des entreprises, ce qui correspond à une réduction totale de 1,22 \$, ou 47 %, en partant du taux de 2,59 \$ en 2016.

**Amélioration de l'équité et de la transparence de l'établissement des taux de prime.**

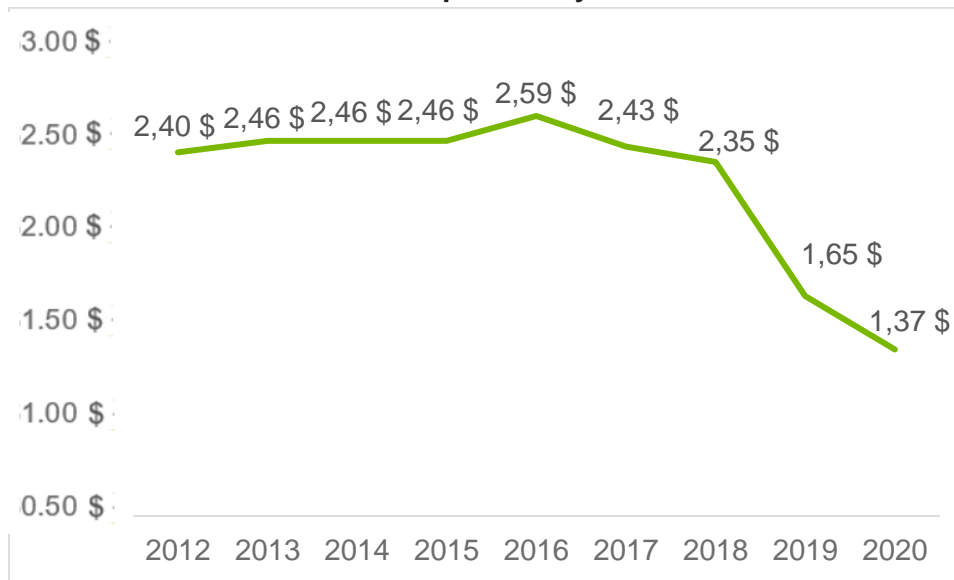
Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, nous lançons un nouveau modèle d'établissement des taux. À partir de 2020, les taux de prime seront plus équitables et plus transparents, et ils refléteront mieux les résultats de chaque entreprise en matière d'indemnisation et de risque. Les entreprises pourront aussi améliorer leurs taux grâce à de meilleurs résultats en matière de santé et sécurité.

**Nous maintenons un niveau de financement de plus de 100 %.** Depuis l'élimination de notre passif non provisionné (PNP) en 2018, notre situation financière demeure solide. À la fin du T2, nous avons atteint un niveau de financement de 110 %.

**Maintien du service malgré un volume de demandes plus élevé.** Comme toute autre commission d'indemnisation canadienne, nous avons constaté une augmentation des demandes reçues ces dernières années. Malgré la hausse du nombre de demandes reçues par la WSIB, neuf décisions d'admissibilité sur dix continuent d'être rendues dans un délai de deux semaines, neuf personnes sur dix continuent de retourner au travail sans perte de salaire dans un délai de douze mois, et huit demandes sur dix sont payées dans un délai de cinq jours ouvrables suivant leur date d'acceptation.

**Valeur pour la population ontarienne.** Une fois de plus, nous avons abaissé le taux de prime moyen des entreprises ontariennes en 2020. Ainsi, 607 M\$ seront réinjectés dans l'économie au lieu de servir au financement du régime d'indemnisation des travailleuses et travailleurs. Cela s'ajoute aux 2,2 G\$ d'économies réalisées grâce aux réductions constantes des taux depuis 2017. Ainsi, les entreprises ontariennes auront plus d'argent à réinvestir dans la santé et sécurité au travail.

**Illustration 1 : Taux de prime moyens de 2012 à 2019**



## Notre nouvel objectif stratégique

Dans notre *Plan stratégique 2019 – 2021*, nous décrivons le point de mire de la WSIB : la réduction des perturbations et des ravages causés par les lésions et les maladies professionnelles, tout en aidant les entreprises à être proactives à cet égard. Nous y énonçons aussi quatre questions clés pour ancrer notre travail et nous assurer d’offrir une véritable valeur publique aux Ontariennes et Ontariens :

- Faisons-nous de l’Ontario un endroit plus sécuritaire où travailler?
- Améliorons-nous les résultats de rétablissement et de retour au travail?
- Répondons-nous aux besoins et aux attentes de nos clients?
- Offrons-nous des services d’une manière responsable sur le plan financier assortie de l’obligation de rendre des comptes?

Au cours de l’année écoulée, nous avons fait des progrès à l’égard de chacun de ces quatre domaines. Les voici :

### **1| Nous faisons de l’Ontario un endroit plus sécuritaire où travailler.**

**Indice de santé et de sécurité.** En mai 2019, nous avons communiqué le tout dernier indice de santé et de sécurité. D’après un ensemble complet de 15 paramètres, la santé et sécurité au travail s’est améliorée de 1,9 % en Ontario au cours de l’année écoulée. L’habilitation accrue des travailleuses et travailleurs a eu le plus grand impact positif.

Cet index annuel permet aux Ontariennes et Ontariens de suivre le degré d'efficacité de la WSIB et de ses partenaires du système concernant l'atteinte de l'objectif de faire de la province un endroit plus sécuritaire où travailler. L'index nous assure d'être collectivement comptables de l'amélioration de la sécurité professionnelle et nous permet de concentrer nos ressources de manière à apporter des améliorations là où elles sont le plus nécessaires. L'index de santé et de sécurité fait aussi prendre conscience de cette question cruciale et nous encourage aussi à tout faire pour nous améliorer de manière continue.

**Amélioration de l'outil Boussole.** Boussole est un outil en ligne permettant à la population ontarienne de consulter et de comparer les statistiques de santé et de sécurité des entreprises de la province. Il s'agit d'un moyen qui aide à promouvoir la santé et sécurité au travail et qui motive les employeurs à s'améliorer en permettant à quiconque de visualiser les résultats en matière de santé et sécurité des lieux de travail de l'Ontario. Cet outil demeure accessible à la population ontarienne sur notre site Web et a été actualisé avec les données de 2018.

Dès l'automne 2019, les entreprises auront un accès sécurisé à Boussole, qui fait désormais partie de nos services en ligne. Ici, chaque entreprise peut accéder à des détails exclusifs sur ses propres demandes, coûts, primes et taux.

**Programme volontaire de santé et sécurité en milieu de travail.** Nous lançons un nouveau programme de santé et sécurité pour fusionner les programmes existants (programmes pour les petites entreprises, Groupes de sécurité et Sécurité avant tout) en un programme plus flexible offrant plus de services aux lieux de travail. Le nouveau programme tirera profit des résultats de l'indice de santé et de sécurité ainsi que d'autres données pour identifier les lieux de travail prioritaires en vue d'adopter une approche ciblée. Une feuille de route guidera les employeurs pour accroître la santé et sécurité dans leurs lieux de travail, accompagnée d'un réseau de fournisseurs approuvés par la WSIB qui répondent aux besoins d'entreprises de différentes taille et industrie. Une entreprise réussissant dans le cadre du programme obtiendra des rabais ainsi qu'une reconnaissance sur l'outil Boussole pour mettre en avant son investissement en santé et sécurité.

**Prévention de la perte auditive due au bruit.** Le bruit au travail est quelque chose de répandu et courant, mais il est tout à fait possible de prévenir une perte auditive due au bruit professionnel. Cette année, nous avons renouvelé nos efforts de sensibilisation à cette question cruciale en octobre 2018. La plus récente campagne a permis aux Ontariennes et Ontariens de comprendre quand un bruit était trop fort, de tester leur ouïe et d'obtenir plus de renseignements sur les choses à faire en cas de bruit au travail.

## **2 | Nous faisons preuve de compassion lorsque nous améliorons les résultats en matière de rétablissement et de retour au travail des personnes ayant des lésions ou des maladies professionnelles.**

**Amélioration des processus et des services.** Nous avons apporté des améliorations pour fournir un meilleur service à la clientèle et permettre aux gens d'accéder plus rapidement aux prestations et à des services de qualité. Les améliorations que nous avons commencé à apporter en 2018 et continué d'apporter en 2019 aux processus et services visent à faire tomber les obstacles ainsi qu'à trouver les bonnes personnes pour faire le bon travail au bon moment. L'été dernier, par exemple, nous avons commencé à mieux trier les demandes à leur arrivée. Au lieu de traiter toutes les demandes de la même façon, nous offrons maintenant un soutien plus personnalisé aux personnes qui doivent faire face à des obstacles en matière de rétablissement et de retour au travail, et utilisons une approche d'équipe pour qu'elles bénéficient des meilleurs résultats possible.

**Création de centres de santé professionnelle dans tout l'Ontario.** Le nouveau Programme d'évaluation de santé professionnelle (PÉSP) offre des services d'évaluation et de consultation de cas aux personnes atteintes de lésions ou de maladies professionnelles. Il regroupe quatre services existants (notamment les centres d'évaluation régionaux) en un seul programme et se fonde sur nos partenariats actuels avec les hôpitaux publics de l'Ontario. Le nouveau programme améliore et favorise la communication et la coordination entre les fournisseurs de soins de santé afin d'offrir aux personnes le bon traitement au bon moment. Il nous permet de faire en sorte que toute personne atteinte d'une lésion ou d'une maladie professionnelle reçoive les meilleurs soins possible, aussi près que possible de son domicile.

## **3 | Nous améliorons le service à la clientèle.**

**Rapprochement en ligne offert aux entreprises.** Chaque année, les entreprises se servent de notre service de rapprochement pour confirmer qu'elles ont déclaré les bonnes primes. L'outil de rapprochement en ligne est disponible sur notre site Web depuis 2019, et il est constitué de calculs automatisés ainsi que de liens vers un guide d'aide au rapprochement en ligne. La réponse des clients a été très positive, puisque 27 % des rapprochements ont été traités en ligne durant la période de rapprochement allant de mars à avril 2019.

**Allègement des exigences de déclaration.** Fin 2018, nous avons augmenté le seuil des gains assurables des entreprises devant déclarer et payer leurs primes mensuellement. De ce fait, approximativement 45 000 entreprises en moins (environ 15 % de nos entreprises) n'ont pas eu à déclarer leurs primes en janvier, février, avril et mai cette année, étant donné qu'elles le font maintenant trimestriellement.

**Amélioration du site Web de la WSIB.** Au printemps, nous avons rafraîchi notre site Web et simplifié notre adresse URL en la remplaçant par wsib.ca pour simplifier l'accès à l'information et les interactions avec nous. Nous avons rationalisé les renseignements, les services et les ressources disponibles sur notre site ainsi qu'amélioré la fonction de recherche pour trouver les renseignements importants plus facilement.

**Service de rappel de déclaration des primes.** En novembre 2018, nous avons lancé un nouveau service visant à rappeler aux entreprises le moment de déclarer et de payer leurs primes. Au début de juillet 2019, plus de 100 000 entreprises avaient reçu ces rappels électroniques, qui visent à améliorer l'expérience de la clientèle en aidant les entreprises à ne pas être en retard ainsi qu'à éviter les frais pour déclaration et paiement tardifs. Ce service de rappel ainsi que d'autres initiatives visant à assurer la conformité ont mené à la baisse de 13 % des « frais pour prime non déclarée » jusqu'ici cette année comparativement à l'an passé.

#### **4 | Nous offrons des services d'une manière responsable sur le plan financier assortie de l'obligation de rendre des comptes.**

**Téléversement électronique de documents reliés à une demande.** L'année dernière, nous avons ajouté une fonctionnalité à notre site Web pour permettre aux gens de remplir et de soumettre en ligne des formulaires ou des documents reliés à leurs demandes. Désormais, nous acceptons des documents PDF ou Word numérisés ou sauvegardés, ou encore, des photographies, ce qui permet de nous envoyer des documents rapidement, sûrement et plus facilement. Le téléversement numérique de documents a amélioré notre service à la clientèle et réduit le temps nécessaire au traitement des documents, nous permettant de fournir un service plus efficient et de meilleure qualité. Et un service plus efficient signifie que nous sommes plus responsables financièrement.

**Actualisation en ligne de l'adresse.** En juin 2019, nous avons lancé un nouveau service en ligne permettant aux entreprises de mettre à jour leurs adresses. Ce service électronique est sûr, accessible en tout temps par nos clients et pourvu de Google Maps, simplifiant l'actualisation de renseignements pour les entreprises. Permettre aux entreprises d'effectuer elles-mêmes un changement d'adresse leur apporte plus de commodité et accroît l'efficacité de nos services. Depuis le lancement, le nouvel outil a été adopté à 32 % par rapport aux méthodes traditionnelles telles que les courriers électroniques ou physiques.



## Développements de 2019

L'année dernière, il n'y a eu aucune modification législative susceptible d'impacter les prestations des personnes atteintes de lésions ou de maladies professionnelles. Cependant, nous continuons à suivre l'impact de modifications législatives ayant eu lieu au premier semestre de 2018 ainsi qu'à améliorer les façons dont nous planifions et gérons les demandes.

**Prestations pour stress chronique relié au travail.** L'année 2019 constitue la deuxième année de notre soutien et de nos prestations aux personnes atteintes de stress chronique relié au travail, par suite de l'adoption de dispositions législatives par le gouvernement de l'Ontario en 2017. Lors de l'établissement de nos taux 2020, nous avons tenu compte d'un volume de demandes pour stress chronique correspondant à notre expérience réelle en 2018, puis nous avons procédé à un rajustement en fonction des prévisions et des tendances. Le volume réel des demandes pour stress chronique était inférieur à notre prévision initiale avant l'entrée en vigueur de la disposition législative.

**Prestations pour présomption d'ÉSPT chez les premiers intervenants.** Bien que le volume des demandes pour stress chronique professionnel ait été plus faible que prévu depuis le début de la mise en œuvre de cette disposition législative, c'est le contraire qui s'est produit dans le cas des demandes pour présomption d'état de stress post-traumatique (ÉSPT) chez les premiers intervenants. En mai 2018, le gouvernement de l'Ontario a élargi la liste des professions admissibles à la protection pour présomption d'ÉSPT en y ajoutant six autres emplois. L'inclusion de ces nouveaux emplois a en partie fait augmenter le nombre des demandes pour ÉSPT, comme indiqué ci-dessous.

### Illustration 2 : Volume des demandes pour ÉSPT

Année	Demandes pour ÉSPT (annexe 1) <sup>1</sup>	Demandes pour ÉSPT (annexe 2) <sup>1</sup>
2016	77	465
2017	96	799
2018	186	1 118
<b>CUMUL 2019</b>	114	609

Le nouveau programme volontaire de santé et sécurité au travail que nous lançons et que nous avons décrit précédemment comporte un volet conçu spécialement pour supporter une augmentation des demandes pour ÉSPT. Nous avons aussi activement mené des mesures collaboratives et avons collaboré avec diverses entreprises pour favoriser la compréhension de la santé mentale au travail ainsi que pour sensibiliser à son égard. Nous étudions les occasions

<sup>1</sup> Comprend les demandes avec interruption de travail acceptées en fonction de l'année de décision. Prise d'écran datant de janvier de l'année suivante.

d'établir des relations qui favorisent les meilleures pratiques en matière de prévention, de rétablissement et de retour au travail durable pour ce qui est des lésions attribuables au stress.

**Hausse du volume des demandes de prestations.** Depuis 2016, nous constatons une augmentation régulière du nombre de demandes reçues et acceptées par la WSIB. Les demandes avec interruption de travail (plutôt que celles sans interruption de travail), en particulier, ont été plus nombreuses. D'autres commissions d'indemnisation canadiennes ont remarqué une tendance similaire<sup>2</sup>. L'augmentation du nombre de demandes a dépassé la croissance de l'emploi, puisque nous avons également constaté une hausse du taux de lésion avec interruption de travail (lésions avec interruption de travail par groupe de 100 employés équivalents temps plein).

Nous continuons d'évaluer les causes de l'augmentation du volume des demandes et d'examiner la tendance avec d'autres commissions d'indemnisation du pays. Voici les facteurs potentiels :

- *Croissance économique* : La recherche a révélé que le taux des demandes pour lésions professionnelles a tendance à augmenter pendant les périodes de croissance économique au cours desquelles le rythme de travail peut être plus rapide et les heures de travail plus longues. Il peut y avoir davantage de personnes plus ou moins expérimentées au travail et s'avérer nécessaire d'utiliser plus d'équipement, même de l'équipement plus vieux ou moins sécuritaire.
- *Faible taux de chômage* : En Ontario, le taux de chômage a atteint un de ses plus bas niveaux depuis des décennies. Un faible taux de chômage est lié à une main-d'œuvre inexpérimentée, qui s'est avérée plus vulnérable aux lésions professionnelles.
- *Augmentations légales des prestations* : Bien qu'il ne s'agisse pas d'un impact majeur, nous avons constaté une augmentation du volume des demandes en raison des modifications législatives des dernières années, à savoir la présomption d'ÉSPT chez les premiers intervenants, les prestations pour stress chronique lié au travail et la présomption de cancer chez les pompiers.

La hausse du volume des demandes a une incidence directe sur leur coût, mais peut aussi nous poser des défis en les gérant, car nous nous efforçons de traiter les demandes et de faciliter les rétablissements et retours au travail avec plus d'efficacité et d'efficacités.

Jusqu'à présent en 2019, le volume des demandes enregistrées est demeuré stable dans l'ensemble et, au T2, nous avons enregistré une baisse, la première en sept trimestres. Il reste à voir si la récente stabilisation du volume des demandes est une tendance durable.

---

<sup>2</sup> Au Québec, par exemple, le volume des demandes avec interruption de travail a baissé jusqu'en 2015, puis augmenté de 2016 à 2018, tout comme en Ontario.

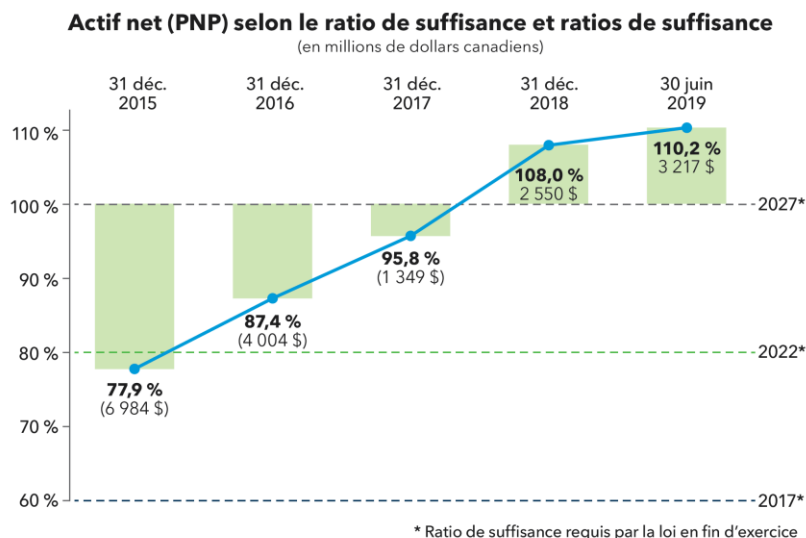
# Notre rendement

## Rendement financier

Notre situation financière s'est améliorée au cours de la dernière année, en partie grâce à des rendement financier et rendement d'investissement positifs :

- jusqu'ici en 2019<sup>3</sup>, le produit tiré des primes s'établit à 1 877 M\$ et dépasse de 5 % la prévision budgétaire. Nos gains assurables ont augmenté de 4 % par rapport à l'année dernière, plus que prévu, car l'Ontario continue de connaître une croissance de l'économie et de l'emploi;
- nos paiements d'indemnisation depuis le début de l'année (1 258 M\$) cadrent bien avec le budget, même s'ils dépassent ceux de l'exercice dernier en raison de l'augmentation du volume et de la durée des demandes;
- les charges administratives totales sont elles aussi bien en deçà des limites du budget. Elles ont augmenté de 3 % par rapport à l'exercice précédent, principalement en raison de la hausse des honoraires liés aux services professionnels et du déploiement de nouvelles initiatives dans le cadre de nos efforts de transformation;
- après la difficulté des marchés financiers fin 2018, les marchés ont rebondi au début de 2019. En 2018, le rendement des placements était de -0,7 %, mais depuis le début de l'exercice 2019, il s'établit à 7,7 %. En 2018, le rendement de nos placements à long terme (dix ans) a dépassé la fourchette cible de 3,5 à 6,5 % (7,9 %) ainsi que celle depuis le début de l'exercice 2019 (8,3 %).

### Illustration 3 : Actif net selon le ratio de suffisance (M\$) et ratios de suffisance



<sup>3</sup> Le rendement 2019 est cumulatif jusqu'au T2, sauf indication contraire.

## Rendement opérationnel

Nous avons constaté une amélioration de certains aspects de notre rendement opérationnel et une détérioration d'autres ayant pu être impactés par l'augmentation du volume des demandes. Nous continuerons de surveiller étroitement les variations dans notre rendement opérationnel et de prendre des mesures pour obtenir les meilleurs résultats possible pour les personnes atteintes de lésions professionnelles et leurs lieux de travail.

- En 2018, le volume des demandes enregistrées dépassait de 5 % celui de 2017, alors que depuis le début de l'exercice 2019, le volume des demandes est de seulement 0,6 % supérieur à celui de l'année écoulée, passant de 104 351 à 104 939. En 2018, l'augmentation du nombre des demandes concernait principalement les demandes avec interruption de travail, qui ont augmenté de 13 %.
- Les durées des demandes ont augmenté, ce qui signifie que plus de personnes ayant présenté des demandes ont besoin de prestations pendant plus longtemps en moyenne. Par exemple, le pourcentage de la durée de trois mois s'établissait à 14,2 % à la fin du T2, contre 13,2 % au même moment l'année dernière. Celui de la durée de douze mois a augmenté, s'établissant à 5,8 %, contre 5,7 % l'année dernière.
- Malgré l'augmentation des durées, le nombre des demandes immobilisées n'a pas augmenté. En effet, 537 demandes étaient immobilisées au T2 2019, contre 565 au même moment l'année dernière.
- Le nombre de personnes atteintes d'une déficience permanente à la suite de leur lésion ou maladie professionnelle reste bas. C'était le cas pour 5,9 % des demandes depuis le début de l'année, contre 5,2 % en 2018.

## Introduction d'un nouveau modèle d'établissement des taux de prime

Nous lançons une nouvelle façon d'établir les taux de prime pour les plus de 300 000 entreprises de l'Ontario protégées par notre assurance contre les lésions et maladies professionnelles. Le nouveau modèle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et a servi à établir les taux de prime de 2020.

En 2020, le taux de prime moyen des entreprises sera de 1,37 \$, soit de 17 % inférieur et de 42 % inférieur à celui de l'année écoulée et à celui d'il y a deux ans, respectivement. Cette importante réduction des taux est attribuable à l'élimination progressive prévue de la composante des taux de prime relative au coût des demandes passées. Nous avons imputé le coût des demandes passées dans le seul et unique but d'éliminer le PNP. Nous prévoyons que ce sera la dernière année où le taux de prime moyen sera considérablement réduit.

Le nouveau modèle classe les entreprises selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui est déjà utilisé par l'Agence du revenu du Canada et est une norme nord-américaine. Grâce au SCIAN, les entreprises seront à même de comprendre plus facilement leur classification ainsi que celle d'autres entreprises.

Notre nouveau modèle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il modifie la façon dont les entreprises sont classifiées, accroît l'équité et augmente la transparence dans la façon dont les taux de prime sont établis et rajustés. En vertu du nouveau modèle, une entreprise verra son taux de prime initial calculer selon son groupe de taux, ses résultats en matière d'indemnisation, sa taille, sa nouvelle classification selon le SCIAN, son nouveau taux de prime prévu et sa participation ou non à un programme de tarification par incidence.

Il s'agit aussi d'un modèle prospectif, c'est-à-dire que les résultats d'une entreprise en matière d'indemnisation et de risque seront incorporés à son taux de prime réel. Dorénavant, chaque entreprise pourra influencer sur son propre taux en améliorant son rendement en matière de santé, de sécurité et de retour au travail.

Pour la première fois, nous communiquons le taux de prime prévu aux entreprises. Le taux de prime prévu indique l'évolution future du taux de prime d'une entreprise si aucun changement ne se produit dans les résultats propres à l'entreprise ou à la catégorie d'une année à l'autre. Grâce à ce renseignement, les entreprises pourront planifier l'avenir et investir comme il se doit dans la santé et sécurité au travail.

Pour aider les entreprises à faire la transition vers notre nouveau modèle en douceur, nous appliquerons les diminutions immédiatement aux taux 2020, tandis que toute augmentation du taux initial sera échelonnée.

Ci-dessous, vous trouverez le taux 2020 de chacune des 34 catégories du SCIAN en vertu du nouveau modèle. Nous avons établi ces taux en fonction du profil de risque collectif de toutes les entreprises de la catégorie et de la part de responsabilité de la catégorie à l'égard du maintien de la caisse d'assurance.

#### Illustration 4 : Taux de prime 2020 par catégorie

Catégorie	Description de la catégorie	Taux de prime de base 2020
A	Agriculture	2,88 \$
B	Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	2,62 \$
C	Services publics	0,82 \$
D1	Services d'enseignement	0,34 \$
D2	Administration publique	3,50 \$
D3	Hôpitaux	0,87 \$
E1	Alimentation, textiles et fabrication connexe	1,41 \$
E2	Fabrication de produits minéraux non métalliques	2,15 \$
E3	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	1,21 \$
E4	Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport et de meubles	1,92 \$
E5	Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	1,27 \$
E6	Fabrication de produits informatiques et électroniques	0,28 \$
F1	Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux	4,27 \$
F2	Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	1,68 \$
G1	Construction de bâtiments	2,30 \$
G2	Construction d'infrastructures	2,31 \$
G3	Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment	4,45 \$
G4	Équipements techniques, construction	1,84 \$
G5	Métiers spécialisés, construction	2,47 \$
H1	Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	1,76 \$
H2	Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	0,82 \$
I1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	1,35 \$
I2	Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	0,81 \$
I3	Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	0,34 \$
I4	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	0,93 \$
J	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,36 \$
K	Finances, gestion et location	0,90 \$
L	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,31 \$
M	Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs	1,67 \$

N1	Soins de santé ambulatoires	1,36 \$
N2	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	2,02 \$
N3	Assistance sociale	1,22 \$
O	Loisirs et hôtellerie	1,05 \$
P	Autres services	1,51 \$

## L'impact de la WSIB

En travaillant avec nos partenaires afin de prévenir les lésions et les maladies professionnelles et en favorisant un retour au travail rapide et sécuritaire lorsque celles-ci surviennent, nous améliorons la vie des gens de la province.

Le fait de fournir des services et d'imputer des primes d'une manière responsable sur le plan financier assortie de l'obligation de rendre des comptes constitue une autre source importante de valeur publique pour la population ontarienne. Plus nous sommes efficaces, plus nous sommes en mesure d'utiliser nos ressources directement pour soutenir les personnes atteintes de lésions ou de maladies professionnelles, et plus nous pouvons les aider à se rétablir et à retourner au travail.

La réduction de 17 % appliquée au taux de prime moyen en 2020 signifie que le montant de plus de 600 M\$ qui aurait servi à financer le régime d'indemnisation des travailleuses et travailleurs restera à présent dans l'économie et pourra être investi dans l'emploi, la croissance des entreprises, les nouvelles technologies ou l'amélioration de la santé et sécurité au travail. Cette économie pour l'Ontario vient s'ajouter aux quelque 2,2 G\$ réinjectés dans l'économie grâce aux réductions apportées aux taux de prime de 2017 à 2019.

## À propos de la WSIB

Lorsqu'une lésion ou une maladie survient au travail, nous réagissons rapidement pour fournir des prestations pour perte de salaire, une protection médicale et de l'aide en vue d'un retour au travail. Nous protégeons 5,5 millions de personnes dans environ 320 000 lieux de travail en Ontario. Nous contribuons aussi à la promotion de la santé et de la sécurité en milieu de travail dans le but d'un jour éliminer toute lésion ou maladie professionnelle. La WSIB est financée par les primes des employeurs.

### La WSIB

- place plus de 30 G\$ en réserve afin de couvrir ses 30 G\$ de passif, de verser des prestations pour les lésions qui sont survenues et d'assurer la disponibilité des prestations et du soutien qui seront nécessaires dans les années à venir,
- a enregistré plus de 250 000 demandes en 2018,
- a versé 2,8 G\$ de prestations aux personnes blessées au travail ou atteintes d'une maladie professionnelle en 2018,

- joue un rôle actif dans la promotion de la santé et sécurité au travail, étant donné qu'elle appuie le ministère du Travail et le directeur général de la prévention en travaillant de concert avec eux. Et, d'après l'indice de santé et de sécurité, la santé et la sécurité des lieux de travail de l'Ontario se sont améliorées de 1,9 % au cours de l'année écoulée.



## Annexe 1 : Taux de financement et trajectoire

Chaque année depuis l'*Énoncé économique 2015*, nous avons communiqué une trajectoire financière pour illustrer notre délai estimatif d'élimination du PNP et ce qui se passerait après, conformément aux exigences légales. À mesure que nous progressons, nous devons être prêts à faire face à d'éventuelles conditions économiques négatives futures et garantir avec un degré d'assurance accru<sup>4</sup> que le financement de notre caisse d'assurance sera toujours supérieur à 100 %.

À la WSIB, nous calculons nos niveaux de financement estimatifs selon deux scénarios différents : un scénario de référence et un scénario adverse. Ces niveaux de financement partent du principe qu'aucune nouvelle augmentation de prestations ne sera décrétée par le gouvernement de l'Ontario. Si le gouvernement s'engageait à augmenter les prestations, nos charges augmenteraient et nos niveaux de financement pourraient diminuer.

**Scénario de référence :** Nous présumons qu'une réduction de 17,0 % sera appliquée au taux de prime moyen des entreprises en 2020, compte tenu de l'élimination de la composante des taux de prime relative au coût des demandes passées. Selon ce scénario, en dépit des importantes réductions de taux, nous pouvons atteindre et maintenir un niveau de financement stable et demeurer financés à 100 %. Dans ce scénario, nous présumons aussi qu'aucun ralentissement économique important ne se produira.

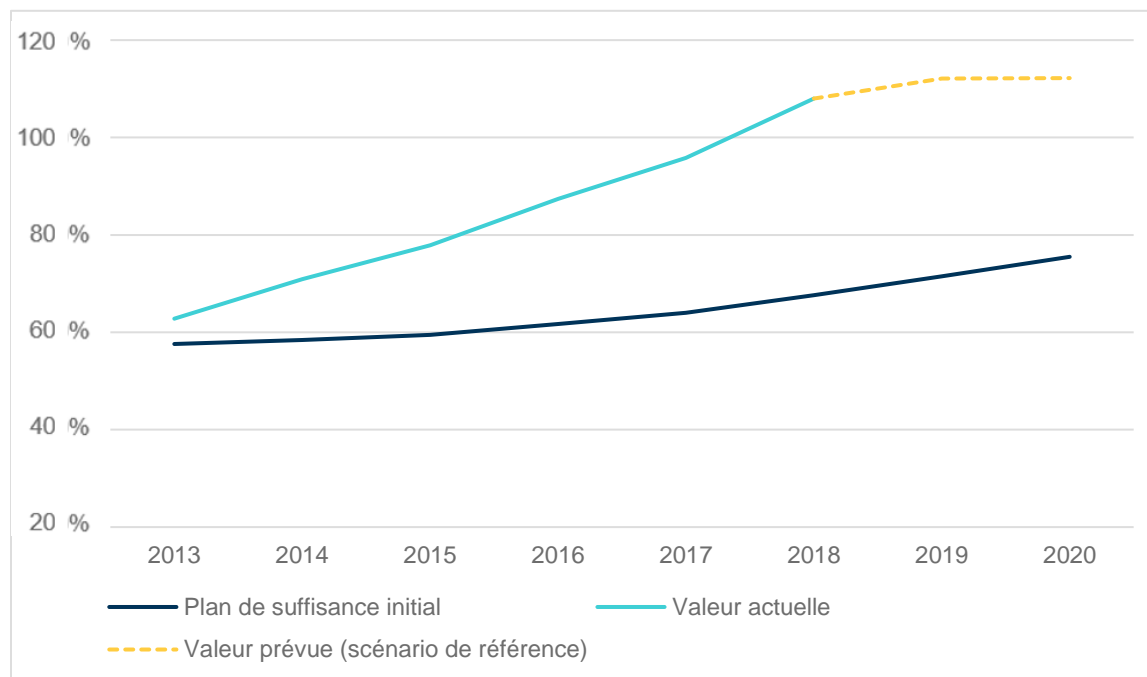
**Scénario adverse :** Nous présumons qu'il y a aura les mêmes réductions de taux de prime que celles du scénario de référence ainsi que des conditions économiques similaires à celles qui prévalaient durant la crise financière 2007-2008. Ces conditions adverses influent négativement tant sur le rendement des placements que sur le coût prévu des demandes reçues (coût des nouvelles demandes). Ce scénario montre que, en cas d'important ralentissement économique après les réductions de taux que nous prévoyons, nous pourrions avoir à augmenter les taux subséquents pour nous assurer de remplir les exigences liées à notre ratio de suffisance d'ici 2027.

**Plan de suffisance initial :** Voici les prévisions de notre tout premier plan de suffisance, en 2013, afin de créer un contexte historique.

---

<sup>4</sup> « Assurance accrue » correspond à un haut degré de confiance dans la satisfaction des exigences réglementaires en matière de ratio de suffisance et le maintien du financement intégral une fois celui-ci atteint, comme déterminé par des études bilanciennes périodiques. « Financement intégral » s'entend du niveau de financement suffisant qui assure une forte probabilité que le ratio de suffisance ne passera pas sous la barre des 100 %.

### Illustration 5 : Projections du ratio de suffisance



Nous nous sommes basés sur les hypothèses du tableau ci-dessous pour estimer les trajectoires de financement. Les seules différences entre les scénarios de référence et scénario adverse 2019 sont les prévisions relatives aux gains assurables, au rendement des placements et au coût des nouvelles demandes.

## Illustration 6 : Hypothèses pour les trajectoires estimatives

Produits	Notes* 1	Plan de suffisance initial de 2013	Scénario de référence 2019	Scénario adverse 2019
Taux de prime moyen		2,46 \$	1,65 \$ en 2019, 1,37 \$ en 2020-2021 (comprend une marge de rajustement des revenus <sup>5</sup> ), 1,25 \$ par la suite	Identique au scénario de référence
Gains assurables		3,0 % de croissance	2,7 % de croissance en 2019, 3,0 % par la suite	2,7 % de croissance en 2019, 3,0 % en 2020, -2,5 % en 2021, 0 % en 2022, retour à la normale en cinq ans (2027)
Rendement des placements (net)		3,5 % jusqu'en 2017, 5,5 % par la suite	4,75 % annuellement	4,75 % en 2019-2020, -1 % en 2021, -15 % en 2022, 8,25 % en 2023-2028, 4,75 % par la suite
<b>Coûts d'indemnisation</b>	2			
Coût des nouvelles demandes		1,10 \$	0,77 \$ en 2019, 0,85 % en 2020-2021 0,77 % par la suite	0,77 \$ en 2019, 0,85 \$ en 2020, 0,935 \$ (+10 % [adverse]) en 2021, retour à la normale en cinq ans (2026)
Protection		Aucun changement	Tient compte de la protection pour stress chronique relié au travail, des dispositions législatives présomptives liées à l'ÉSPT, des dispositions législatives présomptives liées au cancer et du taux d'indexation partielle	Identique au scénario de référence
Taux d'indexation des prestations de soins de santé		4,5 %	4,0 %	Identique au scénario de référence

\* L'annexe 2 fournit plus de détails sur ces hypothèses et la façon dont elles ont changé comparativement au plan de suffisance initial.

<sup>5</sup> Rajustement des revenus : Les entreprises connaîtront leurs taux prévus 2020 à l'automne 2019, et ce sera la première fois qu'elles recevront leurs classifications et les taux prévus correspondants. Bien que nous ayons utilisé les meilleures données disponibles pour classer les employeurs selon le SCIAN, certaines entreprises sont susceptibles de contester leur classification selon le SCIAN afin de réduire leurs taux prévus. Nous pourrions réduire leurs taux prévus si la demande est justifiée. Par conséquent, un examen à l'initiative de l'employeur réduira le montant des primes réellement reçues. Les taux 2020 comprennent une éventualité pour couvrir le coût potentiel de ces rajustements de revenus.

Durée des demandes de prestations	Aucune amélioration	Hypothèse à l'égard du retour au travail actualisée en fin d'exercice 2018	Identique au scénario de référence
Demandes pour lésion avec interruption de travail	Aucune amélioration	Aucun changement	Identique au scénario de référence
<b>Charges administratives</b> 3	Stables à 800 M\$, puis 2 % d'augmentation par la suite	Stables à 1,0 G\$ annuellement pendant les cinq prochaines années, puis 2 % d'augmentation par la suite	Identique au scénario de référence

## Annexe 2 : Exigences liées à la mise à jour du plan de suffisance

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la « LSPAAT » ou *Loi*) de l'Ontario exige que la WSIB maintienne une caisse d'assurance dont les fonds suffisent à remplir ses obligations aux termes de la LSPAAT ainsi qu'à verser des prestations aux personnes blessées au travail et à leur famille, au besoin. La WSIB impose des primes aux entreprises de l'Ontario qui servent à acquitter le versement des prestations aux personnes blessées.

### Règlements applicables au ratio de suffisance et au plan de suffisance

Le *Règlement de l'Ontario 141/12*, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013, exige que la WSIB atteigne les ratios de suffisance prescrits d'ici les dates suivantes :

- 60 pour cent le 31 décembre 2017 ou avant cette date.
- 80 pour cent le 31 décembre 2022 ou avant cette date.
- 100 pour cent le 31 décembre 2027 ou avant cette date.

Comme l'exige le *Règlement de l'Ontario 141/12*, nous calculons notre ratio de suffisance en divisant la valeur de l'actif, mesurée conformément aux principes comptables reconnus, par la valeur totale du passif, telle qu'elle a été déterminée par les méthodes acceptées pour les évaluations actuarielles. Cependant, les règlements ne permettent pas l'évaluation actuarielle des actifs d'investissement aux fins du calcul du ratio de suffisance.

Le *Règlement de l'Ontario 338/13*, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, exige que WSIB évalue tant son actif que son passif par l'entremise d'évaluations actuarielles conformes aux pratiques admises pour les évaluations à long terme. Nous amortissons les résultats d'investissement qui diffèrent de notre taux de rendement prévu à long terme selon la méthode d'amortissement linéaire sur une période de cinq ans, ce qui permet de modérer l'effet de la volatilité du marché d'investissement sur nos résultats financiers. Pour tenir compte de la

méthode du *Règlement de l'Ontario 338/13*, nous avons recalculé notre ratio de suffisance rétrospectivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013, date à laquelle nous avons commencé à le déclarer.

La WSIB déclare le ratio de suffisance conformément à ces deux règlements (les « règlements de suffisance »).

### **Méthode de calcul du ratio de suffisance**

Les règlements de suffisance permettent l'évaluation actuarielle des actifs d'investissement aux fins du calcul du ratio de suffisance et autorisent la WSIB à amortir sur une période de cinq ans les gains et pertes de placement qui diffèrent du taux de rendement prévu à long terme. Actuellement, la WSIB s'attend à ce que le taux de rendement prévu à long terme à l'égard des placements soit de 4,75 % (4,75 % en 2018). L'amortissement linéaire sur une période de cinq ans des gains et des pertes de placement qui diffèrent du taux de rendement prévu à long terme est conforme aux directives énoncées dans la *Loi sur les régimes de retraite* (Ontario) et reflète les pratiques d'un grand nombre de grands régimes de retraite en Ontario.

L'état de suffisance de la WSIB vise à présenter trimestriellement le ratio de suffisance aux intervenants. Il rapproche l'état consolidé de la situation financière préparé selon les Normes internationales d'information financière (les « IFRS ») et l'actif et le passif aux fins du calcul du ratio de suffisance. La base détaillée de la mesure aux fins du calcul du ratio de suffisance aux termes des règlements de suffisance est décrite ci-dessous.

#### **Actif**

Aux fins du calcul du ratio de suffisance, l'actif de la WSIB correspond au total de ses actifs consolidés moins les intérêts de tiers dans ces actifs, comme l'indique le solde des participations ne donnant pas le contrôle (y compris les actifs du régime de retraite des employés de la WSIB) sur une base amortie. Les actifs d'investissement servant à calculer le ratio de suffisance sont rajustés en fonction des gains et des pertes d'investissement qui s'écartent du rendement prévu des placements de la WSIB. Ces gains ou ces pertes sont amortis selon la méthode linéaire sur une période de cinq ans, ce qui sert à modérer l'effet de la volatilité du marché. Après cinq ans, les gains ou les pertes d'investissement de la période courante sont entièrement admis dans la valeur de l'actif.

Le solde non amorti actuel qui représente le rendement cumulatif des placements en sus du rendement prévu à long terme depuis 2013 s'établissait à 1 238 M\$ au 30 juin 2019 (2018 : perte de placement de 423 M\$). Ce solde fluctuera en fonction du revenu de placement réel de la WSIB comparé à la prévision de 4,75 % (4,75 % en 2018) par an, et il sera amorti au cours de la période d'amortissement restante dans le produit futur et l'actif net selon le ratio de suffisance.

### ***Passif***

Le passif inclus dans le ratio de suffisance est calculé comme étant le total des passifs présentés dans nos états financiers consolidés et est rajusté pour refléter les évaluations du passif au titre des régimes d'avantages du personnel sur la base de la continuité d'exploitation plutôt que sur la base du marché.

Selon la méthode de calcul du ratio de suffisance de la WSIB aux termes des règlements de suffisance, le ratio de suffisance s'établissait à 110,2 % au 30 juin 2019 (108,0 % en 2018), soit un surplus de financement de 3 218 M\$ (2018 : surplus de 2 550 M\$. 2017 : PNP de 1 349 M\$ ) selon le ratio de suffisance. Grâce à la composante des primes perçue en vue d'éliminer le PNP, à la continuité de nos résultats positifs en matière d'investissement et à celle de nos excellents résultats opérationnels, nos progrès vers l'atteinte d'un niveau de financement de 100 % ont été meilleurs que prévu.

Voici un rapprochement de l'actif net (PNP) attribuable aux intervenants de la WSIB selon les IFRS et la méthode de suffisance :

**Illustration 7 : Rapprochement de l'actif net (PNP) selon le ratio de suffisance**

	<b>30 juin 2019</b>	<b>31 mars 2019</b>	<b>31 déc. 2018</b>	<b>31 déc. 2017</b>
<i>(en millions de dollars canadiens)</i>				
Actif net (PNP) attribuable aux intervenants de la WSIB selon les IFRS	2 980	2 655	1 484	(710)
<b>Ajouter/(déduire) : Ajustements selon les règlements de suffisance :</b>				
Variations dans l'évaluation du portefeuille de placements	(1 238)	(1 068)	423	(1 720)
Variations dans l'évaluation du passif au titre des régimes d'avantages du personnel	1 377	1 065	694	925
Variations dans l'évaluation du portefeuille de placements attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	98	84	(51)	156
Actif net (PNP) attribuable aux intervenants de la WSIB selon le ratio de suffisance	3 217	2 736	2 550	(1 349)
<b>Ratio de suffisance</b>	<b>110,2 %</b>	<b>108,7 %</b>	<b>108,0 %</b>	<b>95,8 %</b>

**Importants risques financiers et stratégies atténuantes**

Nous incluons une analyse des importants facteurs de risque qui touchent les activités de la WSIB dans le rapport de gestion du *Rapport annuel 2018*. La WSIB estime que les risques importants décrits dans ces rapports n'ont pas considérablement changé.

**Notes sur les hypothèses pour les trajectoires estimatives (illustration 6)**

La WSIB a apporté les changements suivants aux importantes hypothèses pour 2019 afin de tenir compte de ses résultats et de sa perspective à long terme résumés ci-dessous.

1. Produits

*Produit tiré des primes*

- Nous avons supposé que le taux de prime moyen 2020 serait de 1,37 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables. Il s'agit d'une diminution importante par rapport au plan de suffisance initial, qui faisait état d'un taux de prime moyen de 2,46 \$ par tranche

de 100 \$ de masse salariale. Une baisse dans le taux de prime moyen pondéré reflète la réduction approuvée et appliquée au taux de prime moyen 2020 de l'annexe 1.

- Nous avons supposé que, selon le cadre de tarification, le taux de prime moyen serait net des programmes d'encouragement des employeurs.
- Dans le scénario de référence actuel, nous avons supposé qu'une réduction de 17,0 % serait appliquée au taux de prime moyen en 2020, compte tenu de l'effet du coût prévu des dispositions législatives liées au stress chronique relié au travail et à l'ÉSPT.
- Nous avons supposé que la croissance des gains assurables serait de 3,0 % en 2020 et chaque année par la suite (combinaison de la croissance des salaires et de l'emploi). Dans le scénario adverse, nous prévoyons un contexte de récession selon lequel les gains assurables augmenteraient seulement à raison de 3,0 % en 2020, diminueraient à raison de 2,5 % la deuxième année, seraient stables les troisième et quatrième années et retrouveraient une croissance normale dans un délai de cinq ans.

#### *Rendement des placements*

- Nous avons supposé que le rendement des placements serait de 4,75 % en 2019 et par la suite.
- Dans le scénario adverse, nous avons supposé qu'il y aurait 4,75 % de gains sur les placements de 2019 à 2020, 1,0 % de perte la troisième année, 15,0 % de perte la quatrième année, 8,25 % de rendement positif pendant les cinq années suivantes et 4,75 % par la suite.

## 2. Coûts des prestations

- Nous avons supposé que le coût des nouvelles demandes serait de 0,77 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables en 2019, de 0,85 \$ en 2020 et 2021, et de 0,77 \$ par la suite. Cette valeur est de 0,33 \$ inférieure à celle du plan de suffisance initial en raison des résultats d'indemnisation des dernières années, malgré l'augmentation découlant des modifications législatives en ce qui concerne les prestations pour stress chronique relié au travail, les prestations pour état de stress post-traumatique, l'indexation des prestations et les prestations liées aux cancers assujettis aux dispositions présomptives chez les pompiers.
- Nous avons supposé qu'il n'y aurait aucun changement dans la protection ni dans le niveau des prestations, à l'exception des changements liés au stress chronique relié au travail ou à l'état de stress post-traumatique, mentionnés ci-dessus et visant à tenir compte des récentes modifications législatives.
- Nous avons supposé que les coûts de soins de santé augmenteraient au rythme de 4,0 % par année. Il s'agit d'une baisse par rapport au pourcentage de 4,5 % figurant dans le plan de suffisance initial, car nous avons enregistré des résultats favorables à l'égard des coûts de soins de santé. De plus, nous prévoyons que de tels résultats continueront.
- Nous avons actualisé la durée des demandes à la fin de l'exercice 2018, compte tenu de l'actualisation de l'hypothèse actuarielle quant au retour au travail pour tenir compte des récents résultats.



### 3. Charges administratives

- Nous avons supposé que les charges administratives et autres charges monteraient à 1,0 G\$ et resteraient relativement stables au cours des cinq prochaines années, en raison de l'augmentation des coûts liés aux ressources et de la transformation de la technologie de l'information.
- Nous avons supposé que l'IPC augmenterait à raison de 2,0 % annuellement, ce qui constitue un changement par rapport au pourcentage de 2,5 % dans le plan de suffisance initial. L'inflation demeure à un niveau stable et historiquement bas. Nous avons abaissé la cible d'inflation à long terme pour qu'elle cadre avec celle de la Banque du Canada.