

# Modernisation du cadre de tarification

Avril 2016

# Aperçu : Modernisation du cadre de tarification

---

## Cadre de tarification préliminaire (de mars à octobre 2015)

- La CSPAAT a lancé une consultation sur la modernisation du cadre de tarification en mars 2015.
- Elle a tenu deux séances techniques et a organisé plus de 100 groupes de travail auxquels ont participé des employeurs, des associations et des représentants d'employeurs, des travailleurs blessés et des groupes de syndicalistes.
- Plus de 50 documents d'observations des intervenantes et intervenants ont été reçus dans le cadre de la consultation qui a pris fin en octobre 2015

## Cadre de tarification mis à jour (de décembre 2015 à mars 2016)

- Le 1<sup>er</sup> décembre 2015, la CSPAAT a donné à environ 160 intervenantes et intervenants un aperçu du cadre de tarification mis à jour, lequel est fondé sur un certain nombre de suggestions et de recommandations qu'ils ont formulées lors de séances de groupes de travail et dans les observations officielles qui ont été reçues.
- La CSPAAT a entrepris une période de consultation ultérieure qui s'est terminée à la fin mars 2016.
- Après la publication du cadre de tarification mis à jour, la CSPAAT a publié des renseignements sur les taux de prime de chacune des 34 catégories d'industrie proposées ainsi que des analyses de groupes de taux et de la disparité des risques. Celles-ci précisent davantage les répercussions sur les taux de prime et la structure de classification.

## Prochaines étapes (d'avril 2016 à janvier 2019)

- La CSPAAT examinera les opinions et commentaires reçus des intervenants et publiera un bulletin de nouvelles à la fin de juin 2016 visant à décrire d'autres modifications apportées au cadre de tarification.
- À l'automne 2016, la CSPAAT demandera au conseil d'administration d'approuver le nouveau cadre de tarification.
- Après l'avoir approuvé, la CSPAAT entreprendrait des activités de formation et de sensibilisation auprès de ses intervenants afin de veiller à ce qu'ils comprennent mieux le cadre de tarification. De plus, elle sollicitera la participation de ceux-ci à l'élaboration d'un plan de transition exhaustif visant à les appuyer jusqu'à la mise en œuvre du cadre de tarification en janvier 2019.

# Neutralité des revenus comme pierre d'assise

---

- Le cadre de tarification représente un modèle qui vise à traiter les questions fondamentales soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même, en rapport avec la structure actuelle de classification des employeurs et les processus d'établissement des taux de prime.
- L'adoption d'une nouvelle structure de classification et d'un processus prospectif de taux de prime rajustés selon le risque n'aurait aucun effet sur le montant total de primes perçues par la CSPAAT, c'est-à-dire qu'elle serait neutre sur le plan des revenus.
- Cependant, le nouveau système répartirait les primes de façon raisonnable et graduelle entre les employeurs individuels en fonction de leurs résultats en matière d'indemnisation et ferait en sorte qu'ils paient leur juste part de la protection contre les accidents du travail.

# Modernisation du cadre de tarification : Principaux objectifs

## Clarté et cohérence

Une nouvelle structure de classification rationalisée et simplifiée qui est claire et cohérente dans son application comme pierre d'assise.

## Primes réparties équitablement

Une approche qui assure une prime équitable pour la protection contre les accidents du travail en fonction des résultats en matière de risque et d'indemnisation de chaque employeur pour s'assurer que la santé et sécurité au travail sont une priorité pour les employeurs, étant liées à leurs primes.

## Réactivité des taux équilibrée

Une prise en considération raisonnable de la stabilité des taux de prime tout en assurant la réactivité au risque et aux résultats en matière d'indemnisation obtenus grâce aux efforts déployés en santé et sécurité au travail pour réduire le nombre de lésions professionnelles et ramener les travailleurs à un travail productif.

## Cadre transparent et compréhensible

Un cadre de tarification que les intervenants peuvent facilement comprendre et qui favorise la participation active et éclairée.

## Responsabilité collective

Il existe une disposition de partage des risques parmi les employeurs qui paient collectivement des primes pour maintenir la caisse d'assurance.

## Facilité d'administration

Efficacité et efficience pour les employeurs et pour la CSPAAAT en ce qui concerne l'administration et l'entretien.

# Cadre de tarification : Approche en trois étapes

**Objectif :** Une structure de classification transparente, cohérente, adaptable et réactive avec un nombre réduit de groupes plus grands aux fins de l'établissement des taux, en fonction de l'activité commerciale prédominante.

**ÉTAPE 1:**  
Classification  
des employeurs

**ÉTAPE 2:**  
Établissement  
du taux de prime  
au niveau de la  
catégorie

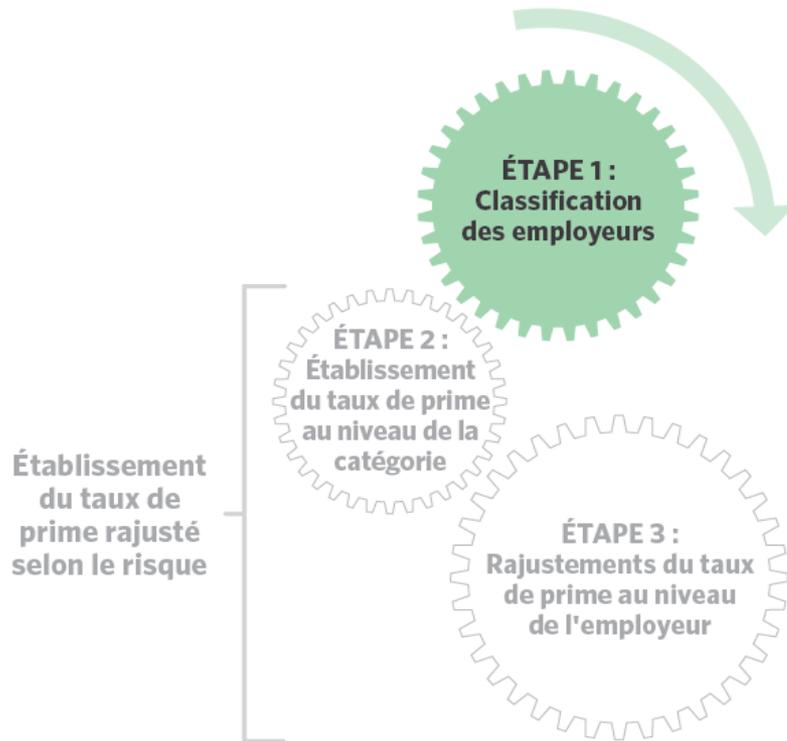
**ÉTAPE 3:**  
Rajustements  
du taux de prime  
au niveau  
de l'employeur

Établissement  
du taux de  
prime rajusté  
selon le risque

**Objectif :** Un taux de prime de catégorie *prévu* qui reflète les résultats collectifs de tous les employeurs de chaque catégorie pour donner lieu à une gamme considérable de taux de prime potentiels au niveau de l'employeur à l'étape 3.

**Objectif :** Une approche prospective d'établissement des taux pour tous les employeurs.

# Étape 1 : Classification des employeurs



**Objectif :** Une structure de classification transparente, cohérente, adaptable et réactive avec un nombre réduit de groupes plus grands aux fins de l'établissement des taux, en fonction de l'activité commerciale prédominante.

# Systeme de classification des industries de l'Amérique du Nord : Aperçu

- Le cadre de tarification mis à jour vise à remplacer le système de classification actuel fondé sur les codes de la Classification type des industries (CTI) par un nouveau système de codes industriels appelé Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

## Hiérarchie du SCIAN

Secteurs d'industrie (codes à deux chiffres)

Sous-secteurs d'industrie (codes à trois chiffres)

Groupes sectoriels (codes à quatre chiffres)

Industries (codes à cinq chiffres)

Industries canadiennes (codes à six chiffres)

- Le SCIAN est un système hiérarchisé de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il a remplacé la CTI en 1997. Il est mis à jour tous les cinq ans pour tenir compte de l'évolution de l'économie nord-américaine.
- La version actuelle du SCIAN a été mise à jour en 2012, et toute révision envisagée sera intégrée à la version attendue en 2017.
- La majorité des employeurs ont présentement un seul numéro de SCIAN, et certains pourraient en avoir plusieurs. Lorsqu'il s'agit de faire une déclaration à l'Agence du revenu du Canada, un seul numéro de SCIAN est utilisé pour toute l'exploitation.

# Structure de classification proposée

---

## Cadre de tarification proposé

- La structure de classification proposée comprenait 22 catégories au niveau de deux ou trois chiffres fondées sur le SCIAN. Le seuil de prévisibilité actuarielle utilisé était de 12 milliards de dollars de gains assurables sur six ans.

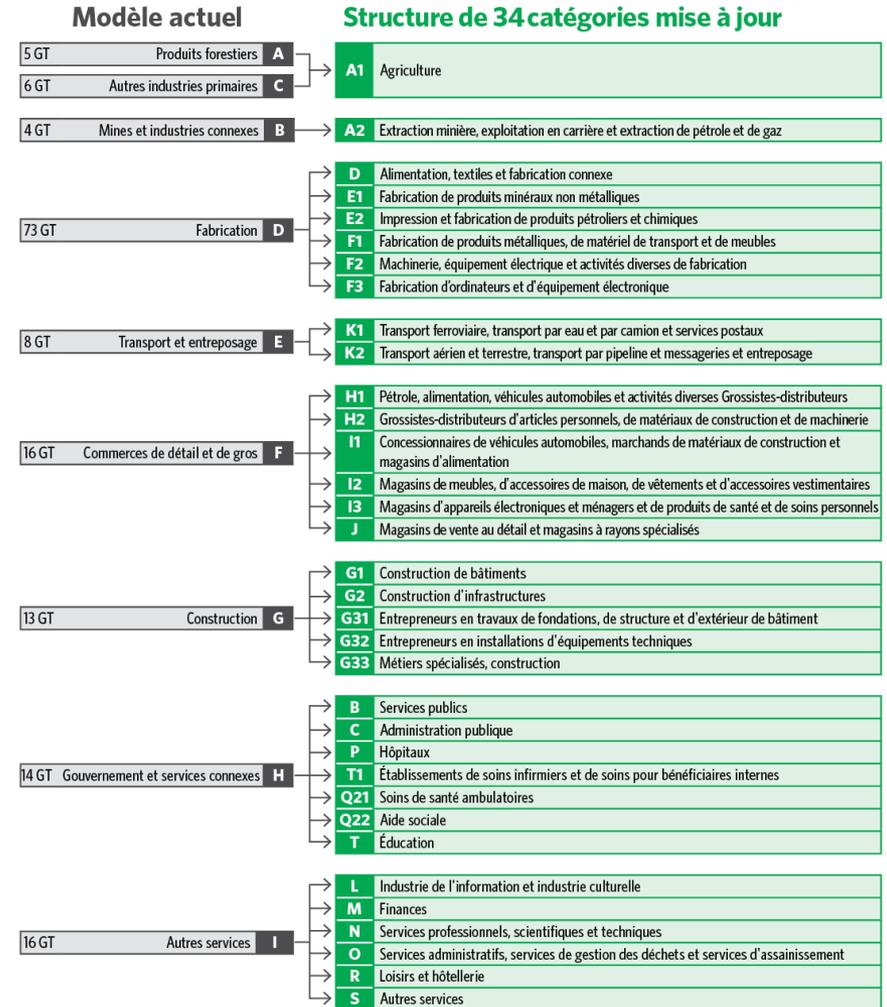
## Commentaires des intervenants/Analyse de la CSPAAT

- Certains intervenants ont indiqué que la CSPAAT devrait considérer la possibilité d'augmenter le nombre de catégories d'industrie, comme il a été recommandé pour tenir compte des résultats potentiellement très différents en matière de risque et d'indemnisation.
- La CSPAAT a procédé à une analyse pour déterminer si un seuil de prévisibilité actuarielle plus faible pourrait être soutenu. Les intervenants ont également indiqué que le seuil pourrait être baissé pour soutenir plus de catégories.
- La CSPAAT a aussi procédé à une analyse plus poussée du niveau de disparité des risques approprié dans chaque catégorie.

# Structure de classification proposée

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- La CSPAAT a révisé le seuil de prévisibilité actuarielle, qui est passé à 12 ou 6 milliards de dollars de gains assurables et à 15 milliards de dollars de coûts d'indemnisation sur six ans pour déterminer la structure des catégories et le seuil de disparité des risques acceptable, à raison d'une tranche supérieure à +/- 20 %.
- Selon le nouveau seuil de prévisibilité et l'analyse de la disparité des risques, la structure de 22 catégories a été élargie pour inclure 34 catégories.
- L'analyse de la disparité des risques sera intégrée à la surveillance continue et régulière du cadre de tarification et pourrait mener à des mises à jour de la structure des catégories.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** : Cet objectif vise une meilleure distribution des coûts par industrie et une meilleure réduction de la disparité des risques que celles qui figuraient dans la proposition originale.



# Structure de classification proposée

## Résultats de l'analyse de la disparité des risques : Structure de 34 catégories mise à jour

### Structure de 22 catégories proposée

LETTRE DE CATÉGORIE	DESCRIPTION DE LA CATÉGORIE	ÉQUIVALENT DU SCIAN
A	Industries des ressources primaires	11-21
B	Services publics	22
C	Administration publique	91
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	31
E	Ressources et fabrication connexe	32
F	Machinerie et fabrication connexe	33
G1	Construction de bâtiments	236
G2	Construction d'infrastructures	237
G3	Métiers spécialisés, construction	238
H	Commerce de gros	41
I	Commerce de détail général	44
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	45
K	Transport et entreposage	48-49
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	51
M	Finances	52-53-55
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	54
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	56
P	Hôpitaux	622
Q	Services de santé et services sociaux	621-623-624
R	Loisirs et hôtellerie	71-72
S	Autres services	81
T	Éducation	61

LETTRE DE CATÉGORIE	DESCRIPTION DE LA CATÉGORIE	ÉQUIVALENT DU SCIAN
A1	Agriculture	11
A2	Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	21
B	Services publics	22
C	Administration publique	91
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	31
E1	Fabrication de produits minéraux non métalliques	321-322-326-327
E2	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	323-324-325
F1	Fabrication de produits métalliques, de mat. de transport et de meubles	331-332-336-337
F2	Machinerie et autres produits manufacturés	333-335-339
F3	Fabrication d'ordinateurs et d'équipement électronique	334
G1	Construction de bâtiments	236
G2	Construction d'infrastructures	237
G31	Entrepreneurs en travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment	2381
G32	Entrepreneurs en installations d'équipements techniques	2382
G33	Entrepreneurs des métiers spécialisés	2383-2389
H1	Pétrole, alimentation, véhicules automobiles et autres produits, gros	411-412-413-415-418
H2	Articles personnels, matériaux de construction et machinerie, gros	414-416-417-419
I1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	441-444-445-447
I2	Meubles, accessoires de maison, vêtements, détail	442-448
I3	Appareils électroniques et ménagers et produits de soins personnels, détail	443-446
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	45
K1	Transport ferroviaire, transport par eau et par camion et services postaux	482-483-484-491
K2	Transport aérien et terrestre, transport par pipeline et entreposage	481-485-486-487-488-492-493
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	51
M	Finances	52-53-55
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	54
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	56
P	Hôpitaux	622
Q1	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623
Q21	Soins de santé ambulatoires	621
Q22	Aide sociale	624
R	Loisirs et hôtellerie	71-72
S	Autres services	81
T	Éducation	61

# Agences de placement temporaire (APT)

---

- Le cadre de tarification mis à jour recommande de classer les APT et leurs agents d'accueil dans la même catégorie pour s'assurer que les taux de prime sont liés à l'agent d'accueil.
- Cela signifie que les APT qui ont plusieurs clients dans une seule catégorie d'industrie auraient un compte pour cette catégorie. Si une APT a des clients dans plusieurs catégories d'industrie, elle aurait alors un compte pour chacun.
- On s'attend à ce que les APT transmettent leurs coûts de prime aux employeurs clients dans le cadre de leurs frais. Si les APT et les employeurs clients avaient des taux de prime semblables, l'incitation financière qui pousse les employeurs clients à utiliser les travailleurs des APT afin d'éviter les coûts de prime serait minime. Cette approche est celle qui ressemble le plus au coût des primes que l'agent d'accueil aurait payé s'il engageait directement.
- Pour faire en sorte que les APT et les agents d'accueil soient classifiés dans la même catégorie :
  - la CSPAAT demanderait que l'annexe 1 du *Règl. de l'Ont. 175/98* de la LSPAAT soit modifié afin d'indiquer que la location de main d'œuvre à une catégorie (indépendamment des activités qui sont effectuées) est considérée comme une activité commerciale de cette catégorie, ce qui est présentement le cas, mais seulement pour certains groupes de taux;
  - Les APT pourraient avoir une catégorie distincte liée à chaque catégorie qu'elles desservent, en plus d'une catégorie pour leurs propres activités à l'exclusion de la location de main-d'œuvre.

# Employeurs ayant des activités commerciales multiples

## Cadre de tarification proposé

- À l'exception des agences d'emploi temporaire, classifiez tous les employeurs dans une seule catégorie en fonction de leur catégorie prédominante. Aux fins de la modélisation, la CSPAAT définit la « catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

DÉPENDANCE	Oui	Employeur à taux unique \$	?
	Non	?	Employeur à taux multiples \$ \$ \$ \$
		Entité unique	Entités multiples

NOMBRE D'ENTITÉS COMMERCIALES

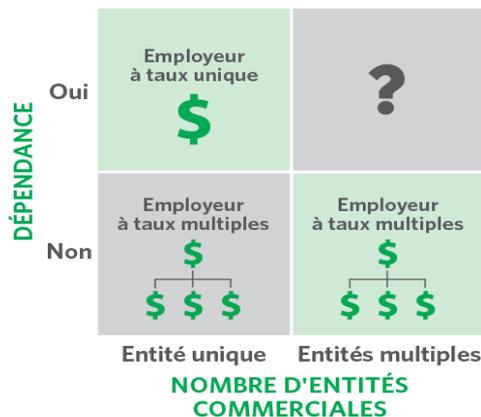
## Commentaires des intervenants

- On a aussi soulevé la question de la détermination de l'activité commerciale prédominante dans les situations où un employeur exerce, au nom d'une seule personne morale, deux ou plusieurs activités commerciales indépendantes qui n'ont aucun lien.
- Il a été également suggéré que la CSPAAT considère des taux multiples pour les employeurs qui exploitent deux activités commerciales indépendantes qui n'ont aucun lien, lorsqu'aucune des activités n'est auxiliaire ni nécessairement liée, ni interdépendante.

# Employeurs ayant des activités commerciales multiples

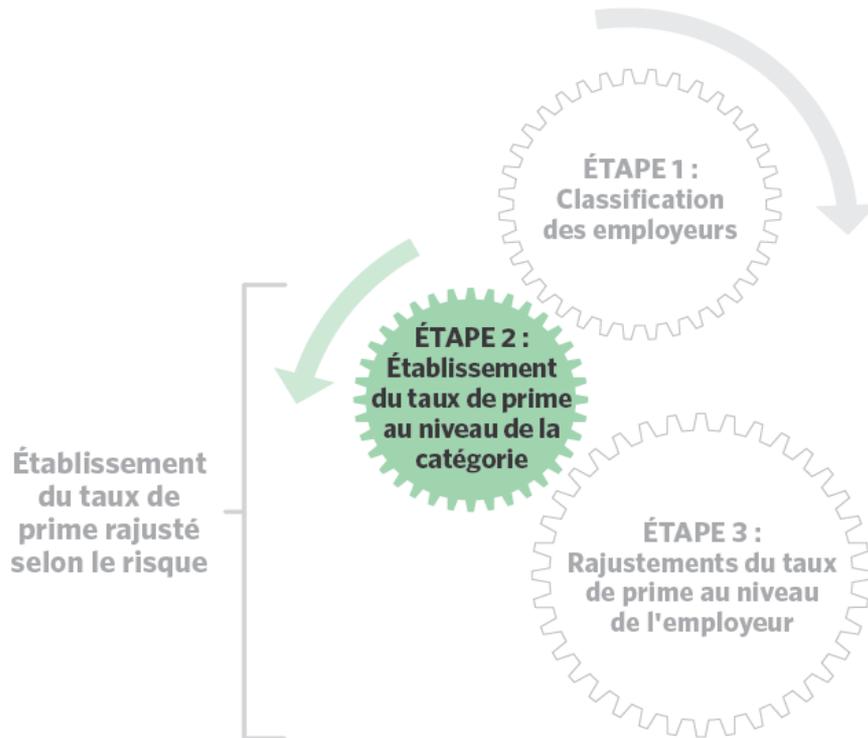
## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- La CSPAAT désire examiner davantage certaines exceptions à cette règle générale concernant la classification distincte et les taux multiples pour un seul employeur, si celui-ci exerce plus d'une activité commerciale et qu'une des activités n'est pas interdépendante. Ces exceptions seraient définies dans la politique.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Facilité d'administration** : Cet objectif répond aux préoccupations potentielles des intervenants selon lesquelles la CSPAAT imposerait autrement des fardeaux aux employeurs qui pourraient choisir d'incorporer une autre personne morale pour obtenir un taux de prime distinct.



- La CSPAAT continuera d'évaluer le cadre de la politique liée aux employeurs associés qui exercent des activités commerciales dépendantes.

# Étape 2 : Établissement des taux de prime au niveau de la catégorie



**Objectif :** Un taux de prime *prévu* de catégorie qui reflète les résultats d'indemnisation collectifs de tous les employeurs de chaque catégorie pour donner lieu à une gamme considérable de taux de prime potentiels au niveau de l'employeur à l'étape 3.

# Établissement du taux de prime au niveau de la catégorie

---

Comme dans l'approche actuelle, la CSPAAT utiliserait trois composantes pour déterminer le taux de prime moyen de catégorie des catégories d'industrie proposées.

## Coûts des nouvelles demandes (CND)

- Le cadre de tarification mis à jour vise à poursuivre la méthode d'estimation actuelle du montant des coûts des nouvelles demandes nécessaire au niveau de l'annexe 1.

## Frais administratifs

- Le cadre de tarification mis à jour recommande de poursuivre la répartition actuelle des composantes d'administration du taux de prime, selon laquelle on impute à chaque catégorie sa part de ces coûts dans une proportion équivalente aux coûts de ses nouvelles demandes de prestations et à ses gains assurables.

## Coûts des demandes passées

- Le cadre de tarification mis à jour recommande de revenir à la méthode des coûts des nouvelles demandes (CND) pour répartir le passif non provisionné (PNP).

# Maladies professionnelles à longue latence (MPLL)

## Cadre de tarification proposé

- La CSPAAT a sollicité les commentaires des intervenants afin de savoir si les coûts des MPLL devraient continuer d'être pris en charge par tous les employeurs d'une industrie, ou si les coûts d'indemnisation associés aux demandes de prestations pour MPLL devraient être imputés directement à l'employeur individuel.

## Commentaires des intervenants/Analyse de la CSPAAT

- Les commentaires des intervenants indiquaient que la majorité d'entre eux favorisait le maintien de la méthode actuelle d'affectation des demandes de prestations pour MPLL au niveau de la catégorie. Certaines industries ou certains employeurs qui ont eu des demandes de prestations pour MPLL ont mis en œuvre (à grands frais) des pratiques de santé et de sécurité pour considérablement réduire la probabilité que ces types de demandes se présentent. Ces employeurs ou industries croient qu'il est injuste de payer une composante du taux de prime qui incorpore les coûts d'indemnisation d'autres employeurs qui choisissent de ne pas appliquer des pratiques de santé et de sécurité équivalentes.

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- Le cadre de tarification mis à jour continuera d'inclure l'affectation actuelle des demandes de prestations pour MPLL à titre de coût collectif mis en commun au niveau de la catégorie. Comme ces coûts sont exclus d'un examen dans le cadre des trois programmes de tarification par incidence actuels, de même, ils continueraient d'être exclus des résultats d'indemnisation d'un employeur individuel dans le cadre du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque. Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** et **Responsabilité collective** : Ces objectifs permettent de reconnaître qu'il existe des cas où la répartition des employeurs individuels produirait des résultats injustes.

# Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés

---

## Cadre de tarification proposé

- Élimination du programme Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR)

## Commentaires des intervenants

- La CSPAAT a entendu de nombreux points de vue sur la recommandation d'éliminer le programme FGTR : presque tous les intervenants favorisent le maintien d'une certaine forme d'exonération des coûts.

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

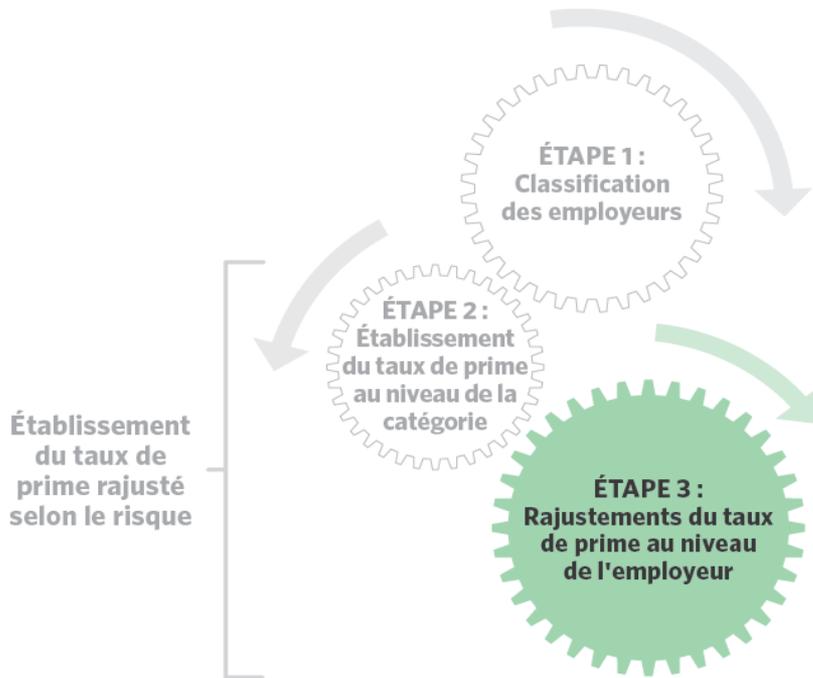
- Reconnaître la nécessité d'une certaine forme d'exonération des coûts, en attendant un examen plus approfondi des détails sur les paramètres du programme et de la politique, tout en considérant des solutions de rechange possibles en matière d'exonération des coûts dans le cadre du programme. Maintenir le programme FGTR à titre de mesure provisoire en attente de l'examen.
- L'examen doit également permettre à déterminer la répartition appropriée des coûts de l'exonération, compte tenu du potentiel d'une certaine répartition au niveau de l'annexe 1, par rapport à la pratique actuelle de la répartition au niveau de la catégorie d'industrie.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** et **Responsabilité collective** : Ces objectifs permettent de reconnaître qu'il existe des cas où la répartition des employeurs individuels produirait des résultats injustes.

# Taux de prime *prévu* de catégorie

---

- Le **taux de prime *prévu* de catégorie** est un taux de prime fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts de tous les employeurs au sein de leur catégorie respective, leur part des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées de chaque catégorie de l'année 1.
- Les taux de prime *prévus* de catégorie sont fondés sur les coûts d'indemnisation et les résultats en matière de gains assurables prévus afin de prévoir les taux de prime selon la méthode du cadre de tarification mis à jour.
- Le modèle reconnaîtrait les fluctuations des résultats en matière de coûts de catégorie d'industrie et mènerait à de nouveaux taux de prime pour refléter les changements de coût.
- Le taux de prime *prévu* de catégorie ne fonctionne pas comme le taux de prime de groupe de taux actuel. Il fonctionne comme une représentation du taux requis d'une catégorie d'industrie particulière et constitue une composante fondamentale de l'étape 3 (Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur), où les employeurs individuels constateront que leur propre taux de prime annuel reflètera mieux leurs propres résultats en matière de risque et d'indemnisation.

# Étape 3 : Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur



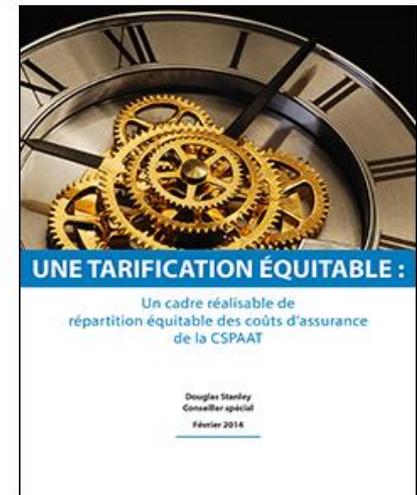
**Objectif :** Une approche prospective d'établissement des taux pour tous les employeurs

# Établissement des taux de prime

- Les étapes suivantes décrivent le processus permettant de déterminer les taux de prime au niveau de l'employeur dans le cadre de tarification mis à jour en considérant trois variables :
  1. Gains assurables
  2. Nombre de demandes
  3. Coûts d'indemnisation réels

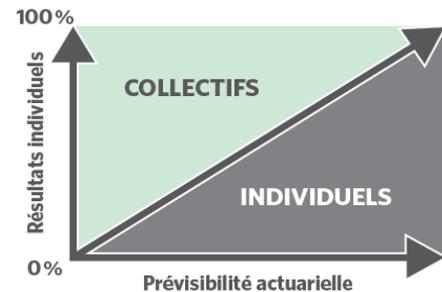
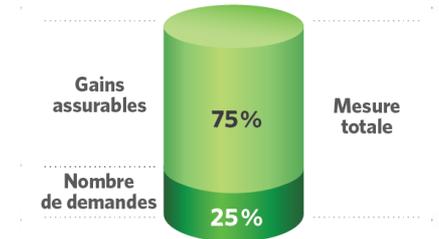
## Étapes

- A. Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur
- B. Déterminer le total des coûts d'indemnisation d'un employeur
- C. Déterminer les gains assurables d'un employeur
- D. Déterminer le profil de risque d'un employeur
- E. Déterminer le profil de risque de catégorie
- F. Déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur
- G. Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur
- H. Déterminer le taux de prime *prévu* d'un employeur
- I. Déterminer le taux de prime réel d'employeur



# Prévisibilité actuarielle

- La **prévisibilité actuarielle** est une mesure du degré de fiabilité des coûts des demandes passées pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime équitablement.
- Dans le cadre des rajustements au niveau de l'employeur, la prévisibilité actuarielle d'un employeur déterminerait dans quelle mesure le taux de prime de celui-ci devrait être influencé par ses propres résultats en matière d'indemnisation par rapport aux résultats collectifs de sa catégorie respective.
- La CSPAAT propose que la prévisibilité actuarielle d'un employeur soit pondérée à raison de 75 % selon une norme de prévisibilité actuarielle d'un milliard de dollars de gains assurables, et de 25 % selon une norme de prévisibilité actuarielle de 1 200 demandes de prestations, sur une période de six ans.
- Échelle de prévisibilité : est un prolongement du concept de Stanley qui prévoit un niveau plus élevé de résultats de l'employeur individuel avec une plus grande prévisibilité actuarielle, et une plus grande protection d'assurance pour l'employeur avec moins de prévisibilité.



Échelle de prévisibilité (%)	<= 2,5	2,5 à 5,0	5,0 à 10	10 à 20	20 à 30	30 à 40	40 à 50	50 à 60	60 à 70	70 à 80	80 à 90	90 +
Résultats individuels aux fins de l'établissement des taux de prime (%)	2,5	5,0	10,0	20,0	30,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100,0
Résultats collectifs aux fins de l'établissement des taux de prime (%)	97,5	95,0	90,0	80,0	70,0	60,0	50,0	40,0	30,0	20,0	10,0	0,0

# Période visée par la tarification par incidence

## Cadre de tarification proposé

- Au niveau de l'employeur, les résultats en matière d'indemnisation d'une période de six ans seraient utilisés aux fins d'établissement des taux de prime.

Période de six ans, y compris les gains assurables, du 1 <sup>er</sup> janv. 2007 au 31 déc. 2012						
Année de lésion	Gains assurables par année					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						

## Commentaires des intervenants/Analyse de la CSPAAAT

- Les intervenants ont indiqué que la période des résultats en matière d'indemnisation de six ans proposée est peut-être trop longue et qu'elle ne tiendrait pas compte des récentes améliorations de santé et de sécurité réalisées par les employeurs.
- Les intervenants ont également indiqué qu'une tarification par incidence pondérée selon laquelle on donne plus de poids aux résultats les plus récents qu'aux résultats antérieurs est préférable et qu'elle sert de contrepoids à la période prolongée.

# Période visée par la tarification par incidence

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- La CSPAAT recommande la mise en œuvre d'une période de résultats pondérés qui évalue les trois années les plus récentes à deux tiers (66,6 %) et les trois années restantes à un tiers (33,3 %) pour répondre aux préoccupations des intervenants voulant que la proposition privilégiait trop la stabilité par rapport à la réactivité.

Période de six ans, y compris les coûts d'indemnisation, du 1 <sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2012						
Année de lésion	Coûts d'indemnisation engagés versés par année					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
2007						Total des coûts d'indemnisation
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						

1/3
2/3

- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** et **Réactivité des taux équilibrée** : Ces objectifs offrent aux intervenants des possibilités accrues d'influer sur leur taux en améliorant la viabilité des efforts en matière de santé et de sécurité et de retour au travail. Ils tiennent compte des résultats les plus récents obtenus dans leur lieu de travail, au lieu d'accorder plus de poids à certaines années ou de faire preuve de réactivité par rapport à une seule année de résultats.

# Limite par demande de prestations graduelle

## Cadre de tarification proposé

- L'approche graduelle est fondée sur la prévisibilité de l'employeur et vise à tenir compte des répercussions de la limite par demande de prestations (LDP) actuelle, jugée trop accablante pour les petits employeurs.

Échelle de prévisibilité	2,5%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle	0,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 42 050 \$		2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 210 250 \$				5 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 420 500 \$				7 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 588 700 \$	

## Commentaires des intervenants/Analyse de la CSPAAT

- Certains intervenants ont indiqué que la LDP graduelle proposée devrait être élargie pour inclure plus de quatre étapes. Plus précisément, leur attention se portait sur les niveaux de prévisibilité de 10 % à 40 % et de 50 % à 80 %, où la même LDP a été appliquée à des groupes d'employeurs ayant des niveaux de prévisibilité très différents.
- La CSPAAT a examiné les effets de diverses LDP graduelles sur la mise en commun des coûts et sur les employeurs à divers niveaux de prévisibilité actuarielle.

# Limite par demande de prestations graduelle

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- Augmenter la LDP graduelle actuelle de quatre à sept niveaux.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** : Cet objectif reconnaît la diversité des employeurs et la prévisibilité de leur résultats lors de l'établissement des taux de prime équitables.

Échelle de prévisibilité	2,5 %	5 %	10-20 %	30-40 %	50-60 %	70-80 %	90-100 %
Proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle	0,25 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 21 025 \$	0,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 42 050 \$	1,0 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 84 100 \$	2,0 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 168 200 \$	4,0 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 336 400 \$	5,0 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 420 500 \$	7,0 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 588 700 \$

# Demandes de prestations pour décès

## Cadre de tarification proposé

- La politique actuelle de la CSPAAT en matière de demandes de prestations pour décès cesserait d'être applicable dans le cadre de tarification mis à jour parce que les programmes de tarification par incidence actuels seraient remplacés, tout comme les rabais associés. La politique actuelle est expressément liée aux rabais CAD-7 et NMETI.

## Commentaires des intervenants/Analyse de la CSPAAT

- La majorité des intervenants se sont prononcés sur la question de savoir si d'autres options doivent être envisagées pour traiter les demandes de prestations pour décès, y compris l'utilisation d'un coût moyen fixe ou de la LDP en ce qui concerne toutes les demandes pour décès. D'autres ont suggéré que la CSPAAT impute simplement les frais réels, indépendamment des répercussions sur l'établissement des taux et de l'impact des circonstances personnelles des travailleurs (p. ex. âge, survivants).
- Dans le cadre d'*Une tarification équitable*, M. Doug Stanley a suggéré que la CSPAAT remplace la politique actuelle en matière de demandes de prestations pour décès par un coût de remplacement fixe au lieu des coûts d'indemnisation réels.
- Un certain nombre de commissions des accidents du travail du Canada utilisent un coût de remplacement fixe au lieu du coût réel d'une demande de prestations pour décès, p. ex. le coût moyen d'un décès dans l'ensemble des industries ou la limite par demande de prestations d'un employeur donné.
- La CSPAAT a examiné l'effet de l'imposition d'une charge fixe aux employeurs de grandes, de moyennes et de petites entreprises.

# Demandes de prestations pour décès

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

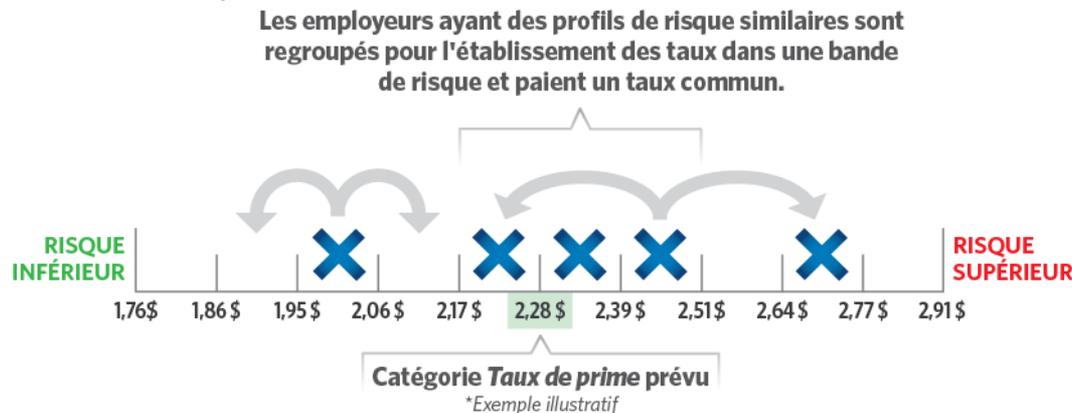
- La CSPAAT recommande d'utiliser le coût des demandes de prestations pour décès sur une période moyenne continue de cinq ans pour l'ensemble de l'annexe 1, au lieu du coût réel d'une demande de prestations pour décès. Comme c'est le cas dans d'autres provinces et territoires du Canada, la limite par demande de prestations s'appliquera aux demandes de prestations pour décès.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** : Cet objectif ne crée ni complexité ni considérations opérationnelles, car les coûts seraient répartis selon une méthode normalisée qui reconnaît l'intérêt que la CSPAAT continue à porter aux questions de santé et de sécurité tout en mettant l'accent sur la prévention des décès.

En 2014, le coût moyen d'une demande de prestations pour décès était de 367 000 \$. Selon l'échelle de crédibilité ci-dessous, si un décès est survenu en 2014, les coûts d'indemnisation suivants seraient imputés à un employeur.

Échelle de crédibilité	2,5 %	5 %	10-20 %	30-40 %	50-60 %	70-80 %	90-100 %
Limite par demande de prestations selon le plafond des gains assurables de 84100 \$	0,25 x plafond des gains assurables	0,50 x plafond des gains assurables	1 x plafond des gains assurables	2 x plafond des gains assurables	4 x plafond des gains assurables	5 x plafond des gains assurables	7 x plafond des gains assurables
Application du plafond des gains assurables au coût moyen des demandes pour décès	21 025 \$	42 050 \$	84 100 \$	168 200 \$	336 400 \$	367 000 \$	367 000 \$

# Classification selon la bande de risque

- Les **bandes de risque** sont des séries hiérarchisées de divisions au sein de chaque catégorie. Chaque division représente divers niveaux de risque, où les employeurs seraient classifiés par rapport au taux de prime *prévu* de catégorie. Dans chaque catégorie, les bandes de risque font l'objet de restrictions telles que le taux de prime des bandes de risque minimales (0,20 \$) et maximales, qui ne dépasseraient pas près de trois fois le taux de prime moyen de chaque catégorie d'industrie.
- Le cadre de tarification mis à jour comprend plus de 2 500 bandes de risque dans l'ensemble de l'annexe 1, chaque catégorie d'industrie comptant de 40 à 80 bandes de risque selon lesquelles les employeurs individuels seraient regroupés avec ceux ayant en commun un profil de risque similaire.
- À cet égard, la CSPAAAT a élaboré une nouvelle approche pour traiter les divers degrés de risque des employeurs en créant des bandes de risque qui sont établies par tranche de 5 %. Elle a également tenté de favoriser une plus grande stabilité en restreignant les changements de taux d'une année à l'autre à trois bandes de risque.



# Taux de prime *prévu* d'un employeur

---

- Le **taux de prime *prévu* d'employeur** est un taux de prime rajusté qui représente le montant qu'un employeur doit payer pour financer sa juste part des coûts de même que les coûts collectifs de sa catégorie.
- Sous réserve de la limite par demande de prestations graduelle, le taux d'employeur *prévu* détermine ce que l'employeur doit payer comme taux de prime, en fonction des résultats réels rajustés par les échelles de prévisibilité relativement à la moyenne de la catégorie et sous réserve de la charge minimale (0,20 \$) et de la bande de risque maximale (environ 3 fois le taux de prime *prévu* de catégorie) dans chaque catégorie.
- Le taux de prime *prévu* d'employeur ne comprend pas le point de départ de l'employeur ni la limite de trois bandes de risque, qui réduit la volatilité des taux de prime qu'un employeur pourrait subir en passant de son point de départ à son taux de prime *prévu*.
- Le cadre de tarification mis à jour servirait d'avertissement précoce aux employeurs en fournissant des taux de prime cibles qui permettraient à ceux-ci de mieux déterminer la trajectoire prévue future de leurs coûts de prime et de prendre des mesures de santé et de sécurité proactives (p. ex. en matière de prévention et de retour au travail pour remédier aux risques).

# Taux de prime réel d'employeur

- Le **taux de prime réel de l'employeur** est un taux de prime rajusté qui représente le montant que chaque employeur paierait compte tenu des limites de bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédente(s) et des résultats collectifs de tous les employeurs dans cette catégorie.
- Pour faire passer les employeurs du processus actuel au processus futur, il faut établir un **point de départ** ou le taux de prime net d'un employeur par rapport à son taux de prime réel d'employeur.
- Durant la transition du système actuel vers un nouveau cadre de tarification :
  - Dans le cas des employeurs qui participent actuellement à des programmes de tarification par incidence de la CSPAAT : l'utilisation du taux de prime « net » moyen de l'employeur (après avoir tenu compte des remboursements et des surcharges au titre de la tarification par incidence) au cours des trois années précédentes.
  - Dans le cas des employeurs qui ne sont pas assujettis à la tarification par incidence actuellement (qui ne sont pas admissibles à un programme de tarification par incidence) : l'utilisation du taux de prime du GT de l'année précédente.
- Pour tous les employeurs, le point de départ des années suivantes est le taux de prime de l'année précédente, vers l'atteinte de leur taux de prime *prévu*.

# Mécanisme de surcharge

## Cadre de tarification proposé

- Aucun mécanisme de surcharge n'a été inclus concernant les employeurs qui affichent constamment un faible rendement en matière de coûts d'indemnisation. On a demandé aux intervenants de faire part de leurs points de vue.

## Commentaires des intervenants

- La majorité des intervenants ont dit appuyer un mécanisme de surcharge particulier qui s'appliquerait aux employeurs qui se situent constamment au-dessus du plafond du taux de prime. Ce mécanisme leur ferait assumer une plus grande part de responsabilité à l'égard de ces coûts d'indemnisation, plutôt que de rendre l'industrie entière responsable.
- D'autres intervenants ont suggéré que la CSPAAT attende jusqu'à ce qu'un nouveau cadre de tarification soit mis en œuvre et réévalue la nécessité d'un mécanisme de surcharge particulier.

## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- La CSPAAT recommande que le cadre de tarification comporte un mécanisme de surcharge. La CSPAAT procédera à un autre examen pour élaborer une approche précise dans les lieux de travail permettant de déterminer les principaux facteurs d'un faible rendement soutenu en ce qui concerne les résultats en matière d'indemnisation.
- Harmonisation des objectifs principaux : **Primes réparties équitablement** et **Responsabilité collective** : Ces objectifs permettent de reconnaître qu'il existe des cas où une plus grande responsabilité assumée par les employeurs individuels produirait des résultats plus équitables.

# Mécanisme de surveillance

- Certains intervenants étaient d'avis que les défis associés à l'approche actuelle de la classification et de l'établissement des taux ont été aggravés par le manque d'entretien et de surveillance continus.
- Après la mise en œuvre d'un nouveau cadre de tarification, la CSPAAT devrait établir un mécanisme interne pour étudier et évaluer les questions ou les mises à jour nécessaires.
- Ce groupe serait également chargé d'examiner la classification du SCIAN tous les cinq ans, à mesure qu'elle est mise à jour par Statistique Canada, en plus d'effectuer une analyse de la disparité des risques pour tenir compte de tout changement dans l'environnement de risque.

## **Recommandation : Cadre de tarification mis à jour**

- La CSPAAT s'engage à élaborer une fonction de surveillance du cadre de tarification.
- Dans le cadre de cette fonction, la CSPAAT informera régulièrement les intervenants sur l'« état de santé » du cadre de tarification, examinera les modifications proposées et effectuera celles qui sont appropriées, au moins tous les cinq ans pour coïncider avec les mises à jour du SCIAN par Statistique Canada.
- À titre d'exemple, l'analyse de la disparité des risques qui a été produite dans le cadre de l'analyse du cadre de tarification serait un élément continu qui permettrait de déterminer quand ou si d'autres changements à la structure de classification seraient nécessaires (p. ex., une augmentation ou une réduction accrues du nombre de catégories d'industrie qui traiterait toute disparité des risques qui pourrait apparaître).

# Soutien, partage de données et échange d'information améliorés

## Soutien, partage de données et échange d'information améliorés

- Un certain nombre d'intervenants ont suggéré que la CSPAAT devrait pouvoir fournir plus de détails et de renseignements utiles aux employeurs pour les aider à prendre des décisions de santé et de sécurité bien avisées.
- Certains intervenants ont en particulier cité la trousse d'outils de planification de la sécurité de WorkSafe BC à l'intention des employeurs à titre d'exemple à suivre pour la CSPAAT. [En savoir plus sur la trousse d'outils.](#)
- La trousse d'outils est une série d'outils interactifs qui permet aux employeurs d'en apprendre davantage sur les lésions et les demandes qui ont une incidence sur leur rendement en matière de sécurité, de comparer leurs résultats et d'évaluer les effets des changements en matière de santé et de sécurité au travail.



## Recommandation : Cadre de tarification mis à jour

- La CSPAAT désire examiner l'élaboration d'un outil du lieu de travail similaire à celui de WorkSafe BC.
- Cette nouvelle offre tient compte de l'objectif principal du cadre de tarification, soit **transparent et compréhensible**, car les employeurs et les lieux de travail disposeraient de l'information exploitable pour promouvoir une participation active en matière de santé et de sécurité.

# Étapes suivantes

---

- La CSPAAT examinera les opinions et commentaires reçus des intervenants et publiera un bulletin de nouvelles à la fin de juin 2016 visant à décrire d'autres modifications apportées au cadre de tarification.
- À l'automne 2016, la CSPAAT demandera au conseil d'administration d'approuver le nouveau cadre de tarification, dont l'année cible de mise en œuvre est 2019.
- Après l'avoir approuvé, la CSPAAT entreprendrait des activités de formation et de sensibilisation pour s'assurer que le cadre de tarification soit compris par le plus grand nombre. Pendant ce temps, la CSPAAT solliciterait la participation des intervenants à l'élaboration d'un plan de transition exhaustif pour les aider jusqu'à la mise en œuvre du cadre de tarification. D'autres discussions avec les intervenants sur cette question auront lieu jusqu'en 2017.
- L'élaboration du cadre de politique du nouveau cadre de tarification aurait lieu jusqu'en 2017, car la CSPAAT s'est engagé à ce qu'il soit publié un an avant sa mise en œuvre.
- Le nouveau cadre de tarification serait en vigueur à compter de janvier 2019.

# Questions et réponses

---

Période de questions et réponses

Pour de plus amples renseignements, visitez :

[www.wsibratframeworkreform.com](http://www.wsibratframeworkreform.com)

ou écrivez-nous à

[consultation\\_secretariat@wsib.on.ca](mailto:consultation_secretariat@wsib.on.ca)