

# NOUVELLES DE LA MODERNISATION DU CADRE DE TARIFICATION

## Août 2016

Depuis la publication en septembre 2015 de ses plus récentes nouvelles de la consultation sur la modernisation du cadre de tarification, la CSPAAT continue d'assurer la participation des intervenantes et intervenants à l'initiative de modernisation du cadre de tarification. Les séances de groupes de travail continuent de constituer une méthode clé tant pour fournir des renseignements que pour obtenir les commentaires des intervenantes et intervenants.

À ce stade de notre cheminement s'étalant sur plusieurs années, qui remonte au rapport *Un financement équitable* (2012) de M. Arthurs et au rapport *Une tarification équitable* (2014) de M. Stanley, nous voulions souligner certains des progrès réalisés tout au long du processus ainsi que nos prochaines étapes.

- Pendant la période de consultation de mars à octobre 2015, la CSPAAT a participé à environ 80 séances de groupes de travail avec divers groupes d'intervenants et a reçu [57 documents d'observations officiels](#) (en anglais seulement). Ces séances et ces observations ont fourni de précieux commentaires sur le cadre de tarification préliminaire proposé.
- Le 1<sup>er</sup> décembre 2015, la CSPAAT a organisé une séance à l'intention des intervenantes et intervenants, à laquelle environ 160 d'entre eux ont participé. Cette séance a permis à la CSPAAT de présenter le cadre de tarification actualisé, qui décrivait les mises à jour et les révisions et intégrait des suggestions et recommandations des intervenants ainsi que les analyses entreprises par la CSPAAT.
- Après la séance du 1<sup>er</sup> décembre 2015, 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.
- La CSPAAT a entrepris une période de consultation ultérieure du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 31 mars 2016. La période de consultation avait principalement pour but d'obtenir des opinions sur le cadre de tarification mis à jour. Pendant cette période de consultation, la CSPAAT a participé à environ 40 séances de groupes de travail et a reçu [19 documents d'observations officiels](#) (en anglais seulement). Nous tiendrons aussi compte des commentaires reçus durant cette période au moment de finaliser le cadre de tarification.

La prochaine étape de l'initiative de modernisation du cadre de tarification sera d'obtenir du conseil d'administration de la CSPAAT l'approbation du nouveau cadre de tarification, à l'automne 2016. Après son approbation, la CSPAAT continuera de solliciter la participation des intervenants au moyen d'activités de formation et d'implication pour s'assurer que ceux-ci sont bien préparés pour la date prévue de mise en œuvre du cadre de tarification, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au plus tôt. Plus de précisions sur ces activités seront communiquées aux intervenantes et aux intervenants et publiées sur la [page Web](#) de la modernisation du cadre de tarification. Si vous avez des questions ou des commentaires, veuillez continuer à nous écrire à [consultation\\_secretariat@wsib.on.ca](mailto:consultation_secretariat@wsib.on.ca).

Les sections ci-dessous indiquent certains thèmes soulignés dans nos consultations auprès des intervenantes et intervenants ou dans notre propre analyse ainsi que l'approche mise à jour de la CSPAAT dans l'élaboration du cadre de tarification.

## **Thèmes des séances de groupes de travail et des observations des intervenants**

### **Activités commerciales multiples**

#### Commentaires des intervenants

Les intervenants ont suggéré que la CSPAAT considère des taux multiples pour les employeurs qui exploitent au moins deux activités commerciales indépendantes qui n'ont aucun lien, lorsqu'aucune des activités n'est ni auxiliaire ni nécessairement liée, ni interdépendante.

#### Approche mise à jour

La CSPAAT reconnaît la nécessité d'établir une forme d'établissement de taux multiples à l'égard de certains employeurs qui satisfont à certaines conditions. Conformément à l'analyse effectuée par la CSPAAT et par suite d'une collaboration avec d'autres provinces et territoires sur des pratiques similaires, la CSPAAT a déterminé qu'elle autorisera les employeurs à avoir plusieurs taux s'ils peuvent démontrer qu'ils satisfont aux exigences établies.

Pour que l'employeur ait droit à une classification et à un calcul de taux distincts de l'activité commerciale, celle-ci ne doit pas constituer une exploitation intégrée aux autres activités commerciales des employeurs et doit être importante (c.-à-d., représenter une part suffisante de la masse salariale).

Les mêmes critères seraient utilisés pour déterminer le moment où les employeurs associés (où un contrôle est exercé entre les personnes morales), dont les activités constitueraient une « exploitation intégrée » si elles étaient exercées par un seul employeur, seraient considérés comme un seul employeur aux fins de la classification et de l'établissement des taux de prime.

Ces règles seront précisées davantage dans les règlements et(ou) les politiques.

### **Groupe de taux 755: Dirigeants/associés de la construction non exemptés**

Certains intervenants du secteur de la construction ont indiqué de nouveau leurs préoccupations concernant l'élimination du concept du groupe de taux 755, créé pour les dirigeants et les associés de la construction. Un taux réduit a été établi pour ce groupe par suite de l'adoption du projet de loi 119 par le gouvernement de l'Ontario. Des suggestions ont été reçues visant soit à maintenir le concept du groupe de taux 755, soit à créer un groupe « administratif » distinct pour les travailleurs et les dirigeants de la construction.

Après un examen attentif, la CSPAAT maintient sa proposition initiale de supprimer le groupe de taux 755, car celui-ci créerait une exception inutile à l'approche du SCIAN normalisée qui sous-tend le processus d'établissement des taux dans le cadre de tarification, en plus d'établir un déséquilibre avec le traitement d'autres industries, ce qui irait à l'encontre de l'un des principaux objectifs établis.

L'approche actuelle d'établissement d'un taux régulier pour tous les employeurs d'un groupe de taux ne tient pas compte du fait que les employeurs pourraient individuellement

représenter des activités et des rôles très différents qui posent des risques qui le sont tout autant. Cette approche et l'adoption du projet de loi 119 préoccupaient les représentants du secteur de la construction, qui affirmaient que les taux existants des groupes de taux ne reflèteraient pas le risque réel que posent les dirigeants ou les associés de la construction qui n'effectuent pas eux-mêmes de réels travaux de construction, ce qui avait mené à la création du groupe de taux 755. Le cadre de tarification permettra d'établir un taux de prime centré sur l'employeur pour chacun d'eux qui reflète le risque réel de l'activité, en reconnaissance du fait que divers éléments et rôles ne posent pas les mêmes risques, comme il se peut que ce soit le cas pour les dirigeants et associés de la construction ainsi que les travailleurs affectés à l'administration et aux ventes.

Comme indiqué plus haut dans la section *Activités commerciales multiples*, cela n'empêche pas un employeur d'avoir des activités commerciales classifiées séparément aux fins de l'établissement des taux, en démontrant qu'elles satisfont aux critères établis.

## **Taux de prime maximal**

### Commentaires des intervenants

Les petits employeurs appuient la protection d'assurance et la stabilité des taux de prime offertes dans le cadre de tarification. Il est généralement admis que le cadre de tarification devrait être réactif aux résultats d'un employeur et que l'on devrait veiller à ce qu'il ne soit pas trop sensible à des résultats ponctuels et non récurrents.

### Approche mise à jour

Après avoir analysé plus à fond la répartition des employeurs selon la bande de risque et l'échelle de prévisibilité actuarielle, la CSPAAT a conclu que l'application du même taux de prime maximal à tous les employeurs indépendamment de leur prévisibilité actuarielle créerait trop de volatilité pour les très petits employeurs. Les employeurs classifiés au bas de l'échelle de prévisibilité actuarielle devraient avoir un plus bas taux de prime maximal.

La CSPAAT a élaboré une approche qui établirait un taux de prime maximal et limiterait toute augmentation future des taux. Pour ceux dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 2,5% (dont le total approximatif de la masse salariale annuelle moyenne est de 40 000 \$), l'augmentation ne dépasserait pas six bandes de risque ou approximativement 30% du taux de prime moyen de catégorie, alors que pour les employeurs dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 5% (dont le total approximatif de la masse salariale annuelle moyenne est de 250 000 \$), l'augmentation ne dépasserait pas neuf bandes de risque ou approximativement 45% du taux de prime moyen de catégorie.

## **Mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs**

### Commentaires des intervenants

Un certain nombre d'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 voulaient savoir comment cela fonctionnerait et ont suggéré que la CSPAAT

attende jusqu'à ce qu'un nouveau cadre de tarification soit mis en œuvre et qu'elle réévalue à une date ultérieure la nécessité d'un mécanisme de surcharge particulier.

#### Approche mise à jour

La CSPAAT a procédé à un autre examen pour élaborer une approche précise permettant de faire assumer aux employeurs une plus grande part de responsabilité à l'égard de ces coûts d'indemnisation, plutôt que de rendre l'industrie entière responsable. Le but est de déterminer un ensemble d'employeurs qui peuvent bénéficier d'une collaboration avec la CSPAAT et les partenaires du système en ce qui concerne la santé et sécurité et le retour au travail. Selon ces résultats, certains employeurs peuvent justifier une plus grande responsabilisation à l'égard des coûts qu'ils occasionnent pour le régime. Cependant, des coûts de prime plus élevés ne leur seraient pas imputés automatiquement sans la possibilité, au cours d'un certain temps, de prendre des mesures pour remédier aux disparités de leurs résultats.

La CSPAAT a élaboré une série de critères permettant de déterminer un ensemble d'employeurs qui pourraient bénéficier de soutiens et de services visant à répondre aux faibles résultats de coûts d'indemnisation, notamment :

- les employeurs qui « devraient » payer un taux de prime (c'-à-d. le « taux de prime prévu d'employeur ») qui est supérieur à celui associé à la bande de risque maximale déterminée pour leur industrie; ou
- les employeurs qui présentent une différence entre leur bande de risque prévue et leur bande de risque réelle supérieure à 20 bandes de risque (environ 100 %).

De plus, pour s'assurer que la liste des employeurs a été raffinée davantage pour répondre à des résultats soutenus et importants selon les critères suivants :

- L'employeur doit enregistrer plus de deux demandes, et les coûts totaux de chacune pour la période d'examen doivent être supérieurs à 500 \$ (pour s'assurer que les employeurs dont les résultats sont limités sont exemptés).
- Pour répondre à la préoccupation voulant qu'une seule demande coûteuse pourrait être la cause des faibles résultats d'un employeur, aucune demande unique ne peut être supérieure à 90% du total du coût pondéré de la demande (après l'application de la limite par demande de prestations).
- Pour les employeurs dont la prévisibilité actuarielle est de 2,5 %, leur niveau de prévisibilité réelle doit être supérieur au niveau de prévisibilité moyenne de tous les employeurs situés au niveau de 2,5% pendant l'année modèle (pour s'assurer que les très petits employeurs qui sont moins prévisibles sont éliminés).
- Lorsque l'on compare le taux de prime prévu de catégorie d'un employeur au taux se rapportant à son point de départ, le changement doit être inférieur à 100 % (pour tenir compte des employeurs dont le point de départ est trop bas en raison d'un changement de classification de la structure actuelle à celle du cadre de tarification).

Une approche progressive à l'égard d'une meilleure responsabilisation offrira aux employeurs la possibilité de prendre des mesures pour répondre à certaines des causes de leurs résultats en matière de coûts d'indemnisation. Cette approche graduelle proposée serait structurée comme suit :

- **Année 1 - Sensibilisation :** L'employeur serait informé de sa situation pour s'assurer qu'il comprend dans quelle mesure ses résultats étaient déphasés par rapport à ceux de son secteur d'industrie, ou de son taux actuel.
- **Années 1-2 - Initiative de services de santé et sécurité de la CSPAAT :** Si l'employeur ne fait pas de progrès ou qu'il affiche de pires résultats que ceux obtenus au cours de l'année 1, la CSPAAT et les partenaires du système lui offriraient un soutien.
- **Année 3 - Bandes de risque plus élevées :** Si l'employeur continue de ne pas faire des progrès ou qu'il affiche de pires résultats que ceux obtenus au cours des années précédentes ou compte tenu d'un examen d'autres facteurs de santé et sécurité au travail (SST) (p. ex. indicateurs précurseurs potentiels ou les résultats de conformité aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*), il verrait progressivement augmenter ses bandes de risque et ses taux de prime.

## **Perspectives des groupes de syndicalistes et des groupes de travailleurs blessés**

Certains groupes de syndicalistes et certains intervenants de la communauté des travailleurs blessés ont de nouveau indiqué leurs préoccupations continues concernant l'utilisation des résultats d'indemnisation pour déterminer les taux de prime des employeurs. Cette utilisation est liée à des comportements négatifs des employeurs, généralement définis comme la suppression des demandes de prestations ou les problèmes de déclaration, les fausses mesures des employeurs en matière de retour au travail et les approches dynamiques de gestion des demandes de prestations à l'égard de l'indemnisation, des contestations et de la collaboration avec les travailleurs, entre autres.

Ces intervenants étaient d'avis qu'il n'existe aucun lien entre les coûts d'indemnisation et les résultats de santé et sécurité. Ils ont suggéré d'utiliser des indicateurs précurseurs de santé et de sécurité pour mieux mesurer les taux de prime rajustés selon le risque, p. ex. le nombre d'emplois adaptés aux besoins des travailleurs, le nombre de quasi-accidents, les niveaux de financement des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail (CMSST), le nombre de formateurs agréés, le respect des obligations sanctionnées par la loi, les déclarations du PDG sur la SST évaluée comme étant égale à la productivité, etc.

Ils étaient d'avis que le cadre de tarification est incompatible avec la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) et qu'il ne tient pas compte des recommandations du Comité consultatif des experts et de M. Harry Arthurs.

Ils ont également suggéré que l'intégration des principes de SST dans les processus de la chaîne d'approvisionnement et de distribution pourrait fournir d'importants avantages du point de vue de la santé et de la sécurité au travail. Ce point particulier est compatible

avec la perspective de divers employeurs intervenants voulant que les considérations d'approvisionnement seraient une force motrice plus importante du risque de problèmes de déclaration à l'égard des demandes.

De plus, les perspectives ont été partagées pour mieux harmoniser les inspections de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* et les efforts de conformité à l'égard de la SST et de la CSPAAT et envisager la possibilité de réexaminer les surcharges dans le cadre du programme Sécurité avant tout.

Dans le cadre de séances auxquelles ont participé des groupes de syndicalistes et des groupes de travailleurs blessés, la CSPAAT a tenu des discussions plus complètes sur les points en question, entre autres. Dans le cadre de ces discussions, la CSPAAT a déterminé que les coûts des lésions et les résultats d'indemnisation constituent la base d'établissement d'un taux de prime pour le régime d'indemnisation des travailleurs dans son ensemble (notamment le taux de prime de l'annexe 1 ainsi que les taux de prime des catégories d'industrie) pour s'assurer que le régime récupère ce dont il a besoin pour répondre à l'obligation d'accorder des prestations viables et sécuritaires aux travailleurs blessés.

À ce titre, la CSPAAT et tous les chefs de file des commissions des accidents du travail devraient tenir compte des coûts des lésions et des résultats d'indemnisation dans diverses formes pour établir un taux de prime d'employeur qui reflète le risque par rapport aux employeurs semblables de l'industrie. Cela offrirait une incitation aux efforts soutenus de santé et sécurité au travail visant à réduire le nombre de lésions professionnelles et à ramener les travailleurs à un travail productif, conformément aux dispositions particulières de l'article 83 de la LSPAAT.

Cela dit, la CSPAAT est consciente que certaines caractéristiques de conception des approches d'établissement des taux peuvent elles-mêmes contribuer à certains comportements indésirables comme ceux décrits ci-dessus. Par conséquent, le cadre de tarification traitait de manière résolue certaines des caractéristiques de conception des programmes d'établissement des taux et de tarification par incidence actuels, dont beaucoup ont particulièrement été mises en évidence dans le rapport *Une tarification équitable* (2014). Le cadre de tarification préliminaire :

- tient compte de l'hyperréactivité des programmes rétrospectifs actuels, élimine les rabais et les surcharges qui rajusteraient les primes des employeurs près de deux ans plus tard et encourage les efforts plus soutenus en matière de SST pour permettre de constater des répercussions positives sur les taux de prime;
- prolonge la période d'examen des résultats en matière de lésions à une période fixe de six ans, pour tenir compte de l'écart par rapport à la période d'immobilisation au 72<sup>e</sup> mois et appuyer les efforts accrus visant le retour au travail;
- élargit la considération des résultats en matière de lésions à tous les employeurs, y compris les près de 140 000 employeurs qui sont actuellement exclus, pour que tous les employeurs portent une plus grande attention à la SST;
- tient compte des risques associés à toutes les demandes de prestations, non seulement des demandes avec interruption de travail, mais aussi des demandes sans interruption

de travail, pour tenir compte du risque de déclaration inexacte à l'égard de certaines demandes actuellement exclues de l'établissement des taux; et

- reconnaît une approche distincte pour établir les taux des agences d'emploi temporaire en vue de traiter le potentiel de transition du travail à risque élevé aux travailleurs vulnérables, et ce, grâce à des dispositions temporaires pour éviter des répercussions sur les taux de prime.

La CSPAAT est consciente qu'elle doit faire des efforts concertés et continus pour évaluer tout risque pour la conformité associé à ses approches d'établissement des taux. Les investissements récents de la CSPAAT dans des équipes de spécialistes du retour au travail pour soutenir le processus de retour au travail auprès des employeurs et des travailleurs blessés représentent pour la CSPAAT une contribution importante ainsi qu'une pierre d'assise. Les efforts continus de la CSPAAT pour explorer de nouvelles voies en vue d'appuyer la conformité et l'obtention de meilleurs résultats en SST constituent pour elle une activité cruciale.

Il importe de se rappeler que le cadre de tarification de la CSPAAT n'est qu'une partie d'un plus grand système de SST. Ce système de SST comprend le ministère du Travail et les associations de santé et sécurité au travail de l'Ontario. Ces partenaires et programmes associés doivent faire partie d'un dialogue plus large pour encourager le respect des cadres législatifs, réglementaires et politiques en vigueur, tout en soutenant les efforts et les investissements appropriés dans la santé et la sécurité au travail.

Le directeur général de la prévention du ministère du Travail finalise présentement un examen des programmes fondés sur la prévention, y compris les programmes de la CSPAAT (p. ex., Sécurité avant tout, Groupes de sécurité). L'examen permettra d'assurer une harmonisation continue avec les recommandations de Tony Dean (Comité consultatif des experts), sur la SST (en particulier les programmes de prévention volontaires) et avec la programmation de la stratégie de santé et de sécurité intégrée du directeur général de la prévention.

La CSPAAT tient à évaluer ses propres programmes de santé et sécurité au travail en collaboration avec le ministère du Travail et ses intervenantes et intervenants pour s'engager dans un dialogue constructif sur les programmes de SST fondés sur la prévention afin d'encourager les mesures et les investissements appropriés dans la santé et la sécurité au travail.

### **Préoccupations des agences de placement temporaire (APT)**

Pour assurer une harmonisation de la classification à l'égard de leurs employeurs clients, les APT ont demandé une méthode simple pour leur permettre de vérifier indépendamment la classification de ceux-ci.

Grâce au site Web de la CSPAAT, les APT sont maintenant en mesure d'accéder aux renseignements de classification de leurs employeurs clients enregistrés auprès de la CSPAAT.

Comme un nouveau cadre de tarification aurait des incidences administratives pour l'industrie, les APT ont demandé qu'on tienne davantage compte de leurs activités pour

la transition. De plus, elles ont exprimé leur point de vue quant au report des résultats lorsqu'elles exercent des activités dans plusieurs industries.

Les exigences de déclaration des APT sont uniques par rapport à celles d'autres industries dans le cadre de tarification. En 2017, la CSPAAT sollicitera la participation des intervenantes et intervenants, y compris l'industrie des APT, à l'élaboration d'un plan de transition exhaustif visant à appuyer les intervenants jusqu'à la mise en œuvre du cadre de tarification.

## **Mécanisme de surveillance**

Les intervenantes et intervenants ont continué de recommander que la CSPAAT élabore un mécanisme interne pour surveiller le cadre de tarification après sa mise en œuvre, y compris un appel à inclure ce qui suit :

- la surveillance régulière de l'analyse de la disparité des risques au sein de chacune des catégories proposées et du mode de classification SCIAN tous les cinq ans;
- l'examen des caractéristiques du cadre de tarification pour s'assurer qu'elles fonctionnent comme prévu, et des rajustements au besoin tous les cinq ans; et
- la participation des intervenants ainsi que le partage et l'utilisation des résultats de la surveillance pour rapidement mettre à jour ou modifier le cadre de tarification, si les résultats de la surveillance l'exigent.

La CSPAAT s'engage à élaborer pour le cadre de tarification un mécanisme de surveillance qui comprendra la présentation régulière de rapports aux intervenants ainsi qu'un examen des modifications au moins tous les cinq ans afin de refléter les mises à jour du SCIAN de Statistique Canada.

L'analyse de la disparité des risques permettrait de continuellement déterminer si d'autres changements à la structure de classification sont nécessaires.

## **Outil en ligne d'employeurs**

Les intervenants ont réitéré leur ferme appui de l'élaboration par la CSPAAT d'un outil d'employeurs semblable à celui de la trousse d'outils de planification de la sécurité de WorkSafe BC à l'intention des employeurs.

Les intervenants ont recommandé que l'outil soit mis au point pour fournir rapidement aux employeurs des renseignements de haute qualité sur les lésions et les demandes qui ont un impact sur leur rendement en matière de sécurité et sur le processus d'établissement des taux.

Les intervenants ont également affirmé qu'ils aimeraient collaborer à l'élaboration de cette trousse d'outils avec la CSPAAT pour veiller à que celle-ci réponde à leurs besoins.

La CSPAAT reconnaît l'importance d'offrir aux lieux de travail des renseignements utiles pour promouvoir une participation active en matière de santé et de sécurité. Elle s'engage à élaborer un outil en ligne semblable à celui de la trousse d'outils de WorkSafe BC et consultera les intervenantes et intervenants au sujet de sa conception.