



Réforme du cadre de tarification

Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL ET DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Ces dernières années, les intervenants, les experts et la CSPAAT ont cerné un certain nombre de défis fondamentaux que présentent l'approche actuelle de classification et d'établissement des taux de prime.

Par suite de la récente collaboration avec les intervenantes et intervenants, M. Douglas Stanley a publié son rapport final, *Une tarification équitable*, dans lequel il recommande à la CSPAAT d'élaborer un cadre de tarification intégré qui changerait la façon dont les employeurs sont classifiés et les primes établies.

Après avoir examiné attentivement les recommandations de M. Stanley et pris en considération les perspectives et les défis des intervenants, la propre analyse de la CSPAAT et les conseils d'une équipe d'actuaire du cabinet Morneau Shepell, la CSPAAT s'est engagée à présenter un cadre de tarification préliminaire proposé en vue d'une discussion avec les intervenants.

Les objectifs de la CSPAAT sont d'envisager des réformes pour s'assurer que chacun paie sa juste part de la protection contre les accidents du travail, de s'assurer qu'il existe un équilibre raisonnable entre la stabilité des taux et leur réactivité et de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les intervenants de comprendre le processus et d'y participer.

Le cadre de tarification préliminaire proposé qui est décrit dans ces documents techniques fait fond sur les recommandations de M. Stanley et propose un modèle de travail plausible, c'est-à-dire une façon pour la CSPAAT d'aller de l'avant dans le partage équitable et transparent des coûts du régime.

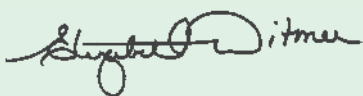
Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- un système de classification simplifié, transparent et modernisé, fondé sur une norme nationale reconnue;
- un processus équitable qui établit les taux de prime prospectivement et qui tient compte des résultats d'indemnisation des employeurs individuels par rapport à ceux de leur industrie;
- une prise en considération d'une transition raisonnable pour que les employeurs s'adaptent graduellement au nouveau processus d'établissement des taux de prime.

Bien que la CSPAAT propose un modèle de travail plausible, un certain nombre d'options et de questions clés sont présentées en vue d'un examen plus approfondi. La CSPAAT est consciente que ce n'est que grâce aux perspectives uniques et variées des intervenants qu'elle sera en mesure de rendre des décisions éclairées sur les questions auxquelles le régime est actuellement confronté.

La CSPAAT est reconnaissante du soutien et de la collaboration réfléchie des intervenants durant cette réforme du cadre de tarification et attend avec intérêt les divers points de vue au moment où nous envisageons des réformes potentielles à l'égard des méthodes actuelles de classification des employeurs et d'établissement des taux de prime.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.



Elizabeth Witmer
Présidente du conseil



I. David Marshall
Président-directeur général

Le 31 mars 2015



Table des matières

LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ	4
CLASSIFICATION DES EMPLOYEURS (ÉTAPE1)	6
Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.....	7
Activités commerciales multiples	14
Agences de placement temporaire	21
ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME RAJUSTÉS SELON LE RISQUE (ÉTAPES 2 ET 3)	23
Politique d'établissement des taux de prime	25
ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE LA CATÉGORIE (ÉTAPE 2)	27
Coûts des nouvelles demandes et frais administratifs: Répartition au niveau de la catégorie	28
Coûts des nouvelles demandes: Maladies professionnelles à longue latence.....	31
Coûts des nouvelles demandes: Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés.....	32
Coûts des nouvelles demandes: Autonomie des catégories	35
Coûts des demandes passées: Déséquilibre des programmes de tarification par incidence.....	38
Taux de prime cibles de catégorie.....	39
RAJUSTEMENTS DU TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR (ÉTAPE3)	43
Prévisibilité actuarielle	44
Étape A : Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur.....	50
Classification selon la bande de risque	51
Étape B : Déterminer le total des coûts d'indemnisation d'un employeur.....	54
Étape C : Déterminer les gains assurables d'un employeur	55
Étape D : Déterminer le profil de risque d'un employeur	55
Étape E : Déterminer le profil de risque de catégorie	56
Étape F : Déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur	57
Étape G : Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur	58
Étape H : Déterminer le taux de prime cible d'un employeur.....	59
Étape I : Déterminer le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur	61
Analyse : Mouvement entre les bandes de risque et stabilité	66
Coûts des employeurs supérieurs aux seuils des taux de prime	69
Tarification par incidence prospective ou rétrospective.....	70
Nouveaux employeurs	73
Imposition d'une surcharge aux employeurs	74
CONCLUSION	76
LISTE DE DÉFINITIONS	77

LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ

Le cadre de tarification préliminaire proposé est le produit de discussions, d'analyses d'options et de réflexions. Il tient compte des recommandations formulées dans *Une tarification équitable* ainsi que des objectifs établis par rapport à une série de principaux objectifs qui ont été élaborés à l'intention du cadre de tarification préliminaire proposé et qui sont indiqués à la page suivante. En examinant les documents, il est important de considérer le bien-fondé, les variations et les répercussions potentielles ainsi que les principaux objectifs du cadre de tarification préliminaire proposé concernant le régime d'indemnisation des travailleurs dans son ensemble.

En développant les principaux objectifs, il était important de lier les réformes du cadre de tarification aux efforts qui mènent à l'amélioration des résultats en matière de santé et de sécurité au travail. Pour atteindre ces principaux objectifs, le cadre de tarification préliminaire proposé reconnaît ces efforts dans l'établissement des taux de prime et sert d'avertissement précoce aux employeurs, qui constatent des répercussions sur les taux de prime.

Neutralité des revenus comme pierre d'assise

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 et ferait en sorte qu'ils paient leur juste part de la protection contre les accidents du travail.



Principaux objectifs du cadre de tarification préliminaire proposé

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.

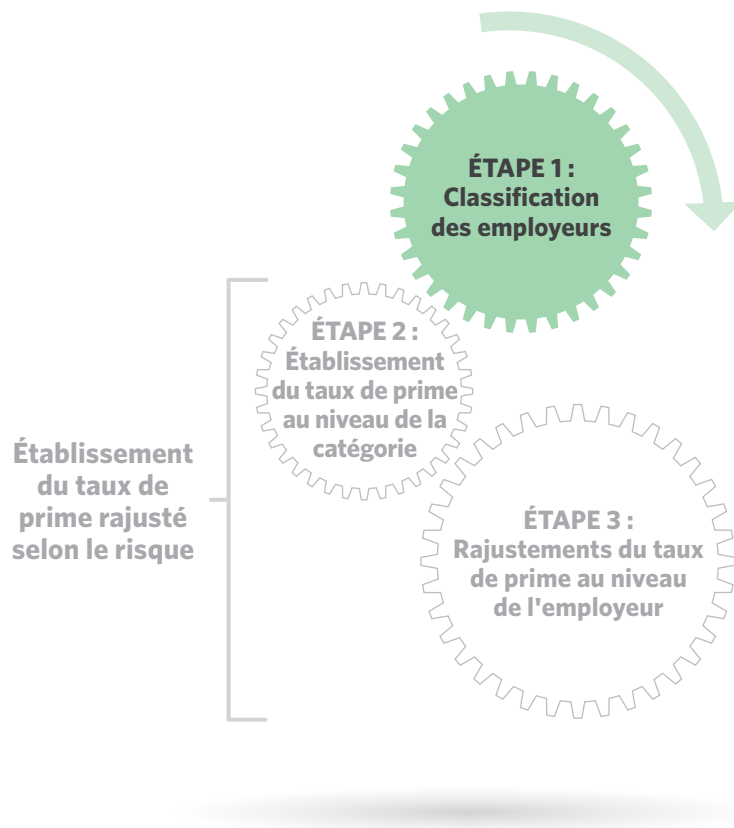
Responsabilité collective

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 efficacité pour les employeurs et pour la CSPAAT en ce qui concerne l'administration et l'entretien.

CLASSIFICATION DES EMPLOYEURS (ÉTAPE 1)



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 de prime, en fonction de l'activité commerciale prédominante.

Solutions de rechange à examiner davantage :

- utilisation des descriptions des activités commerciales en tant que fondement de la classification des employeurs et l'examen de l'inclusion des facteurs de risque;
- expansions et réductions appropriées des regroupements d'employeurs pour répondre aux exigences de la prévisibilité actuarielle;
- période (p. ex. le nombre d'années) pendant laquelle on examine les résultats en matière de gains et d'indemnisation pour déterminer la prévisibilité actuarielle et l'activité commerciale prédominante; et
- degré de prévisibilité actuarielle de chaque regroupement d'employeurs (p. ex. la catégorie) à des fins d'établissement des taux de prime.

Systeme de classification des industries de l'Amérique du Nord

Sommaire de l'approche actuelle

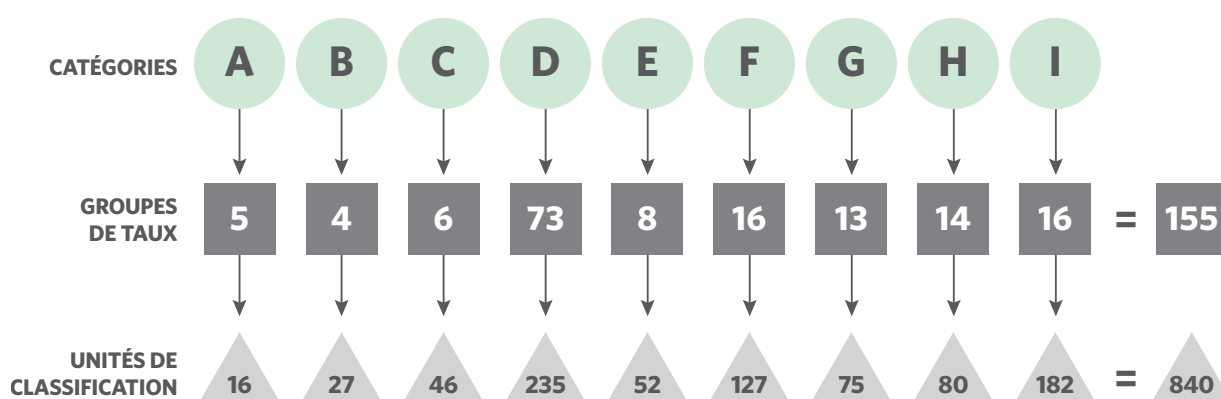
Le système de classification actuel, lancé en 1993, utilise la Classification type des industries (CTI) de 1980 comme guide de l'élaboration du système de classification de la CSPAAT. Il se compose de neuf catégories, de 155 groupes de taux (GT) et de 840 unités de classification (UC).

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *LSPAAT*), qui régit l'indemnisation des travailleurs en Ontario, prévoit les règles qui s'appliquent aux employeurs relativement à leur participation aux coûts du fonds d'indemnisation pour les lésions professionnelles. Les secteurs d'activité qui font l'objet d'une protection obligatoire en Ontario sont décrits aux annexes 1 et 2 du *Règlement de l'Ontario (Règl. de l'Ont.) 175/98*. De plus, les règles régissant la façon dont un employeur individuel peut demander une protection à titre d'employeur mentionné à l'annexe 1 sont décrites aux articles 12 et 74 de la *LSPAAT*. D'autres renseignements de même que l'interprétation de la protection sont fournis dans le *Manuel de la classification des employeurs* et le *Manuel des politiques opérationnelles* de la CSPAAT.

L'annexe 1 du Règl. de l'Ont. 175/98 regroupe les industries en neuf catégories. Afin de déterminer les primes que doit payer chaque employeur de l'annexe 1 (qui bénéficie à la fois de la protection obligatoire et de la protection sur demande), la CSPAAT classe les employeurs dans l'un des 155 GT.

Les primes sont calculées et imputées au niveau des GT de la structure de classification, et chaque GT comporte un taux de prime différent. Le taux de prime reflète les résultats techniques des employeurs de ce GT.

Tableau 1: Structure de classification actuelle ventilée par le nombre de groupes de taux et d'unités de classification



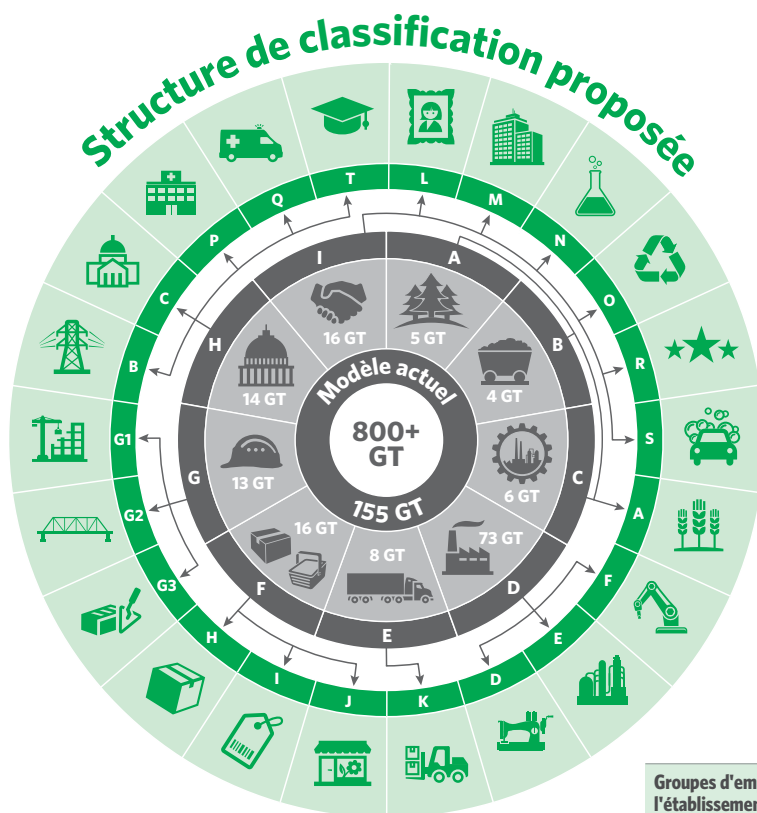
Depuis la création du système CTI, la structure de l'économie de l'Ontario a considérablement changé et, comme M. Harry Arthurs et M. Douglas Stanley l'ont indiqué, le système statistique visant à saisir et à regrouper les industries a lui aussi changé considérablement. En 1997, les organismes statistiques de l'Amérique du Nord ont lancé le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour remplacer la CTI désuète. L'un des objectifs du SCIAN était de saisir les industries émergentes. Les changements dans l'économie ainsi que le remplacement de la CTI par le SCIAN signifient que, dans la pratique, la structure de classification de la CSPAAT est déphasée par rapport au contexte actuel.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à remplacer le système de classification des employeurs actuel de la CSPAAAT par une structure de 22 catégories adaptée du SCIAN de 2012, la plus récente version de celui-ci. La structure de classification proposée est fondée sur un nombre considérablement moindre de regroupements d'employeurs aux fins de l'établissement des taux de prime, comparativement à la structure actuelle de 155 GT et de plus de 840 unités de classification (UC). Cette structure vise à créer un cadre simple et facile à comprendre.



Tableau 2: La structure de classification proposée - 22 catégories



STRUCTURE DE CLASSIFICATION PROPOSÉE

A	Industries des ressources primaires
B	Services publics
C	Administration publique
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe
E	Ressources et fabrication connexe
F	Machinerie et autres produits manufacturés
G1	Construction de bâtiments
G2	Construction d'infrastructures
G3	Métiers spécialisés, construction
H	Commerce de gros
I	Commerce de détail général
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés
K	Transport et entreposage
L	Industrie de l'information et industrie culturelle
M	Finances
N	Services professionnels, scientifiques et techniques
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement
P	Hôpitaux
Q	Services de santé et services sociaux
R	Loisirs et hôtellerie
S	Autres services
T	Éducation

SYSTÈME ACTUEL CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ

Groupes d'employeurs aux fins de l'établissement des taux de prime	155 GT	22 catégories et 1550 bandes de risque
--	--------	--

Ce diagramme vise à montrer la mise en correspondance des GT actuels et des catégories du cadre de tarification préliminaire proposé. Il ne vise pas à montrer la catégorie à laquelle chaque employeur ou activité commerciale serait affecté dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

Pourquoi ces 22 catégories?

La structure de classification proposée est adaptée de celle du SCIAN, qui convient au système d'indemnisation des travailleurs et à l'économie unique de l'Ontario.

Le SCIAN est un système de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il a été créé pour fournir un cadre commun qui facilite l'analyse statistique des trois économies. En plus de servir principalement de fondement à l'établissement de statistiques, il est également utilisé et adapté aux fins de la classification d'industries par d'autres commissions des accidents du travail (p. ex. le Nouveau-Brunswick et certains États américains).

La première version du SCIAN a été publiée en mars 1998. Depuis cette date-là, le SCIAN est révisé tous les cinq ans, initialement de façon plus substantielle pour faciliter les comparaisons entre les trois pays et subséquemment pour s'assurer que les industries nouvelles et émergentes sont saisies de façon appropriée.

Le SCIAN est structuré de façon hiérarchique et comprend toutes les activités économiques. Le niveau le plus élevé (à deux chiffres) divise l'économie en 20 secteurs. Ces secteurs sont sous-divisés aux niveaux de trois, quatre et cinq chiffres. Un sixième chiffre est parfois ajouté pour distinguer entre les définitions qui sont propres à un ou plusieurs pays nord-américains ayant participé à l'élaboration du système. Comme les 22 catégories proposées sont adaptées de celles du SCIAN, un mode de classification à jour couramment utilisé par d'autres organismes, et qu'elles sont habituellement utilisées pour d'autres déclarations (p. ex. les déclarations de revenus), elles seraient plus faciles à comprendre pour les intervenants.

En créant les 22 catégories proposées, la CSPAAT a tenu compte des principaux objectifs du cadre de tarification préliminaire, en particulier celui précisant qu'un système de classification doit être facile à comprendre et ne pas exiger d'entretien fréquent ni extraordinaire. En présentant un nombre considérablement moindre de groupements d'employeurs que ceux qui existent dans le système de classification actuel, la structure proposée a été conçue comme une méthode de classification simple et rationalisée par rapport au système de classification actuel. Par la même occasion, le regroupement des employeurs en catégories veille à ce que le principe de la responsabilité collective, notamment celui voulant que les employeurs se partagent le risque au sein de leur catégorie respective, soit respecté. Comme il est indiqué plus loin à la section sur l'établissement des taux de prime, les employeurs seraient également tenus responsables à un niveau approprié de leurs propres résultats en matière d'indemnisation.

La CSPAAT a évalué la prévisibilité actuarielle de chaque secteur du SCIAN à deux chiffres et déterminé que des gains assurables de deux milliards de dollars par année pour chaque secteur procureraient un degré de prévisibilité permettant de prédire les résultats futurs et donc d'établir les taux de prime avec équité et précision.

Par suite de ce test, il faudrait apporter des changements à la liste des catégories au niveau de deux chiffres fondées sur le SCIAN afin de créer une structure de classification solide. Certaines catégories devraient faire l'objet d'expansions ou de réductions pour assurer la prévisibilité actuarielle.

Tableau 3 : Exemple d'une catégorie en développement et d'une catégorie en réduction lors du passage à un système fondé sur le SCIAN



Toutefois, la CSPAAAT a également noté qu'en créant ces 22 catégories, qui étaient fondées sur des activités commerciales similaires, certains employeurs pourraient constater un changement important entre leur taux de prime de GT actuel et leur nouveau taux de prime cible de catégorie. Le taux de prime cible de catégorie est un taux de prime fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts des nouvelles demandes des employeurs au sein d'une catégorie respective, leur affectation des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées d'une catégorie particulière. Ces changements suggèrent que, pour certaines catégories, il y a une possibilité de « disparité des risques », où les employeurs peuvent afficher des résultats en matière d'indemnisation tout à fait différents de ceux du reste de la catégorie.

Il y a **disparité des risques** lorsque les résultats techniques ou les taux de prime varient considérablement par rapport aux résultats moyens de la catégorie.

En grande partie, cette disparité des risques serait traitée au moyen de l'étape 3 : Le processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque dans chaque catégorie (les employeurs graviteraient vers le taux de prime approprié selon leurs résultats individuels en matière d'indemnisation) et un plan de transition (voir le *Document 5 : Une voie à suivre*) qui serait élaboré pour que les employeurs passent à leur nouveau taux de prime.

En dépit de ces mesures, bien que la CSPAAAT ait créé ces catégories selon l'activité commerciale et la prévisibilité actuarielle, elle continuerait d'examiner les catégories où la disparité des risques peut exister pour déterminer si de nouvelles modifications des catégories d'industrie sont souhaitables.

Modifications apportées au règlement et à la politique

Si elles sont approuvées, les modifications proposées à la structure de classification nécessiteraient la modification de l'annexe 1 du *Règl. de l'Ont. 175/98* aux termes de la *LSPAAT*, pour tenir compte des 22 catégories proposées décrites ci-dessus.

Il y aurait également lieu d'apporter certaines modifications aux politiques pour que celles-ci soient harmonisées avec toute modification réglementaire potentielle et la nouvelle structure de classification. Le document de politique [14-01-01, Le mode de classification](#), serait la principale politique touchée; un certain nombre d'autres politiques devraient également être mises à jour pour refléter la nouvelle structure de classification. Au besoin, les références actuelles aux neuf catégories actuelles, 155 GT et 840 UC seraient remplacées par les catégories proposées.

Dans le cadre des questions transitoires soulevées par le passage à un nouveau système de classification, la CSPAAT travaillerait avec les employeurs pour déterminer les processus appropriés qui affecteraient les employeurs actuels déjà inscrits auprès de la CSPAAT selon les 22 catégories proposées.

Les règles de classification décrites ci-dessous (qui seraient élaborées davantage dans les règlements et les politiques) seraient plus claires et cohérentes que les règles complexes actuellement en vigueur. Le système de classification proposé simplifierait le processus de classification pour les employeurs et rendrait son administration efficace et efficiente.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs?

La nouvelle structure proposée comporte certains regroupements d'industries qui sont similaires à ceux de la structure actuelle, tels que la fabrication, la construction, le transport et l'entreposage. Cependant, elle regrouperait également des industries en catégories nouvelles et distinctes, comme Industrie de l'information et industrie culturelle et Services professionnels, scientifiques et techniques. De plus amples renseignements sur ces conversions de la classification proposées sont fournis à la page suivante.

Analyse de l'exactitude de la classification

Aux fins de la modélisation, la CSPAAT a examiné chaque description d'UC de la structure de classification actuelle, a apparié l'UC au code à cinq chiffres approprié du SCIAN et l'a intégrée à la structure des 22 catégories proposée. Les résultats montrent que la classification proposée fondée sur le SCIAN regrouperait différemment certains types d'industries.

Grâce à l'établissement d'une correspondance entre la structure des UC et celle du SCIAN, certaines activités commerciales seraient transférées à une autre catégorie. Par exemple, en règle générale, la plupart des activités commerciales de la catégorie A actuelle (Produits forestiers) correspondraient à celles de la catégorie A proposée: Industries des ressources primaires. Cependant, certaines activités relevant actuellement de la catégorie A (Produits forestiers), comme la fabrication de carton ondulé, conviennent mieux à la catégorie E proposée: Ressources et fabrication connexe.

Du strict point de vue de la conversion (sans tenir compte des résultats ou du risque), la CSPAAAT a examiné la répartition des gains assurables (2013) des employeurs de l'annexe 1 entre les nouvelles catégories proposées et a constaté que :

CATÉGORIE ACTUELLE	CONSTATATIONS
Catégorie A	Près de 90 % des gains assurables de la catégorie A, Produits forestiers, conviendraient mieux à la catégorie proposée Ressources et fabrication connexe; 9,7 % de ceux-ci passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires.
Catégorie B	90,0 % de la catégorie B, Extraction minière et industries connexes, passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires; le reste passerait à Métiers spécialisés, construction (2,5 %) et à Ressources et fabrication connexe (4,6 %).
Catégorie C	60,8 % de la catégorie C, Autres ressources primaires, passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires; 29,4% passeraient à la catégorie proposée Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
Catégorie D	La catégorie D, Fabrication, serait principalement répartie entre les trois catégories proposées : Alimentation, textiles et fabrication connexe (13,9 %), Ressources et fabrication connexe (21,8 %) et Machinerie et autres produits manufacturés (56,8 %).
Catégorie E	La catégorie E, Transport et entreposage, correspondrait principalement à la catégorie proposée Transport et mise en entrepôt (82,0 %), mais 11,3 % passeraient à la catégorie proposée Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
Catégorie F	La catégorie F, Commerces de détail et de gros, correspondrait aux quatre catégories proposées : Commerce de gros (30,1%), Activités de détail générales (39,9 %) et Activités de détail spécialisées et Magasins à rayons (14,5 %); alors que 8,4 % passeraient à Autres services.
Catégorie G	La catégorie G, Construction, serait principalement répartie entre les trois catégories proposées : Construction de bâtiments (16,0 %), Construction d'infrastructures (10,0 %) et Métiers spécialisés, construction (64,4%).
Catégorie H	La catégorie H, Gouvernement et industries connexes, serait principalement divisée en les cinq catégories proposées : Services publics (8,6 %), Administrations publiques (18,5 %), Services de santé et services sociaux (27,7 %), Hôpitaux (34,9 %) et Éducation (5,9 %).
Catégorie I	La catégorie I, Autres services, passerait à un certain nombre de nouvelles catégories, principalement les nouvelles catégories Services professionnels, scientifiques et techniques (27,2 %) et Loisirs et hôtellerie (25,4 %), suivies des Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement (19,3 %), Finances (8,4 %), Industrie de l'information et industrie culturelle (7,2 %) et Autres services (6,9 %).

p. ex. Sacs en papier et Produits de consommation en papier, Panneaux de particule, Bardeaux : se déplacent vers la catégorie Fabrication

p. ex. Nettoyage d'étable et Entretien du gazon : quittent la catégorie Ressources primaires

p. ex. Enlèvement de l'amiante et Nettoyage de vitres : quittent la catégorie Construction

En examinant la conversion au niveau du GT au moyen de l'établissement d'une correspondance entre le pourcentage de gains assurables déclarés pour 2013 et les catégories proposées, nous pouvons faire plusieurs constatations.

Dans la plupart des cas, de 80 à 90 % ou plus des gains assurables du GT correspondent à l'une des catégories du cadre de tarification préliminaire proposé. Par exemple :

- GT 570: Services de messagerie – 97,50 % des gains assurables correspondraient à la catégorie K proposée, Transport et entreposage.

Par conséquent, en examinant le système actuel de la CSPAAT au moyen du SCIAN, nous pouvons constater que la composition des GT actuels (les activités commerciales saisies dans chaque UC au sein d'un GT) est généralement ordonnée par rapport à l'établissement d'une correspondance entre ceux-ci et le seul grand regroupement d'industries parmi les 22 catégories proposées.

Il en est ainsi parce que même si le SCIAN a remplacé la CTI (sur laquelle la structure de classification actuelle de la CSPAAT est fondée), il existe un certain degré de continuité entre les deux systèmes de classification. De plus, les 22 catégories du cadre de tarification préliminaire proposé sont assez grandes et, par conséquent, chaque catégorie saisit un certain nombre d'activités commerciales.

Dans un petit nombre de cas, les gains assurables d'un GT donné sont assez uniformément répartis entre deux catégories (parfois trois). Par exemple :

- GT 30: Exploitation forestière - 66,9% des gains assurables relèveraient de la catégorie A proposée, Industries des ressources primaires, tandis que 24,4% des gains assurables relèveraient de la catégorie E proposée, Ressources et fabrication connexes.

Souvent, les catégories se déplaceraient vers un grand secteur d'industrie similaire (p. ex., les trois catégories de fabrication proposées, les trois catégories de construction proposées, les deux catégories de commerce de détail proposées et une catégorie de commerce de gros). Par exemple :

- GT 711: Construction de routes et excavation - 43% des gains assurables relèveraient de la catégorie G2 proposée, Construction d'infrastructures, tandis que 44% relèveraient de la catégorie G3, Métiers spécialisés, construction.

Dans quelques cas exceptionnels, les gains assurables du GT correspondent à plus de deux catégories principales, et ces catégories n'appartiennent pas à un secteur d'industrie similaire. Par exemple :

- GT 962: Publicité/divertissement - 43,7% des gains assurables passeraient à la catégorie L, Industrie de l'information et industrie culturelle, 32,4% des gains assurables à la catégorie N, Services professionnels, scientifiques et techniques, et 14,8% des gains assurables à la catégorie R, Loisirs et hôtellerie.

Dans tous les GT, y compris ceux figurant dans les exemples ci-dessus, il peut y avoir des gains assurables restants qui relèveront d'un certain nombre de catégories différentes. C'est le résultat de l'élimination proposée de plusieurs classifications pour les employeurs exerçant plus d'une activité commerciale. Cette question est examinée à la section suivante du présent document.

QUESTIONS À ENVISAGER

- 1. La structure proposée qui a été adaptée de celle du SCIAN offre-t-elle un regroupement approprié des employeurs?*
- 2. Les 22 catégories proposées reflètent-elles de façon appropriée les catégories d'industrie dans l'économie actuelle de l'Ontario?*

Recommandation du rapport Une tarification équitable n° 3,1

La CSPAAT doit adopter le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) aux fins de toute la collecte de données. Je recommande que le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) remplace les codes de la Classification type des industries (CTI) comme base de classification des employeurs.

Activités commerciales multiples

Sommaire de l'approche actuelle

Si l'activité commerciale d'un employeur est couverte aux termes de l'annexe 1 (ou si un employeur relève de l'annexe 1, au moyen de la protection sur demande), la CSPAAT classe l'activité de celui-ci en lui assignant une UC. Le GT correspondant à l'UC établit le taux de prime de l'activité. Dans certains cas, les activités d'un employeur pourraient comporter deux ou plusieurs activités commerciales qui relèvent d'UC distinctes selon la structure de classification de la CSPAAT, s'il est capable de répartir sa masse salariale. Compte tenu du fait que les petits employeurs pourraient le plus souvent avoir davantage de difficultés à maintenir des masses salariales distinctes, il existe une exception à cette règle prévue par la politique pour les petits employeurs dont la masse salariale est globale¹. Les petits employeurs sont plutôt classifiés dans le GT se rapportant à l'activité prédominante². Le GT correspondant au taux de prime le plus élevé serait attribué aux grands employeurs qui choisissent de ne pas répartir leurs gains.

Dans la structure actuelle, la CSPAAT reconnaît certaines « activités particulières »³ qui sont classifiées différemment des autres activités si elles font partie d'une activité commerciale. Si un employeur exerce une activité particulière et ne maintient pas de masses salariales distinctes, le taux de prime s'appliquant à toute sa masse salariale est le plus élevé des taux suivants : le taux de prime de l'activité commerciale ou celui de l'activité particulière.

Les activités commerciales d'un employeur doivent être correctement assignées à la bonne UC et au bon GT pour faire en sorte que l'employeur paie des primes appropriées en fonction du risque pris en charge par le système.

1 Par petit employeur, on entend un employeur dont les gains assurables annuels sont inférieurs à cinq fois le plafond des gains assurables pour l'année de prime.

2 Par activité commerciale prédominante, on entend l'activité commerciale qui correspond au pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels.

3 Les activités particulières comprennent ce qui suit :

1. le coffrage de tours;
2. les charpentes d'acier et le renforcement à l'acier;
3. la démolition;
4. la construction d'un pont d'une travée d'au moins 6,1 mètres et d'une hauteur, à un certain endroit, d'au moins 3,1 mètres jusqu'au haut du tablier du pont;
5. les travaux de construction, excluant les réparations liées à l'usure normale, exécutés par les employeurs qui ne font pas partie de l'industrie de la construction;
6. les travaux d'exploitation forestière exécutés par les employeurs qui ne font pas partie de l'industrie forestière;
7. l'installation et le montage de gros équipement fixe exécutés par les employeurs qui ne font pas partie de l'industrie de l'installation et du montage de gros équipement fixe;
8. l'un des éléments suivants exploité dans le cadre d'une activité de détail : garages pour l'entretien et la réparation de véhicules automobiles, restaurants ou améliorations et rénovations domiciliaires.

Le *Règl. de l'Ont. 175/98* afférent à la LSPAAT ainsi que la politique de la CSPAAT reconnaissent également certains concepts clés pour le calcul des primes d'un employeur :

- Activités commerciales auxiliaires
 - Les « activités auxiliaires » sont définies comme celles qui appuient l'activité commerciale de l'employeur ou qui y sont accessoires⁴. Dans la structure actuelle, la même classification que celle de l'activité commerciale de l'employeur est assignée aux activités auxiliaires.
- Sous-traitance
 - La politique de la CSPAAT précise que lorsqu'un employeur conclut un contrat avec un autre employeur sans lien de dépendance pour l'exécution de l'activité commerciale qui détermine la classification de l'employeur initial, la CSPAAT classe le reste des activités de l'employeur initial comme si aucune portion de celles-ci « n'avait été donnée en sous-traitance ».

Cadre de tarification préliminaire proposé

La structure de classification du cadre de tarification préliminaire proposé regrouperait les employeurs exerçant plusieurs activités commerciales dans une seule catégorie en fonction de leur catégorie prédominante⁵. La CSPAAT suggère de définir la « catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur. Cette approche n'est pas une grande nouveauté : elle ressemble, à certains égards, à celle décrite dans le document [14-01-04, Masse salariale globale](#) du *Manuel des politiques opérationnelles*, pour les petits employeurs qui sont incapables de répartir leur masse salariale.



Un employeur pourrait exercer plus d'une activité commerciale. Toutefois, aux fins de l'établissement des taux de prime, la classification serait axée sur l'activité principale que l'employeur exerce, au

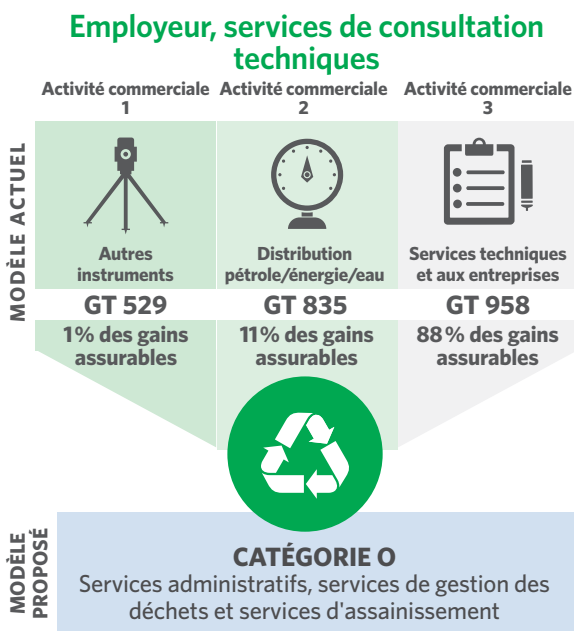
-
- 4 Une activité est dite auxiliaire à une activité commerciale si elle appuie celle-ci ou y est accessoire et qu'elle fait partie de ce qui suit :
1. la conception, y compris le dessin industriel et l'ingénierie, la recherche et le développement reliés aux biens produits ou aux services fournis, ou aux biens et services devant être produits ou fournis par l'employeur;
 2. l'exploitation d'une centrale en vue de produire de l'énergie ou de la chaleur destinée à l'usage de l'employeur;
 3. l'exploitation d'ateliers d'entretien ou de réparation servant à l'entretien ou à la réparation des véhicules ou de l'équipement de l'employeur;
 4. la gestion des stocks;
 5. la fabrication de matériel d'emballage ou d'empaquetage destiné à l'emballage des biens produits par l'employeur;
 6. les travaux d'imprimerie ou de lithographie effectués directement sur les biens produits ou vendus par l'employeur, ou destinés à être utilisés sur ces biens;
 7. l'entreposage ou la distribution de biens produits ou vendus par l'employeur;
 8. le transport des biens produits ou vendus par l'employeur ou le transport de son personnel;
 9. la vente de gros de biens produits par l'employeur;
 10. le maintien de la sécurité dans les locaux de l'employeur;
 11. l'administration reliée aux activités de l'employeur;
 12. les réparations couvertes par la garantie effectuées sur les biens produits ou vendus par l'employeur;
 13. les activités de marketing, de promotion ou de communication reliées aux biens produits ou vendus ou aux services fournis ou devant être vendus, produits ou fournis par l'employeur;
 14. la formation du personnel reliée aux activités commerciales de l'employeur;
 15. l'exploitation de l'un des établissements suivants pour le compte du personnel de l'employeur : les cafétérias, les commissariats, les parcs de stationnement, les installations médicales ou récréatives ou les garderies.
- 5 La CSPAAT propose de traiter les agences de placement temporaire différemment des autres employeurs en leur permettant d'avoir plusieurs classifications et taux de prime. Pour plus de précisions, voir la section sur les agences de placement temporaire de ce document (p. 21).

niveau de la catégorie. Dans le système actuel, de multiples classifications dont relèvent plusieurs GT sont parfois nécessaires pour les employeurs qui exercent des activités multiples afin d'en arriver à celle qui correspond « le mieux » aux primes de l'employeur. Ce modèle alourdit la structure et le processus de classification.

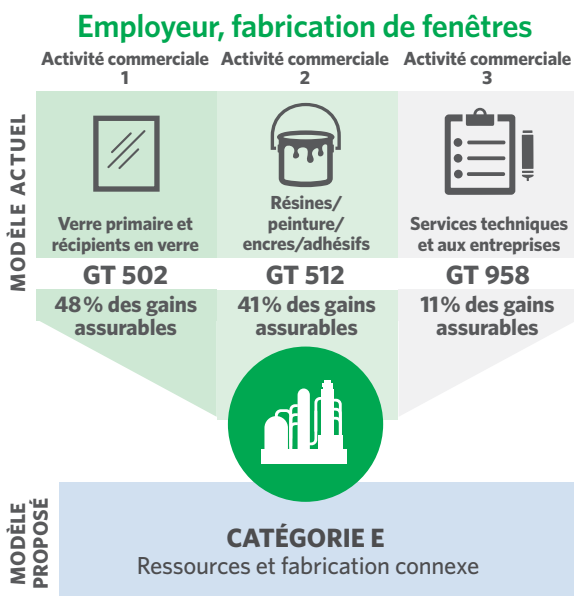
Les exemples suivants illustrent la façon dont la classification actuelle des employeurs serait convertie vers la structure de classification proposée.

Tableau 4: Exemple explicatif d'un employeur qui est classifié selon la nouvelle structure de classification du SCIAN

Les diagrammes ci-dessous représentent des employeurs à taux multiples de la CSPAAT, chacun exerçant trois activités commerciales selon le mode de classification actuel de la CSPAAT.



Cet exemple montre que chaque activité commerciale relève de trois catégories différentes dans la structure de classification proposée. Puisque le pourcentage de gains assurables relevant du GT 958 constitue la composante la plus importante du total des gains assurables (88%), il déterminerait la catégorie prédominante de l'employeur. La catégorie prédominante de cet employeur est la catégorie O: Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement.



Dans cet exemple, les pourcentages de gains assurables relevant des GT 502 (48%) et 512 (41%) font tous deux partie de la même catégorie dans la structure de classification proposée. La catégorie prédominante de cet employeur est la catégorie E: Ressources et fabrication connexe

Définition des activités commerciales

Dans le *Règl. de l'Ont. 175/98*, le terme « activité commerciale » est défini actuellement comme une activité ayant trait à la fabrication d'un produit ou à la prestation d'un service et comprend le travail accompli par les travailleurs domestiques. Comme il est indiqué, un employeur exerce au moins une activité commerciale, mais il peut parfois exercer plus d'une seule activité. Le concept d'activité commerciale resterait au cœur de la classification des employeurs dans le cadre de tarification préliminaire proposé. Toutefois, la CSPAAT propose de réexaminer la définition d'activité commerciale afin de clarifier les règles régissant la classification des employeurs. Pour atteindre cet objectif, la CSPAAT propose d'aborder à des fins de classification les notions d'activité auxiliaire et de sous-traitance dans le cadre de la définition de ce qui est (et n'est pas) considéré comme une activité commerciale.

De façon semblable, une « activité auxiliaire » serait considérée comme faisant partie d'une activité ou des activités commerciales d'un employeur : non pas comme une activité commerciale en soi, sauf si elle consiste à fabriquer un produit ou à fournir un service qui n'est pas destiné à l'utilisation personnelle de l'employeur.

Lorsque la CSPAAT détermine ce qui constitue l'activité ou les activités commerciales d'un employeur, elle pourrait examiner toute activité exercée par les propres travailleurs (ou réputés travailleurs) de l'employeur ainsi que celles confiées en sous-traitance par l'employeur à une autre personne. Toutefois, lors du calcul des primes qu'un employeur paierait, seuls les gains des travailleurs (ou réputés travailleurs) qu'il emploie seraient utilisés.

En raison de la classification d'un employeur exerçant plusieurs activités commerciales dans une seule catégorie, les règles relatives aux activités particulières (qui sont en vigueur pour compléter le mode de classification à classements multiples actuel) seraient déphasées par rapport au cadre de tarification préliminaire proposé. De plus, la règle relative aux activités particulières est un moyen de relever certaines activités commerciales et de les qualifier comme étant potentiellement plus à risque. Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, cette question relèverait du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque proposé, qui est précisé plus loin dans ce document à partir de la p. 23.

Activités commerciales obligatoirement couvertes et non obligatoirement couvertes

Lorsqu'un employeur exerce à la fois des activités commerciales obligatoirement couvertes et non obligatoirement couvertes, il serait classifié en fonction de son activité commerciale prédominante obligatoirement couverte au niveau de la catégorie. Comme c'est le cas dans le système actuel, un employeur ne serait pas tenu d'obtenir une protection pour la partie de ses activités non obligatoirement couverte, pourvu que celui-ci puisse raisonnablement démontrer qu'il existe une véritable séparation entre les activités commerciales.

Si l'employeur choisit d'obtenir une protection pour l'activité commerciale non obligatoirement couverte et que celle-ci est son activité commerciale prédominante au niveau de la catégorie, l'employeur serait alors classifié selon cette activité.

Modifications apportées aux activités commerciales

En ce qui concerne les nouveaux employeurs, une fois un nouveau cadre de tarification mis en œuvre, lorsqu'un employeur commence à exercer une nouvelle activité commerciale ou l'abandonne et que

cette modification entraînerait un changement de catégorie, la CSPAAT examinerait ce cas particulier aux fins d'un éventuel changement de classification qui refléterait les changements immédiats effectués par l'employeur. Lorsqu'un employeur ne commence pas à exercer une activité commerciale ou l'abandonne (c.-à-d. seulement ses gains assurables ont changé), la CSPAAT examinerait ces renseignements aux fins d'une nouvelle classification potentielle pour l'année de prime suivante.

Modifications apportées au règlement et à la politique

La classification des employeurs selon leur catégorie prédominante exige des modifications au *Règl. de l'Ont. 175/98* ainsi qu'aux politiques connexes, notamment la modification des dispositions qui traitent le processus de calcul des primes d'un employeur qui exerce des activités commerciales multiples. Les principales modifications qui devraient être envisagées sont les suivantes :

L'article 8 (activités particulières) et l'article 9 (employeur exerçant plus d'une activité commerciale) du *Règl. de l'Ont. 175/98* ainsi que les règles de politique associées seraient remplacés par la notion de calcul des primes selon la catégorie prédominante de l'employeur.

Par suite de l'intégration proposée des concepts d'activité auxiliaire et de sous-traitance dans la définition d'« activité commerciale », la CSPAAT examinerait l'article 6 (activité auxiliaire) et l'article 10 (sous-traitance). Selon les changements exacts apportés à l'article 6, il pourrait également être nécessaire de modifier l'article 11 (employeur associé), car il se rapporte à la notion d'auxiliaire.

[Les documents de politique 14-01-03, Masses salariales distinctes](#) et [14-01-04, Masse salariale globale](#), du *Manuel des politiques opérationnelles*, seraient annulés, car les règles relatives aux masses salariales distinctes et à la masse salariale globale ne seraient plus nécessaires. La méthode de détermination de la catégorie prédominante de l'employeur serait élaborée dans les politiques au besoin. [Le document de politique 14-01-02, Classification unique](#), serait incorporé au besoin à la politique sur le mode de classification proposé.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs?

Dans la structure de classification proposée, la CSPAAT continuerait à classifier les employeurs selon leurs activités commerciales (lorsqu'il s'inscrit à la CSPAAT, l'employeur doit lui fournir une description de ses activités commerciales). Comme c'est le cas dans la structure actuelle, l'employeur serait tenu de déclarer tout changement concernant ses activités commerciales ou ses gains assurables.

Les employeurs qui exercent une seule activité commerciale et donc qui déclarent actuellement la totalité de leurs gains assurables selon une seule UC ne seraient pas touchés par les règles relatives aux catégories prédominantes. Leur nouvelle classification correspondrait à une seule catégorie, selon la structure de 22 catégories proposée.

Les employeurs qui déclarent actuellement leurs gains dans des UC multiples pour différentes activités commerciales continueraient de déterminer tous leurs gains et de les communiquer à la CSPAAT. Dans la plupart des cas, les activités commerciales relèveraient de la même catégorie (p. ex. les services d'exploitation forestière et de reboisement sont deux activités commerciales distinctes dans le cadre du système de classification actuel, relevant des UC et des GT distincts aux fins d'établissement des taux. Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, les deux activités relèveraient de la même catégorie: Industries des ressources primaires).

Dans des cas plus rares (environ 5%), les activités commerciales d'un employeur relèveraient de deux catégories ou plus (p. ex. un employeur exerçant des activités dans le domaine de la fabrication d'armoires, une activité de fabrication, et effectuant également leur installation, une activité de construction). Comme il est indiqué ci-dessus, la CSPAAT classifierait ces types d'employeur selon la catégorie prédominante.

L'élimination de l'attribution de taux multiples créera-t-elle un avantage concurrentiel pour certaines entreprises?

De nombreux facteurs entrent en jeu durant l'examen de la capacité d'un employeur de livrer concurrence.

Comme c'est le cas dans le système actuel, il existe un principe fondamental qui établit que certains employeurs devraient payer plus ou moins que leurs pairs en fonction de leurs antécédents de lésion. Tout comme c'est le cas dans le système actuel, le cadre de tarification préliminaire proposé suivrait des principes fondés sur l'assurance en rajustant les primes d'un employeur en fonction de ses propres résultats en matière de coûts.

Les problèmes potentiels associés à un avantage ou à un désavantage concurrentiel existent dans le système actuel. Actuellement, un employeur a tout intérêt à examiner la classification qui lui a été attribuée pour s'assurer qu'il paie les primes les plus faibles possible, afin de ne pas être en position de désavantage concurrentiel par rapport à d'autres employeurs de son secteur ou industrie. La création d'un mode de classification simplifié comportant moins de groupements d'employeurs signifie que la plupart des employeurs exerçant des activités semblables, au niveau de l'industrie et ayant le même niveau de gains assurables, seraient plus susceptibles de se retrouver dans la même catégorie.

Dans le cadre du modèle proposé, il est important que les primes d'un employeur reflètent ses résultats de santé et sécurité et ses coûts d'indemnisation, plutôt que simplement le GT dont celui-ci relève (avant tout rajustement selon son programme de tarification par incidence). Dans le mode de classification actuel, un nombre important d'employeurs paient le taux établi pour leur GT: ils ne sont pas admissibles à des rajustements de leur taux de prime. Il s'ensuit que, dans la pratique, leurs primes relèvent entièrement des résultats des employeurs de leur GT. Si un très petit employeur a obtenu de bons résultats en matière d'accidents, ceux-ci devraient avoir une incidence sur les primes qu'il paie, à condition qu'ils puissent raisonnablement être calculés. Le cadre de tarification préliminaire proposé réglerait cette question en assujettissant tous les employeurs au processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque en fonction du niveau des résultats historiques de l'employeur pris en charge par le système.

Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, quelle que soit la catégorie dans laquelle ils sont classifiés, les employeurs graviteraient vers le taux de prime approprié qui reflète leurs coûts d'indemnisation.

Un employeur pourrait également exercer plusieurs activités commerciales « appartenant » à une seule catégorie (p. ex. le fabricant et l'installateur d'armoires effectue une troisième activité commerciale: la plomberie, c.-à-d. la construction). Cette activité serait classifiée dans la même catégorie de construction (Métiers spécialisés, construction) que celle de l'installation d'armoires. Pour déterminer la catégorie prédominante dans cette situation, les gains assurables qui relèvent de la même catégorie sont additionnés et comparés aux gains assurables relevant d'autres catégories. Dans cet exemple, les gains assurables de l'employeur pour l'activité commerciale de fabrication (d'armoires) seraient comparés aux deux activités commerciales de construction (installation d'armoires et plomberie). La CSPAAT déterminerait alors si l'employeur devait être classifié dans la catégorie Machinerie et autres produits manufacturés ou dans Métiers spécialisés, construction.

Pour effectuer la transition des employeurs actuels ayant un ou plusieurs comptes de la CSPAAT vers le nouveau mode de classification, la CSPAAT déterminerait la catégorie à laquelle un employeur doit appartenir en fonction des renseignements sur ses gains assurables sur une période continue de trois ans. Par exemple, pour déterminer la classification pour l'année de prime 2014 en utilisant le cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT examinerait les renseignements des trois années précédentes, de 2010 à 2012.

Les nouveaux employeurs s'inscrivant pour la première fois après la mise en œuvre d'une nouvelle structure de classification informeraient la CSPAAT de leurs activités commerciales, comme c'est le cas à l'heure actuelle. De plus, ils devraient déterminer et, au besoin, démontrer la preuve de leur activité commerciale prédominante à la CSPAAT.

QUESTIONS À ENVISAGER

- 1. La CSPAAT propose de classifier les employeurs selon leur catégorie prédominante, qui serait généralement définie en fonction de la catégorie représentant la plus grande part des gains assurables annuels d'un employeur. La CSPAAT devrait-elle tenir en compte d'autres facteurs en plus des gains assurables? Par exemple, la CSPAAT devrait-elle plutôt examiner le risque lié à l'activité commerciale au moment de déterminer la classification appropriée? Ou devrait-elle examiner une combinaison des gains assurables et du risque?*
- 2. Une période de trois ans pour déterminer la catégorie prédominante d'un employeur actuel est-elle appropriée? Une période plus longue (p. ex. quatre ans) serait-elle plus appropriée ou une seule année suffirait-elle?*

Recommandation du rapport Une tarification équitable n° 4,1

La CSPAAT devrait mettre fin à la pratique qui consiste à offrir à un seul employeur des primes en vertu de groupes de taux multiples, ce qui augmente considérablement la complexité du système et peut entraîner des répercussions négatives portant sur l'équité du système actuel.

Je recommande que la CSPAAT utilise l'activité commerciale prédominante d'un employeur, peu importe la taille de celui-ci ou sa capacité de répartir ses gains, aux fins de la classification de l'employeur et de l'établissement des taux.

Agences de placement temporaire

Sommaire de l'approche actuelle

Les agences de placement temporaire (APT) emploient des travailleurs afin de les affecter à l'exécution de projets assignés de courte durée, de longue durée ou d'une durée indéterminée pour les employeurs clients. L'article 72 de la *LSPAAT* indique que les APT sont réputées être les employeurs de leurs travailleurs. Par conséquent, comme les APT paient les primes de leurs travailleurs, leurs résultats en matière de tarification par incidence sont touchés si leurs travailleurs sont blessés pendant qu'ils sont fournis aux employeurs clients.



Les APT sont souvent classifiées différemment de leurs employeurs clients parce que leur classification est déterminée selon leur activité commerciale et non pas celle de leurs employeurs clients. Par conséquent, les taux de prime que les APT paient pour leurs travailleurs sont plus bas, dans certains cas, que ceux que les employeurs clients paient pour leurs travailleurs. Cette situation pourrait inciter les employeurs clients ayant des taux de prime relativement plus élevés à utiliser les travailleurs des APT, plutôt qu'à embaucher leurs propres travailleurs, et ce afin de réduire leurs coûts de prime (éviter des coûts de prime).

Par ailleurs, les coûts des lésions d'un travailleur d'une APT sont attribués aux APT à des fins de tarification par incidence. Il est concevable que les employeurs clients puissent utiliser les travailleurs des APT pour effectuer des tâches dangereuses et/ou comportant des risques afin d'éviter les conséquences des lésions sur le plan de la tarification par incidence (éviter des coûts d'indemnisation).

Ces questions remettent en cause l'équité de la façon dont les APT sont classifiées et assujetties à la tarification par incidence par la *CSPAAT*. La *CSPAAT* examinerait la façon d'aborder ces questions selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Évitement des coûts de prime

Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande de classer les APT et leurs employeurs clients dans la même catégorie pour atténuer la question de l'évitement des coûts de prime. Si cette recommandation est mise en œuvre, leurs taux de prime seraient similaires dans de nombreux cas.

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 minimale.

Pour faire en sorte que les APT et les employeurs clients soient classifiés dans la même catégorie :

- la *CSPAAT* demanderait que l'annexe 1 du *Règl. de l'Ont. 175/98* 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; et
- les APT seraient autorisées à avoir un taux de prime distinct lié à chaque catégorie qu'elles fournissent.

Le cadre de tarification préliminaire proposé suggère de regrouper les employeurs exerçant plusieurs activités commerciales dans une seule catégorie en fonction de leur catégorie prédominante. Cependant, cette approche serait problématique si elle était appliquée aux APT parce qu'elle empêcherait les APT qui fournissent des travailleurs à plusieurs catégories d'être classifiées dans la même catégorie que celle de tous leurs employeurs clients. Par conséquent, les APT doivent être traitées différemment des autres employeurs pour atténuer la question de l'évitement des coûts de prime.

L'approche proposée permettrait d'atténuer, plutôt que d'éliminer, la question de l'évitement des coûts de prime. Il en est ainsi parce que, dans certains cas, les employeurs de la même catégorie paieraient des taux de prime différents selon leurs résultats en matière d'indemnisation et leur prévisibilité individuels.

Évitement des coûts d'indemnisation

En juillet 2014, le gouvernement a présenté à l'Assemblée législative la *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte* (projet de loi 18). À l'époque, l'annexe 5 de la législation proposée aurait modifié la LSPAAT afin de régler la question de l'évitement des coûts d'indemnisation. Plus précisément, elle aurait attribué les coûts des lésions des travailleurs des APT aux employeurs clients plutôt qu'aux APT, à des fins de tarification par incidence.

Comme le projet de loi a évolué, l'annexe 5 a été modifiée pour supprimer les changements proposés à la LSPAAT. À leur place, le pouvoir d'adopter des règlements pour répondre à la question de l'évitement des coûts d'indemnisation a été ajouté. Essentiellement, la législation modifiée permettrait au gouvernement d'adopter des règlements pour atteindre le même résultat que celui proposé initialement.

En novembre 2014, le projet de loi 18 a reçu la sanction royale. La CSPAAT cherche à collaborer avec le gouvernement et les intervenants pour discuter du projet de loi 18 et de la question de l'évitement des coûts d'indemnisation.

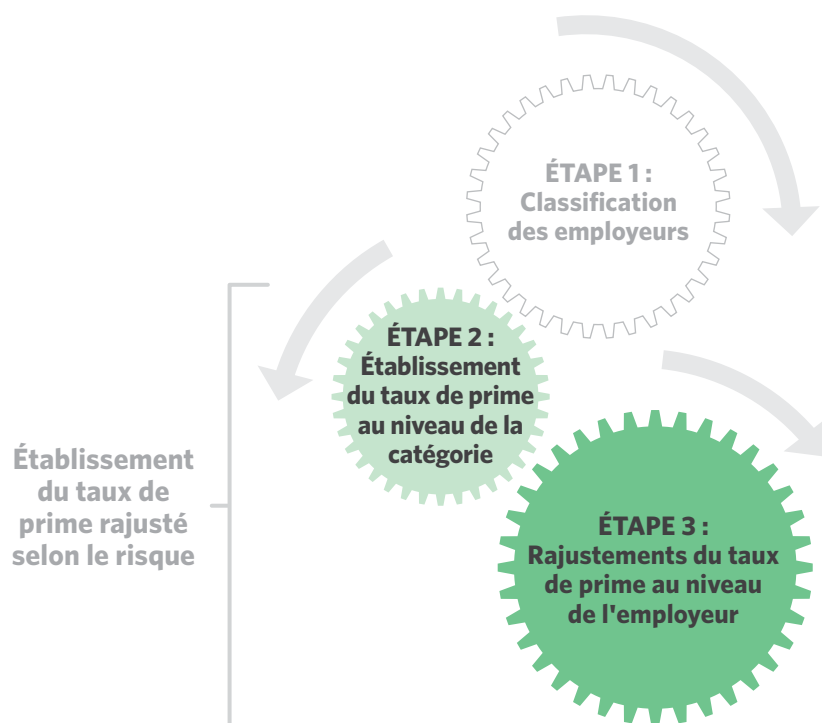
QUESTIONS À ENVISAGER

- 1. Les APT devraient-elles être traitées différemment des autres employeurs relevant d'un nouveau cadre de tarification pour aborder la question de l'évitement des coûts de prime (p. ex. être autorisées à avoir plusieurs taux de prime)?**
- 2. Comment la question de l'évitement des coûts d'indemnisation devrait-elle être abordée dans le cadre d'un nouveau cadre de tarification?**

Recommandation du rapport Une tarification équitable

« La CSPAAT a besoin d'examiner les responsabilités des agences d'emploi temporaire et les employeurs clients par rapport à la classification des employeurs et à la tarification par incidence, et d'envisager des modifications aux politiques et pratiques actuelles afin de s'assurer que le montant des primes est approprié et que les coûts sont attribués à l'employeur approprié. »

ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME RAJUSTÉS SELON LE RISQUE (ÉTAPES 2 ET 3)



Au fur et à mesure que les employeurs se familiarisent avec le cadre de tarification préliminaire proposé, il est important de ne pas oublier qu'ils peuvent trouver difficile de comparer ce qui est à leurs yeux leur taux de prime, c'est-à-dire le taux de prime associé au groupe de taux dans le système actuel, avec l'approche proposée.

Le cadre de tarification préliminaire proposé utilise une méthode qui cherche à établir des taux de prime centrés sur l'employeur, à prendre en considération les résultats de l'employeur en matière d'indemnisation dans l'établissement d'un taux de prime pour l'année à venir, et à amener graduellement les employeurs vers un taux de prime qui reflète réellement leurs propres résultats.

Bref, grâce au cadre de tarification préliminaire proposé, les employeurs individuels seraient évalués plus équitablement d'après leurs propres résultats en matière d'indemnisation, par opposition au système actuel où, peu importe leurs propres résultats, tous les employeurs paient le même taux de prime au sein de leur groupe de taux.

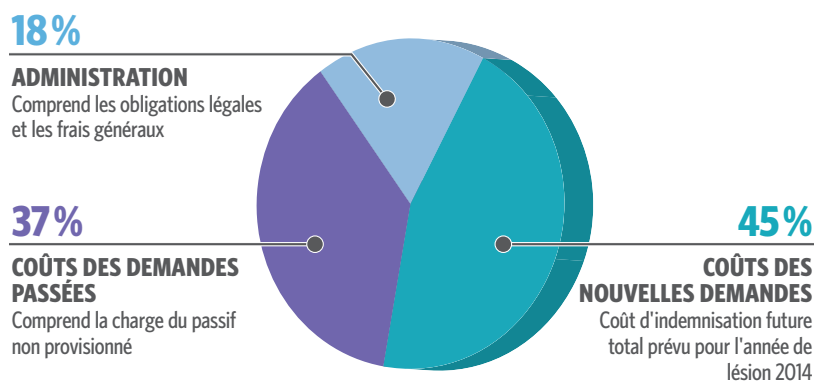
Pour que le cadre de tarification préliminaire proposé améliore la santé et la sécurité au travail et produise des résultats qui sont raisonnables et équitables pour tous les employeurs, la CSPAAT a élaboré un modèle de travail qui utilise suffisamment de données pour déterminer les répercussions des taux de prime sur les employeurs.

Dans les prochaines sections, la CSPAAT présente des renseignements sur un modèle de travail qui repose sur 13 années de résultats en matière d'indemnisation et de gains assurables. À l'aide de la méthodologie du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a produit les taux de prime 2014 des employeurs afin que ceux-ci puissent se situer par rapport aux taux de prime qui ont été créés au niveau de la catégorie.

D'une manière similaire au processus actuel d'établissement des taux de prime, cette étape du cadre de tarification préliminaire proposé calcule un taux de prime pour couvrir les coûts prévus liés à l'année de prime suivante. Les taux de prime 2014 comportent trois composantes :

- frais administratifs (les obligations légales et les frais généraux) – représentent les frais d'administration de la LSPAAT, les frais du ministère du Travail pour administrer la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des employeurs et le Bureau des conseillers des travailleurs ainsi que les associations de santé et sécurité au travail et la recherche;
- les coûts des nouvelles demandes – représentent les montants viagers futurs qui devront être payés pour les nouvelles demandes de prestations qui seront présentées; et
- les coûts des demandes passées – représente le manque à gagner entre les sommes nécessaires pour payer les indemnités futures des travailleuses et travailleurs pour tous les dossiers établis approuvés et les fonds disponibles dans la caisse d'assurance ainsi que les gains et pertes, les créances irrécouvrables, etc.

Tableau 5: Composantes du taux de prime 2014 - Annexe 1



Le tableau 5 représente les trois composantes du taux de prime 2014 des employeurs de l'annexe 1.

Les tableaux 6 et 7 indiquent comment chaque taux de prime cible de la catégorie L : Industrie de l'information et industrie culturelle, et de la catégorie E: Ressources et fabrication connexe sont ventilés selon les frais administratifs, les coûts des demandes passées et les coûts des nouvelles demandes. Le montant des trois composantes variera parmi les 22 catégories proposées en fonction de divers facteurs tels que la répartition du passif non provisionné ou des coûts des nouvelles demandes prévus pour chaque catégorie.

Tableau 6: Composantes du taux de prime de catégorie - Catégorie L: Industrie de l'information et industrie culturelle

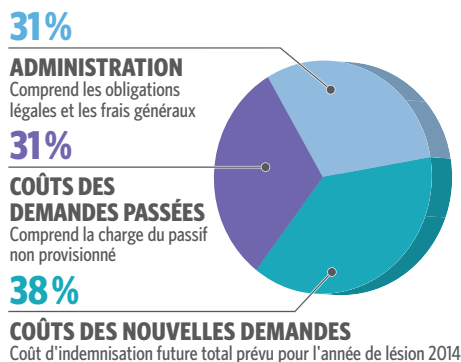
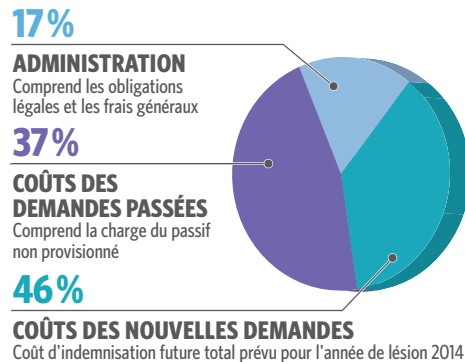


Tableau 7: Composantes du taux de prime de catégorie - Catégorie E: Ressources et fabrication connexe



La section suivante précise davantage la façon dont chaque taux de prime cible de catégorie serait calculé et comment celui-ci serait rajusté pour les employeurs individuels selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

L'établissement des taux de prime rajustés selon le risque est un processus à deux étapes :

- **Étape 2: L'établissement des taux de prime au niveau de la catégorie** permettrait de déterminer un taux de prime moyen pour chaque catégorie individuelle (taux de prime cible de catégorie) fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts des nouvelles demandes pour les employeurs au sein de leurs catégories respectives, leur affectation des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées pour une catégorie particulière; et
- **Étape 3: Les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur** rajusteraient le taux de prime cible de catégorie des employeurs individuels en fonction de leur risque, représenté par leurs propres résultats en matière d'indemnisation et leurs propres gains assurables par rapport à leur taux de prime cible de catégorie, afin d'en arriver à leur position dans la bande de risque, au taux de prime cible d'employeur et au taux de prime réel.

Politique d'établissement des taux de prime

Sommaire de l'approche actuelle

Actuellement, il n'existe aucune politique officielle relative aux taux de prime de la CSPAAT. Le processus d'établissement des taux de prime est partiellement abordé dans le manuel des taux de prime, publié chaque année. Le document de politique [14-01-01, Le mode de classification](#), du *Manuel des politiques opérationnelles*, comporte seulement une brève mention de l'établissement des taux de prime, comme suit :

Chaque année, la CSPAAT établit un taux de prime pour chaque groupe de taux, appelé « taux régulier ». Les activités de l'employeur classifiées dans l'unité de classification (UC) du groupe de taux en question sont, dans la plupart des cas, assujetties au même taux régulier. Ce taux peut être modifié pour chaque employeur aux termes des programmes d'encouragement à la sécurité de la CSPAAT (p. ex. le programme PRM pour les petites entreprises) selon les résultats en matière d'indemnisation et les résultats en matière de coûts d'accidents de l'employeur.

En l'absence d'une politique distincte sur l'établissement des taux de prime qui s'appliquerait au système actuel, les employeurs qui cherchent à comprendre leur taux de prime personnalisé devraient dans la plupart des cas consulter les politiques de tarification par incidence ainsi que le manuel des taux de prime.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Pour établir et décrire les règles du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque, la CSPAAT élaborerait une nouvelle politique d'établissement des taux de prime, accompagnée de documents de pratiques administratives, au besoin. De concert avec la politique de financement de la CSPAAT, une politique d'établissement des taux de prime fournirait à la CSPAAT un cadre d'adhésion à un ensemble de principes directeurs sur l'établissement des taux de prime.



Elle refléterait l'énoncé de la politique de financement concernant les responsabilités du conseil d'administration en matière d'établissement des taux de prime:

Le conseil d'administration est responsable de l'approbation et de la détermination finale des taux de prime pour les exercices financiers suivants, après avoir examiné la recommandation de l'actuaire en chef et les conseils de la direction de la CSPAAT concernant les exigences en matière de taux de prime, y compris la divulgation des raisons qui ont motivé la décision.

Comme le recommande le rapport *Une tarification équitable*, l'établissement des taux de prime devrait être un processus rigoureux et transparent. Une politique sur l'établissement des taux de prime permettrait d'atteindre cet objectif.

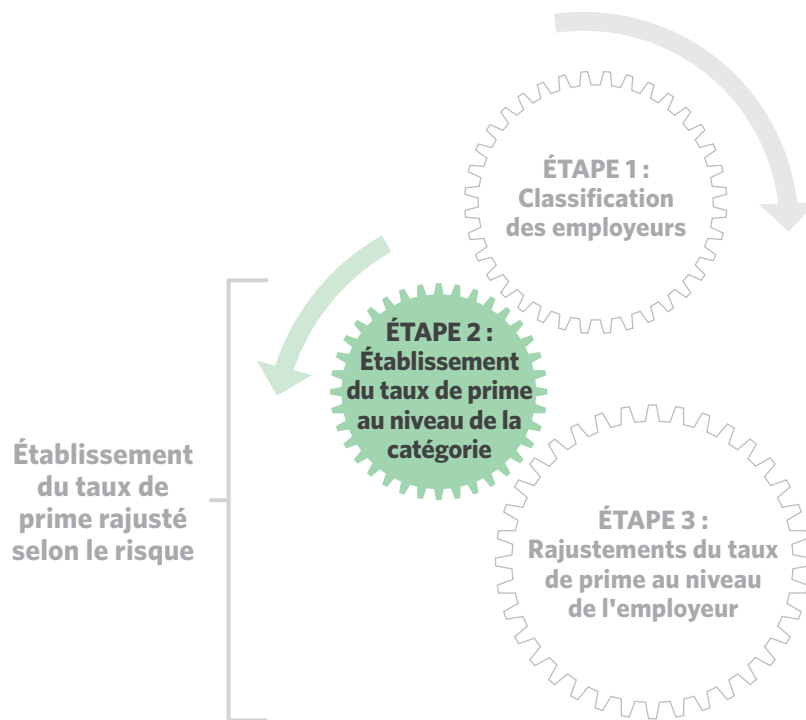
Une politique d'établissement des taux de prime guiderait également les processus entrepris par la CSPAAT et les préciserait aux employeurs et aux intervenants. Une politique d'établissement des taux de prime future tenant compte du cadre de tarification préliminaire proposé décrirait les caractéristiques du modèle d'établissement des taux de prime dans le calcul du taux de prime payé chaque année par un employeur de l'annexe 1. La politique comporterait également une description du processus d'établissement des taux de prime cibles à deux étapes, qui consiste à établir un taux de prime de catégorie et ensuite à obtenir les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

Une question qui doit être traitée dans la politique est celle se rapportant au calcul du taux de prime de la catégorie, où la CSPAAT examinerait la neutralité des revenus du système: chaque catégorie serait responsable de ses propres coûts (autosuffisance de la catégorie). La politique d'établissement des taux de prime proposée décrirait également les composantes du taux de prime (actuellement décrites dans le manuel des taux de prime de la CSPAAT) pour que les intervenants soient au fait des coûts qui sont inclus dans les primes qu'ils paient.

La politique de financement de la CSPAAT précise que les décisions en matière d'établissement des taux de prime et d'autres actions liées au financement prendraient en compte un certain nombre de facteurs, notamment les coûts des nouvelles demandes, les frais administratifs et l'élimination de tout passif non provisionné. Une politique d'établissement des taux de prime comprendrait également une description de la méthode de répartition de ces coûts entre les diverses catégories d'employeurs. Par ailleurs, un plan de transition pour régler la répartition du passif non provisionné serait également inclus dans la politique (le *Document 5: Une voie à suivre* examine plus en détail une transition à un nouveau cadre de tarification).

Le cadre de tarification préliminaire proposé projette de remplacer le processus de tarification par incidence actuel par une approche intégrée d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque. Si le cadre de tarification préliminaire proposé remplace les programmes de tarification par incidence actuels (NMETI, CAD-7 et PRM), les politiques associées (les documents du *Manuel des politiques opérationnelles* [13-02-02, NMETI \(Nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence, 13-02-04, Programme Primes rajustées selon le mérite](#) et [13-02-06, Programme de l'industrie de la construction \(CAD-7\)](#)) seraient annulées. D'autres modifications aux politiques connexes et aux renvois seraient également nécessaires.

ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE LA CATÉGORIE (ÉTAPE 2)



Objectif: Un taux de prime cible de catégorie 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.

Solutions de rechange à examiner davantage :

- seuil d'une limite des coûts d'indemnisation au niveau de l'employeur, au-dessus duquel les coûts sont imputés à la catégorie;
- si chaque catégorie devrait être autonome ou subventionnée par d'autres catégories de l'annexe 1;
- période (p. ex. le nombre d'années) pendant laquelle on examine les résultats en matière d'indemnisation aux fins d'établissement des taux de prime;
- répartition des coûts d'indemnisation au niveau de la catégorie par rapport au niveau de l'employeur (maladie professionnelle à longue période de latence (MPLL), Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR), employeurs inactifs); et
- approche proposée pour répartir le passif non provisionné au niveau de la catégorie.

Coûts des nouvelles demandes et frais administratifs : Répartition au niveau de la catégorie

Sommaire de l'approche actuelle : coûts des nouvelles demandes

En établissant la répartition appropriée des coûts des nouvelles demandes, on tient compte d'un certain nombre de facteurs.

Comme pour la plupart des régimes d'assurance qui sont fondés sur les résultats antérieurs, la CSPAAT détermine les coûts viagers prévus qui seront nécessaires pour payer toutes les nouvelles demandes de prestations qui seront présentées lors de l'exercice financier suivant. La première étape consiste à déterminer ce montant pour les employeurs de l'annexe 1 dans leur ensemble.

Dans le régime actuel, la CSPAAT calcule un taux de prime au niveau de la catégorie et du GT correspondant aux coûts des nouvelles demandes que chaque industrie produira au sein du régime.

En général, le taux de prime de catégorie ou le taux de prime de GT consiste principalement en deux composantes :

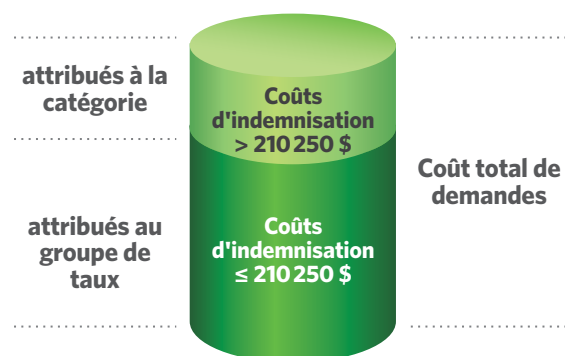
- Le risque que le groupe pose pour l'industrie (le taux de prime qui reflète le risque inhérent aux activités commerciales particulières des industries assurées au sein de ce groupe); et
- Un montant qui est collectivement partagé par tous les employeurs classifiés dans la catégorie ou le GT.

Des coûts d'indemnisation sont également attribués aux employeurs participant à l'un des trois programmes de tarification par incidence (NMETI, CAD-7, PRM) en fonction de leur programme particulier.

Le processus utilisé pour estimer les coûts des nouvelles demandes au niveau de la catégorie ou du GT comporte une limite par demande de prestations. L'utilisation d'une limite par demande de prestations contribue à réduire les variations de taux de prime et assure la stabilité des taux de prime pour les employeurs, surtout dans les circonstances où il s'agit d'une demande de prestations en cas de catastrophe. La limite par demande de prestations annuelle de 2014 correspondait à 210 250 \$ ou 2,5 fois les gains assurables annuels de 84 100 \$.

Les coûts par demande de prestations qui sont supérieurs à la limite annuelle sont mis en commun au niveau de la catégorie, alors que les coûts par demande de prestations qui sont inférieurs à cette limite sont mis en commun au niveau du GT.

Tableau 8 : Limite par demande de prestations de 2014 au niveau de la catégorie et du GT



Sommaire de l'approche actuelle : frais administratifs

La composante administration du taux de prime est actuellement affectée à chaque catégorie dans une proportion équivalente aux coûts des nouvelles demandes et des gains assurables.

Cadre de tarification préliminaire proposé : coûts des nouvelles demandes

Le cadre de tarification préliminaire proposé cherche à maintenir la méthode d'estimation actuelle du montant des coûts des nouvelles demandes nécessaire au niveau de l'annexe 1 et à incorporer une limite par demande de prestations graduelle.

Pendant, certaines modifications seraient nécessaires au niveau de la catégorie, en raison de la structure de 22 catégories proposée.

Comme il est énoncé précédemment dans ce document, la création des 22 catégories est fondée sur la similitude des activités commerciales au sein d'une catégorie et non pas sur la similitude du risque au sein de chaque catégorie.

La modification de la composition des regroupements d'employeurs à des fins d'établissement des taux de prime, passant des 155 GT (et des neuf catégories) actuels aux 22 catégories proposées, donne lieu à une nouvelle estimation de la composante des nouvelles demandes de prestations dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

Comme le profil de risque (que nous déterminons en examinant les coûts d'indemnisation ainsi que les gains assurables des employeurs) des 155 GT tels qu'ils existent à l'heure actuelle pourrait être différent de celui des 22 catégories dans le cadre de tarification préliminaire proposé, certaines catégories peuvent faire l'objet d'une augmentation ou d'une réduction de la composante de leur taux de prime cible de catégorie se rapportant aux coûts des nouvelles demandes.

De plus, puisque les GT n'existent plus dans le cadre de tarification préliminaire proposé, l'utilisation d'une limite par demande de prestations se rapportant à la répartition des coûts d'indemnisation au niveau du GT ne serait plus applicable. La CSPAAT propose plutôt d'appliquer la limite par demande de prestations au niveau de l'employeur.

Afin de déterminer la limite par demande de prestations appropriée au niveau de l'employeur, la CSPAAT a évalué la limite par demande de prestations des GT actuelle (2,5 fois le plafond des gains assurables (c.-à.-d. 84 100 \$ pour 2014 ($2,5 \times 84\,100 = 210\,250$ \$))). La CSPAAT a constaté que l'application de la limite par demande de prestations des GT actuelle serait trop encombrante pour les petits employeurs.

La CSPAAT recommande plutôt la mise en œuvre d'une limite par demande de prestations graduelle qui change selon la prévisibilité d'un employeur (en d'autres mots, selon une mesure du niveau approprié de protection contre la volatilité des taux de prime). Une limite par demande de prestations graduelle offre davantage de protection aux petits employeurs qui peuvent avoir une demande de prestations importante, par opposition aux grands employeurs, qui peuvent être mieux placés pour absorber une demande qui comporte le même coût ou un coût plus élevé.

À la page suivante, le tableau 9 présente la proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle, par rapport à la méthode actuelle de GT. L'approche graduelle utilise des



échelles de prévisibilité comme base à des fins de comparaison. (L'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur de ce document, présente plus de précisions sur la façon dont la CSPAAT définit la prévisibilité et les échelles de prévisibilité.)

Tableau 9 : Proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle

Échelle de prévisibilité	2,5%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	
Méthode de GT actuelle	2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 \$) ou 210 250 \$												
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 \$			

Selon l'approche graduelle, les petits employeurs auraient une limite moindre par demande de prestations et auraient moins de responsabilisation individuelle concernant les coûts d'indemnisation engagés (le reste des coûts étant mis en commun au niveau de la catégorie). Par ailleurs, les grands employeurs auraient plus de responsabilisation individuelle, et une proportion moindre de leurs coûts d'indemnisation serait mise en commun au niveau de la catégorie.

Par exemple, si la CSPAAT devait changer la limite par demande de prestations de 2,5 fois à 0,5 fois le plafond annuel des gains assurables (42 050 \$) pour les employeurs qui se situent de 2,5 % à 5,0 % sur l'échelle de prévisibilité (comme il est proposé ci-dessus), l'effet de coûts d'indemnisation plus élevés serait atténué pour 2 000 employeurs supplémentaires, comparativement au nombre d'employeurs touchés par la limite par demande de prestations de 2,5 fois le plafond annuel des gains assurables (selon les données de 2013).

Cadre de tarification préliminaire proposé : frais administratifs

Le cadre de tarification préliminaire proposé 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).

QUESTIONS À ENVISAGER

1. La CSPAAT devrait-elle utiliser l'approche de GT actuelle d'une limite fixe par demande de prestations de 2,5 fois les gains assurables annuels au niveau de l'employeur, ou devrait-elle utiliser l'approche de limite par demande de prestations graduelle décrite ci-dessus?
2. La CSPAAT devrait-elle envisager d'utiliser une limite par demande de prestations graduelle différente de celle proposée ci-dessus? Si oui, quelles caractéristiques devrait-elle comporter?
3. La CSPAAT devrait-elle poursuivre son allocation actuelle des frais administratifs?

Coûts des nouvelles demandes : Maladies professionnelles à longue latence

Sommaire de l'approche actuelle

La CSPAAT attribue les demandes de prestations pour maladies professionnelles à longue latence (MPLL) à l'employeur au moment de l'accident en fonction de la date de l'accident ou du diagnostic. Pour ce qui est des employeurs faisant actuellement l'objet d'une tarification par incidence dans le cadre des programmes NMETI, CAD-7 ou PRM et qui présentent des demandes de prestations ou ont des taux de fréquence associés aux demandes de prestations pour MPLL, la CSPAAT exclut automatiquement ces demandes de tout calcul lié à la tarification par incidence.

En raison de la longue période de latence et des effets à long terme sur la santé liés aux demandes de prestations pour maladies professionnelles, dans certains cas, il peut être difficile :

- de déterminer les dangers potentiels et réels pour la santé qui auraient pu résulter de l'accomplissement d'un processus de travail particulier par un travailleur;
- d'affecter les coûts d'indemnisation appropriés à un ou plusieurs employeurs, lorsque le travailleur blessé a peut-être été exposé à des situations similaires dans de nombreux lieux de travail; ou
- de trouver l'employeur au moment de l'accident où l'exposition a eu lieu, car cet employeur a peut-être cessé ses activités.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Le cadre de tarification préliminaire proposé continue à comprendre l'affectation actuelle des demandes de prestations pour MPLL à titre de coût collectif qui est 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 d'un examen dans le cadre du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.

Comme dans le système actuel, il se peut que les employeurs qui ne présentent pas de demandes de prestations pour MPLL croient qu'il est injuste qu'on leur impute ces coûts dans le cadre de la composante des taux de prime se rapportant aux coûts des nouvelles demandes. Dans d'autres catégories, où ces types de lésions sont plus fréquents, il faudrait peut-être inclure une plus grande partie de ces coûts dans la composante des taux de prime se rapportant aux coûts des nouvelles demandes.

Certaines industries ou certains employeurs qui présentent des demandes de prestations pour MPLL ont peut être mis en œuvre des pratiques de santé et de sécurité (à grands frais) pour considérablement réduire la probabilité que ces types de demandes se présentent. Ces employeurs ou industries pourraient croire 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.



QUESTIONS À ENVISAGER

1. *Les coûts d'indemnisation pour MPLL devraient-ils être répartis à part égale entre tous les employeurs à titre de coût collectif, ou ces coûts devraient-ils être imputés directement à l'employeur individuel?*

Coûts des nouvelles demandes : Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés

Sommaire de l'approche actuelle

Si un travailleur blessé est atteint d'une invalidité préexistante qui occasionne un accident indemnisable ou y contribue, ou si l'état pathologique préexistant aggrave l'invalidité dont est atteint le travailleur ou prolonge la période de rétablissement de celui-ci, la Commission peut virer, en totalité ou en partie, au programme Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR) au niveau de la catégorie les coûts d'indemnisation et les coûts de soins de santé imputés à l'employeur de l'annexe 1 qu'avait le travailleur au moment de l'accident.

La présente politique, [14-05-03, Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés \(FGTR\)](#), telle qu'elle est décrite au *Manuel des politiques opérationnelles*, a comme objectif d'encourager les employeurs à engager des travailleurs blessés en fournissant aux employeurs une exonération financière lorsqu'il est déterminé qu'un état pathologique préexistant aggrave une invalidité liée au travail ou prolonge la période d'invalidité d'un travailleur.

Les membres de la communauté des intervenants ont soulevé un certain nombre de problèmes à l'égard de la politique, notamment :

- Une fois que le transfert continu des coûts d'une demande de prestations du programme FGTR est approuvé, l'incitatif à l'employeur pour améliorer les résultats en matière de rétablissement et encourager des possibilités de retour au travail en ce qui concerne le travailleur peut être réduit, car les coûts d'indemnisation ne sont plus imputés à l'employeur qu'avait le travailleur au moment de l'accident; et
- Des questions peuvent se poser, à savoir si les incitations financières sont appropriées dans le contexte actuel et, en particulier, le fait que :
 - Ne pas assurer le retour des travailleurs au travail rapidement et de façon durable n'est pas conforme à l'un des principaux piliers stratégiques de la CSPAAT, c'est-à-dire « retour au travail et prestations équitables »; et
 - Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* qui, entre autres protections, interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur un handicap.

En plus de répertorier les commentaires des intervenants, dans son rapport *Réexamen des programmes de tarification par incidence de 2008*, les conseillers externes de la CSPAAT à Morneau Shepell ont fait certaines observations concernant le programme FGTR :

- Il n'y avait aucune relation positive constatée entre le FGTR et le retour au travail, et certaines demandes de prestations ont donné lieu à des conséquences négatives en ce qui concerne le retour au travail.
- Certains employeurs peuvent investir davantage dans le FGTR que dans la prévention. En particulier, il a été déterminé que certains employeurs ont demandé une exonération des coûts aux termes du FGTR sur 100 % de leurs demandes de prestations pour interruption de travail.
- On a déterminé que le FGTR est l'un des principaux facteurs déterminant la tarification par incidence, et l'intention du FGTR n'est pas de permettre aux employeurs de réaliser des économies mais plutôt de supprimer un obstacle potentiel au réemploi des travailleurs blessés.
- Une plus grande utilisation du programme FGTR entraîne des rabais plus élevés (ou des surcharges inférieures). Les employeurs des programmes CAD-7 et NMETI bénéficient d'une exonération des coûts, et l'utilisation du FGTR est plus importante chez les plus grands employeurs.
- L'application des coûts rétroactifs aux termes du FGTR après l'expiration de la période visée pour la tarification par incidence crée des pertes actuarielles qui doivent être financées par tous les employeurs. Le coût de cette exonération des coûts rétroactive a augmenté en moyenne de 15 % par an depuis 2004.

Dans son rapport final, M. Douglas Stanley était d'accord avec les points soulevés par Morneau Shepell et a noté que

« Morneau Shepell a conclu que l'équité des programmes actuels était faussée par l'utilisation excessive du FGTR par certains employeurs dans le but de réduire les coûts d'indemnisation. En effet, ces employeurs seraient subventionnés par ceux qui n'utilisaient pas le programme. Morneau a fait valoir que l'utilisation du FGTR, principalement par les grands employeurs, a entraîné une iniquité au niveau du partage des coûts communs, ce qui avait le potentiel de nuire aux initiatives dans d'autres secteurs comme la prévention et le retour au travail. »

Il peut y avoir plusieurs raisons pour lesquelles le FGTR est principalement utilisé par les plus grands employeurs. Par exemple, ils peuvent avoir davantage de ressources que les petits employeurs, ce qui leur permet de mieux tirer parti des avantages que fournit le programme.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Le cadre de tarification préliminaire proposé préconise l'abandon du programme FGTR dans le cadre d'une approche prospective d'établissement des taux de prime.

Comme il est indiqué ci-dessus, le FGTR est un mécanisme d'intervention visant à s'assurer que les employeurs n'assument pas le coût total d'une lésion professionnelle (dans des situations où l'un de leurs travailleurs est déjà atteint d'une invalidité qui a prolongé ou aggravé la lésion), éliminant ainsi un obstacle potentiel à l'emploi des travailleurs atteints de tels déficiences. Le programme FGTR est lié aux programmes de tarification par incidence, car il réduit les coûts d'indemnisation réels qui servent de fondement au calcul des rabais et des surcharges.



Comme on le verra aux sections subséquentes de ce chapitre, les actuels programmes de tarification par incidence rétrospectifs NMETI et CAD-7 entraînent pour certains employeurs de très grandes variations de taux de prime d'une l'année à l'autre.

Comme les sections suivantes du présent document l'indiquent plus en détail, le cadre de tarification préliminaire proposé suggère un processus de rajustements prospectifs du taux de prime qui tiendrait compte des coûts d'indemnisation et des gains assurables (les résultats d'un employeur) sur plusieurs années.

Un système prospectif utilise les antécédents d'indemnisation d'un employeur comme guide pour déterminer le degré de risque que l'employeur représente pour le système, afin de calculer le taux de prime cible d'employeur ainsi que le taux de prime réel d'employeur appropriés pour l'année suivante. Cette méthode comporte intrinsèquement des jugements et repose sur divers mécanismes conçus pour veiller à ce que l'on ne donne pas un poids démesuré aux antécédents d'indemnisation d'un employeur dans le processus d'évaluation du risque. Par conséquent, l'effet d'une demande de prestations à coût élevé est réduit et peut être compensé par d'autres années de faible coût. Cela pourrait donner lieu à des résultats très différents par rapport à ce qui peut se produire dans le système rétrospectif actuel. Par conséquent, la justification la plus immédiate (l'exonération des coûts) du programme FGTR dans le système actuel est supprimée du cadre de tarification préliminaire proposé.

L'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur, précisera davantage un facteur de prévisibilité qui serait utilisé pour réduire l'utilisation des propres résultats d'un employeur dans le cadre de tarification préliminaire proposé. Dans le mode actuel, le même employeur aurait pu faire l'objet d'un plus grand accent mis sur ses propres résultats dans les programmes NMETI ou CAD-7, où la réactivité de ces programmes en matière de taux de prime aurait pu exercer une influence importante sur l'utilisation du FGTR.

Par ailleurs, la restriction annuelle relative au mouvement entre les trois bandes de risque et l'application d'une limite par demande de prestations graduelle devraient fournir aux employeurs un autre niveau de protection contre les fortes augmentations de taux de prime d'une l'année à l'autre. Ce n'est pas le cas dans les programmes NMETI ou CAD-7 en ce qui a trait à la volatilité potentielle des taux de prime. De ce point de vue, l'impact d'une demande de prestations à coût élevé sur les taux de prime peut être réduit dans une certaine mesure.

Globalement, ces éléments de conception du cadre de tarification préliminaire proposé favorisent un meilleur équilibre entre la stabilité des taux de prime et leur réactivité, équilibre qui protège les employeurs contre la volatilité des taux de prime.

En outre, l'inclusion du FGTR dans le cadre de tarification préliminaire proposé minerait l'efficacité de la tarification par incidence en réduisant la quantité de résultats en matière d'indemnisation disponibles pour la classification d'un employeur dans une bande de risque. Par exemple, un employeur qui réussit à améliorer ses niveaux de sécurité au travail pourrait voir sa réduction de taux de prime atténuée par les employeurs qui profitent des exonérations aux termes du FGTR.

Enfin, comme M. Stanley l'a fait remarquer dans son document, le FGTR est financé par les primes de tous les employeurs, mais tous les employeurs qui auraient un motif légitime d'obtenir des exonérations aux termes du FGTR ne présentent pas une demande à ce sujet. Ainsi, seuls certains employeurs profitent du programme. Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, on fournirait à tous les employeurs, peu importe leur taille, un taux de prime qui reflète le risque et les résultats pris en charge par le système, tout en établissant certaines mesures de protection pour éviter une grande volatilité des taux de prime d'une année à l'autre.

QUESTIONS À ENVISAGER

1. *Compte tenu des éléments de conception du cadre de tarification préliminaire proposé qui favorisent une plus grande stabilité des taux de prime, ainsi que du paysage juridique actuel en matière de questions touchant les personnes handicapées, la politique du FGTR, telle qu'elle est actuellement conçue, est-elle encore pertinente?*

Recommandation du rapport Une tarification équitable

En examinant les réformes potentielles vers un nouveau cadre de tarification, la CSPAAT devrait également déterminer s'il y a lieu de maintenir le programme FGTR. En guise de remplacement du FGTR, elle pourrait déterminer s'il y a lieu d'adopter des mesures pour appuyer les efforts de retour au travail, de façon à ce qu'elles ne nuisent pas à la répartition équitable des coûts d'indemnisation entre employeurs.

Coûts des nouvelles demandes: Autonomie des catégories

Sommaire de l'approche actuelle

L'approche actuelle applique les coûts des nouvelles demandes à la catégorie respective. Toutefois, les frais exceptionnels sont appliqués au niveau de la responsabilité collective. La CSPAAT utilise les résultats en matière de coûts d'indemnisation réels des six années précédentes et estime (à l'aide d'hypothèses actuarielles, d'analyses économiques, etc.) les coûts viagers futurs (à chaque niveau de type de protection) nécessaires aux termes de l'annexe 1 pour payer les coûts d'indemnisation de toutes les nouvelles demandes de prestations qui, selon les prévisions, se présenteront dans cet exercice financier.

Dans la plupart des cas, le montant prévu de la composante des coûts des nouvelles demandes (fondé sur les coûts d'indemnisation futurs des travailleurs blessés de cette catégorie particulière) est une somme raisonnable qui est incluse dans le taux de prime imputé aux employeurs. En d'autres termes, puisque les résultats en matière d'indemnisation de la catégorie sont cohérents d'une année à l'autre, la catégorie pourrait facilement comprendre la valeur prévue de la composante des taux de prime se rapportant aux coûts des nouvelles demandes, sans devoir augmenter le taux de prime au-delà de celui qui est raisonnable pour les employeurs.

Cependant, il y a eu d'autres situations où les estimations des coûts des nouvelles demandes calculées pour une catégorie particulière pourraient être considérées comme substantielles et exceptionnelles, en raison d'années de lésion catastrophiques ou à coûts élevés. Dans ces circonstances, les estimations des coûts des nouvelles demandes doivent être relativement plus élevées compte tenu des demandes de prestations prévues plus élevées de l'année de l'accident.

À la lumière des circonstances exceptionnelles indiquées ci-dessus, plutôt que d'imputer aux employeurs un taux de prime élevé qui était réactif aux événements qui ont eu lieu (ou auraient lieu), la CSPAAT a déterminé un montant raisonnable que la catégorie pouvait supporter et a ensuite réparti

le reste des coûts des nouvelles demandes de cette catégorie parmi les autres catégories dans le cadre de leurs taux de prime.

En répartissant les coûts des nouvelles demandes entre toutes les catégories, la CSPAAT a favorisé la stabilité des taux de prime pour la catégorie particulière qui aurait dû faire l'objet d'une importante augmentation du taux de prime. En outre, en raison de la taille des autres catégories, le partage collectif du fardeau ne s'est pas traduit par une augmentation importante du taux de prime.

Par conséquent, les intervenants qui appartenaient à des catégories ayant des coûts excédentaires de nouvelles demandes de prestations étaient protégés contre les variations d'une l'année à l'autre de l'augmentation de leur taux de prime. Par ailleurs, les membres des catégories qui ont collectivement partagé les coûts des nouvelles demandes d'une autre catégorie ne sont peut-être pas au courant de ce qui s'était passé parce que les conséquences sur leurs catégories étaient minimes.

Cependant, par suite d'une protection élargie aux termes de la législation présomptive, il est peut être plus approprié qu'une catégorie soit pleinement responsable de ces coûts d'indemnisation supplémentaires.

À titre d'exemple, en ce qui concerne l'établissement des taux de prime de 2015, ceux de la plupart des GT restaient inchangés pour la majorité des employeurs, à l'exception du GT 845, Services d'administration locale, qui a vu augmenter ses taux de prime. L'augmentation du taux de prime est attribuable à l'ajout de six cancers supplémentaires pour les pompiers, y compris les effets des demandes de prestations rétroactives du 1^{er} janvier 1960 jusqu'à présent. L'augmentation a tenu compte de la possibilité de nouvelles demandes de prestations à l'avenir et de l'application d'une protection élargie aux pompiers auxiliaires et aux enquêteurs sur les incendies à temps plein et à temps partiel.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande que chaque catégorie soit distincte sans mise en commun des coûts (comme les coûts des nouvelles demandes (CND), les créances irrécouvrables et les gains et pertes) d'autres catégories ou de l'annexe 1 en fonction des CND de la catégorie pour l'année terminée le plus récemment, sous réserve d'un plan de transition.

L'imputation des primes aux employeurs selon les résultats de leur propre catégorie se traduirait par un taux de prime équitable qui refléterait les résultats collectifs de la catégorie, par opposition à l'imputation des primes aux employeurs tout en tenant compte des résultats collectifs d'autres catégories.

Pour soutenir cette nouvelle méthode, la CSPAAT devrait élaborer une

- politique d'établissement des taux de prime pour :
 - déterminer un ensemble de principes directeurs sur l'établissement des taux de prime;
 - guider les processus entrepris par la CSPAAT;
 - fournir des paramètres pour les processus qui seraient utilisés; et
- élaborer un plan de transition qui guiderait le processus pour passer de l'état actuel à l'état futur.



Le système proposé mettrait davantage l'accent sur la responsabilisation de l'employeur pour les coûts d'indemnisation et l'imputation à l'employeur d'un taux de prime qui représente sa part équitable et raisonnable. Par conséquent, les employeurs de toute catégorie d'industrie donnée voudraient seulement payer leur juste part des coûts collectifs qui ont été engagés (ou auxquels ils ont contribué) au sein de cette catégorie, plutôt que de payer un taux de prime qui comprend les coûts collectifs d'autres catégories.

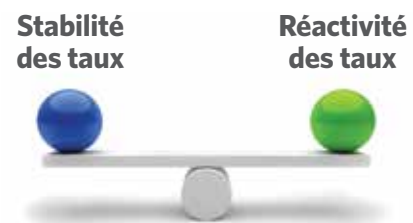
À ce titre, selon le cadre de tarification préliminaire proposé, il serait judicieux de modifier la répartition actuelle du partage des coûts collectifs des nouvelles demandes de prestations au niveau de l'annexe 1 ou de la catégorie pour adopter une méthodologie selon laquelle chaque catégorie est responsable seulement de ses propres coûts des nouvelles demandes.

Cependant, la question demeure de savoir comment traiter les catégories où la composition de l'industrie varie considérablement en raison de changements d'ordre économique, les coûts d'indemnisation imprévus en raison d'un événement catastrophique ou une situation où une augmentation du taux de prime pour toute la catégorie peut causer des augmentations substantielles des taux de prime, qui peuvent être plus élevées que les employeurs de cette catégorie sont en mesure d'assumer.

Comme M. Douglas Stanley indique dans son rapport *Une tarification équitable*, « Bien que la responsabilité collective soit nécessaire pour assurer la viabilité du régime d'indemnisation des travailleurs et que les employeurs soient admissibles à la protection qu'elle procure, le régime doit trouver un équilibre approprié qui concilie la responsabilité collective et la nécessité d'éviter l'interfinancement au niveau des industries et des employeurs. »

La CSPAAT est d'accord avec le commentaire de M. Stanley reconnaissant qu'il faut atteindre un équilibre raisonnable entre la stabilité des taux de prime et leur réactivité. De plus, il faut déterminer la façon d'imputer aux employeurs un taux de prime qui répartit équitablement les coûts pour chaque catégorie. Il faudrait tenir compte de ces objectifs clés au moment d'élaborer une politique d'établissement des taux de prime.

Tableau 10: Processus d'établissement des taux de prime équilibré



QUESTIONS À ENVISAGER

1. *Comment la CSPAAT devrait-elle gérer les coûts des nouvelles demandes en raison de situations catastrophiques qui se produisent dans une catégorie particulière?*
 - a) *La CSPAAT devrait-elle inclure ces coûts d'indemnisation dans l'exercice au cours duquel ils se produisent, ce qui pourrait donner lieu à l'imposition d'un taux de prime plus élevé aux employeurs?*
 - b) *Ou, la CSPAAT devrait-elle réduire l'augmentation du taux de prime et ajouter le reste à titre de montant aux fins d'examen des taux de prime futurs?*
 - c) *De quelle façon les situations catastrophiques devraient-elles être définies? La CSPAAT devrait-elle envisager de mettre en commun ces coûts au niveau de la catégorie ou au niveau de l'annexe 1?*

Recommandation du rapport Une tarification équitable

La CSPAAT devrait concevoir un système qui perçoit les fonds suffisants annuellement pour verser les indemnités actuelles et futures aux travailleurs blessés et qui permet à la CSPAAT de couvrir les gains et pertes annuels inévitables d'une manière rapide et prudente.

Coûts des demandes passées : Déséquilibre des programmes de tarification par incidence

Sommaire de l'approche actuelle

Dans le système actuel, les employeurs paient un taux de prime qui comprend une composante des coûts des nouvelles demandes et des demandes passées, des frais généraux et des obligations prévues par la loi. Une fois le taux de prime établi pour l'exercice financier, les employeurs l'utilisent pour diminuer leurs gains assurables et paient les primes fondées sur le taux établi pour le GT qui reflète le mieux leur(s) activité(s) commerciale(s).

En ce qui concerne les employeurs qui participent à des programmes de tarification par incidence (NMETI et CAD-7), l'année suivante, l'application des différents facteurs à chacun de ces programmes permet à un employeur d'obtenir un remboursement ou de se voir imposer une surcharge.

Afin de déterminer le montant du remboursement ou de la surcharge, les programmes de tarification par incidence comparent les coûts réels d'un employeur à ses coûts prévus.

Les programmes de tarification par incidence actuels, NMETI, CAD-7 et PRM, ont historiquement produit des déséquilibres négatifs cumulatifs (p. ex. les rabais et la valeur de la réduction des taux de prime ont été supérieurs aux surcharges et à la valeur de l'augmentation des taux de prime). Les

programmes NMETI et CAD-7 sont des programmes rétrospectifs, alors que le programme PRM est prospectif.

Les composantes techniques des programmes (p. ex. le plafond des coûts d'indemnisation et le plafond des coûts d'indemnisation de l'entreprise, les facteurs de tarification, etc.) limitent la capacité de tenir les employeurs entièrement responsables de leurs coûts. Les composantes techniques exacerbent le déséquilibre, qui est finalement payé par les employeurs de l'annexe 1. Cette question soulève des préoccupations en matière d'équité, parce que tous les employeurs de l'annexe 1 sont tenus de subventionner une partie des rabais et des réductions des taux de prime qu'un petit groupe d'employeurs obtient au sein de l'industrie et d'autres secteurs d'industrie.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, les programmes de tarification par incidence actuels seraient remplacés par une approche prospective d'établissement des taux de prime.

L'élimination des programmes de tarification par incidence réglerait la question du déséquilibre futur. La CSPAAT évalue la question du déséquilibre actuel.



Recommandation du rapport Une tarification équitable n° 3,1

Comme mesure provisoire dans l'établissement de tout nouveau cadre de tarification, je recommande que la CSPAAT

examine les programmes de tarification par incidence actuels (NMETI, CAD-7 et PRM) et qu'elle détermine le(les) mécanisme(s) approprié(s) pour régler le déséquilibre.

L'élément de subventionnement (le fait que les programmes ne devraient pas avoir d'incidence sur les revenus) devrait être traité par la CSPAAT avant tout nouveau système pour les employeurs de l'annexe 1, ce qui assurerait une transition en douceur vers un nouveau système. Dans la mesure où les programmes de tarification par incidence ne devraient pas avoir d'incidence sur les revenus, on devrait faire un effort pour atteindre le résultat pour que ces programmes cessent de contribuer à l'augmentation du passif non provisionné.

Taux de prime cibles de catégorie

Compte tenu des modifications proposées au processus d'établissement des taux de prime au niveau de la catégorie et selon la structure proposée de 22 catégories fondée sur celle du SCIAN, la CSPAAT a créé un modèle de travail du cadre de tarification préliminaire proposé qui détermine le « taux de prime cible de catégorie », notamment le taux de prime que la CSPAAT a estimé ou ciblé. À titre indicatif, les calculs tiennent compte du cadre de tarification préliminaire proposé comme s'il avait été mis en œuvre en 2014.

Les taux de prime cibles de catégorie ont été calculés à l'aide des hypothèses suivantes :

- Les coûts des nouvelles demandes ont été estimés selon le coût total des nouvelles demandes pour les lésions qui, selon les prévisions, se produiront en 2014, au moyen de résultats en matière de gains assurables et de coûts d'indemnisation des six années précédentes (de 2007 à 2012) (voir la section sur les coûts des nouvelles demandes à la p. 28); et
- Les charges administratives ont été affectées à des catégories proportionnellement à leurs coûts des nouvelles demandes et à leurs gains assurables, et
- Les coûts des demandes passées ont été répartis selon la méthode proposée de répartition du passif non provisionné. (Voir le *Document 4 : Le passif non provisionné* pour plus de précisions.)

Aux fins d'illustration et compte tenu de ces hypothèses, le tableau ci-dessous décrit les taux de prime 2014 de la CSPAAAT qui seraient appliqués aux employeurs selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

Tableau 11: Taux de prime cibles de catégorie 2014

Lettre de catégorie	Description de la catégorie	Taux de prime cible de catégorie (\$)			
		CND	Admin	CDP	Total
A	Industries des ressources primaires	2,14	0,79	1,75	4,68
B	Services publics	0,41	0,32	0,34	1,06
C	Administration publique	1,78	0,61	1,46	3,86
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	1,40	0,53	1,15	3,08
E	Ressources et fabrication connexe	1,51	0,55	1,24	3,30
F	Machinerie et fabrication connexe	1,46	0,54	1,20	3,20
G1	Construction de bâtiments	2,45	0,76	2,01	5,22
G2	Construction d'infrastructures	2,28	0,72	1,87	4,87
G3	Métiers spécialisés, construction	2,13	0,69	1,75	4,57
H	Commerce de gros	0,74	0,39	0,60	1,73
I	Commerce de détail général	0,70	0,38	0,58	1,66
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	0,60	0,36	0,49	1,46
K	Transport et entreposage	1,98	0,66	1,63	4,26
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,23	0,19	0,19	0,61
M	Finances	0,56	0,36	0,46	1,37
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,21	0,17	0,17	0,55
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,16	0,48	0,95	2,59
P	Hôpitaux	0,44	0,33	0,36	1,13
Q	Services de santé et services sociaux	1,01	0,45	0,83	2,28
R	Loisirs et hôtellerie	0,82	0,41	0,67	1,90
S	Autres services	1,08	0,47	0,88	2,43
T	Éducation	0,16	0,14	0,13	0,43
	Annexe 1	1,10	0,46	0,90	2,46

Veuillez noter que les taux de prime cibles de catégorie ci-dessus ne tiennent pas compte des limites de taux de prime qui seraient fournies aux employeurs à l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur, ou dans le cadre d'un plan de la transition relatif au cadre de tarification préliminaire proposé.

Veillez noter que les taux de prime cibles de catégorie ci-dessus sont fondés sur les coûts d'indemnisation et les résultats en matière de gains assurables prévus pour 2014 afin de prévoir les taux de prime selon la méthode du cadre de tarification préliminaire proposé. Si le modèle proposé est mis en œuvre et si les résultats en matière de coûts de catégorie varient, ces taux de prime seraient mis à jour pour tenir compte des variations des coûts.

Par ailleurs, ces taux de prime ont été calculés sans tenir compte des changements de taux de prime auxquels les employeurs pourraient être confrontés par suite du passage du mode de classification actuel au cadre de tarification préliminaire proposé. Comme il est indiqué à la section suivante, Disparité des risques, et à l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur, il peut y avoir des différences entre ce que les employeurs paient actuellement en primes « nettes » (y compris les surcharges et les remboursements liés à la tarification par incidence) et ce qu'ils peuvent s'attendre à payer selon le modèle proposé.

Afin de faire comprendre la façon dont les taux de prime cibles de catégorie 2014 ci-dessus se distinguent par rapport à ceux que les employeurs paient dans le mode de classification actuel, le tableau suivant présente les différents taux de prime selon les neuf catégories actuelles.

Tableau 12: Taux de prime de catégorie actuels

Catégorie actuelle	Taux de prime brut 2013 (\$)	Taux de prime net 2013 (\$)	GT le moins élevé 2013		Taux net moyen du GT le moins élevé 2013 (\$)	GT le plus élevé 2013		Taux net moyen du GT le plus élevé 2013 (\$)
			Nombre	\$		Nombre	\$	
A: Produits forestiers	4,84	4,64	039	2,93	3,13	030	13,04	11,41
B: Mines et industries connexes	6,46	5,93	113	5,20	4,72	110	8,15	7,16
C: Autres industries primaires	4,20	4,18	167	2,84	2,81	159	7,09	6,78
D: Fabrication	2,61	2,57	468	0,39	0,38	312	7,14	7,13
E: Transport et entreposage	4,86	4,78	553	1,93	1,94	570	6,72	6,31
F: Commerces de détail et de gros	1,85	1,81	668	0,50	0,56	689	6,17	6,10
G: Construction	6,27	6,13	704	3,69	3,58	748	18,31	16,14
H: Gouvernement et services connexes	1,39	1,39	817	0,36	0,39	830	4,45	4,21
I: Autres services	1,34	1,30	956	0,21	0,52	929	5,05	3,97
Total	2,51	2,46	956	0,21	0,52	748	18,31	16,14

Dans certaines catégories, il existe des différences importantes entre le taux de prime le moins élevé et celui le plus élevé. Ces écarts pourraient entraîner une disparité des risques ou des changements de taux de prime supplémentaires si la CSPAAAT passe de l'estimation des taux de prime au niveau du GT à l'imputation aux employeurs des taux de prime au niveau de la catégorie. Par exemple, selon le cadre de tarification préliminaire proposé, un employeur peut être tenu de payer un taux de prime au niveau de la catégorie qui peut être beaucoup plus élevé ou plus bas que son taux de prime de GT actuel.

Alors que le cadre de tarification préliminaire proposé envisage de mettre davantage l'accent sur les risques de l'employeur et ses résultats en matière d'indemnisation, l'évolution du modèle actuel au modèle proposé exigerait une approche structurée à l'intention des employeurs pour qu'ils atteignent leur taux de prime cible d'employeur, en incluant les limites de taux de prime relatives au mouvement à la hausse et à la baisse entre les bandes de risque. Comme prévu, l'effet de ces limites de taux de prime serait collectivement partagé par tous les employeurs afin d'assurer la stabilité des taux

de prime d'une année à l'autre. Les précisions sur la façon dont ce modèle fonctionnerait figurent à l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

Disparité des risques

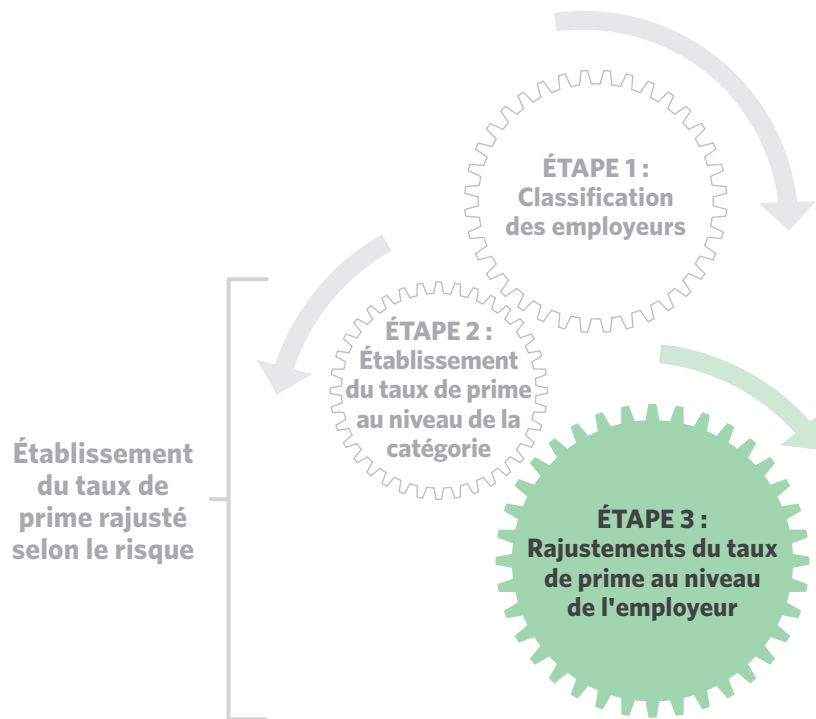
Comme il est mentionné précédemment dans le présent document, les employeurs seraient classifiés dans des regroupements plus grands en fonction de leurs activités commerciales, et les employeurs pourraient constater une différence entre leurs taux de prime de GT actuels et le taux de prime cible de catégorie prévu. Par exemple, la catégorie N proposée: Services professionnels, scientifiques et techniques comporterait notamment des activités commerciales telles que les services de comptabilité et de tenue de livres; la décoration intérieure et la vérification; l'inspection et les services connexes. Ainsi, les activités commerciales qui formeraient les catégories proposées relèvent actuellement d'une gamme de GT, dont le taux de prime de chacun est différent.

Toutefois, comme il est expliqué dans le *Document 2 : Analyse de l'état actuel*, la structure de classification actuelle compte des UC comportant divers niveaux de risque dans le même GT. Par conséquent, un sous-ensemble d'employeurs passant à une catégorie pourrait être actuellement assujéti à un taux de prime qui ne représente pas bien son risque et faire en sorte qu'ils soient subventionnés par d'autres employeurs de leur GT. Même au sein d'une UC particulière, les résultats des employeurs varient.

En analysant plus à fond chacune des 22 catégories, la CSPAAT a noté que, bien que chaque catégorie affiche un certain niveau de disparité des risques (les employeurs dont les résultats en matière d'indemnisation diffèrent de ceux de la catégorie), cette disparité des risques ne peut pas être traitée au détriment de la minimisation de la prévisibilité actuarielle de chaque catégorie. Il est nécessaire de déterminer la prévisibilité actuarielle de chaque catégorie pour permettre le calcul d'un taux de prime qui atténue des niveaux de volatilité importants.

Pour remédier à la disparité des risques, le cadre de tarification préliminaire proposé intègre des mesures au niveau de l'employeur individuel, comme les bandes de risque minimales et maximales au sein de chaque catégorie d'industrie. Ces mesures visent à atteindre une plus grande équité au moyen du processus d'établissement des taux de prime et sont décrites plus en détail dans la section suivante du document, l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

RAJUSTEMENTS DU TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR (ÉTAPE 3)



Objectif : Une approche prospective d'établissement des taux pour tous les employeurs, servant d'avertissement précoce aux employeurs qui constatent des répercussions sur les taux de prime, tout en appuyant leurs efforts visant à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité.

Solutions de rechange à examiner davantage :

- degré de prévisibilité actuarielle pour les employeurs individuels, y compris les implications pour les petits employeurs et le traitement des nouveaux employeurs;
- utilisation de bandes de risque par opposition à un taux individuel pour chaque employeur;
- nombre, tranche, taille, relativité des bandes de risque appropriés et le mouvement approprié entre celles-ci;
- limites de taux de prime qui servent de seuil relatif à la surcharge à imposer à un employeur ou relatif à une autre responsabilité collective au niveau de la catégorie;
- point de départ approprié pour que les employeurs passent du système actuel au cadre de tarification préliminaire proposé à des fins de transition; et
- Potentiel d'un mécanisme de surcharge pour les employeurs ayant des coûts de prestations disproportionnés par rapport à leur catégorie et(ou) s'il existe un écart important entre leur taux de prime actuel et leur taux cible.

Prévisibilité actuarielle

Sommaire de l'approche actuelle

Dans le système de tarification par incidence actuel, un bon nombre d'employeurs participent à des programmes de tarification par incidence (PRM, CAD-7, NMETI) fondés sur le montant des primes qu'ils versent au système.

Environ 59 %⁶ des employeurs ne sont pas en mesure de participer aux programmes de tarification par incidence actuels parce qu'ils paient des primes de moins de 1000 \$.

Tableau 13: Critères d'admissibilité aux programmes de tarification par incidence actuels de la CSPAAT

	S'applique aux employeurs qui paient des primes annuelles moyennes (\$)
NMETI	> 25 000
CAD-7	> 25 000 (secteur de la construction seulement)
PRM	> 1000 - < 25 000

Cadre de tarification préliminaire proposé

Au sein du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a évalué le bien-fondé de la révision des programmes de tarification par incidence actuels. Il a donc été déterminé que ceux-ci pourraient être remplacés par un processus de rajustements prospectifs du taux de prime au niveau de l'employeur, dans le cadre d'un processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque qui s'applique à tous les employeurs de l'annexe 1.

Afin de déterminer un taux de prime rajusté au niveau de l'employeur, la CSPAAT se pencherait sur deux facteurs principaux :

- profil de risque;
- prévisibilité actuarielle.

Dans le cadre de ces rajustements au niveau de l'employeur, la prévisibilité actuarielle d'un employeur⁷ 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.

L'approche proposée tient compte des résultats en matière d'indemnisation de chaque employeur tout en réduisant les variations potentiellement marquées de ses rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur. Cette méthode est surtout importante par rapport aux petits employeurs, car il arrive parfois que les résultats d'un employeur particulier changent considérablement d'une année à l'autre. Cette approche permettrait à un employeur de prévoir à l'avance ses futurs coûts de prime de la CSPAAT.



6 Les données de l'année civile 2013 ont été évaluées à partir de septembre 2014 afin de cerner les employeurs au niveau de l'organisme qui ne seraient pas pris en considération à des fins de tarification par incidence (programmes NMETI, CAD-7 et PRM).

7 Une pondération 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

Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à inclure les employeurs qui ne sont pas admissibles aux programmes actuels et à permettre aux nouveaux employeurs de bénéficier plus tôt de rajustements au niveau de l'employeur.

Concilier la stabilité des taux de prime et leur réactivité

Pour que le cadre de tarification préliminaire proposé obtienne les principaux objectifs, la CSPAAT a élaboré un modèle de travail qui utilise suffisamment de données pour être en mesure de déterminer les répercussions sur les employeurs du point de vue des taux de prime.

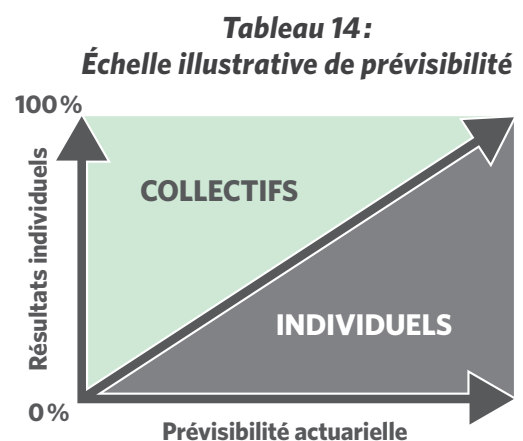
À l'aide de la méthodologie du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a produit les taux de prime 2014 des employeurs afin que ceux-ci puissent se situer par rapport aux taux de prime cibles de catégorie qui ont été créés au niveau de la catégorie (tel qu'il est énoncé précédemment dans ce document). Dans cette section, la CSPAAT présente des renseignements sur un modèle de travail qui repose sur 13 années de résultats en matière d'indemnisation et de gains assurables.

Pour déterminer un bon équilibre entre la réactivité des taux de prime et leur stabilité ou entre la responsabilité individuelle de l'employeur et la responsabilité collective, la CSPAAT a examiné les résultats en matière de gains assurables et de coûts d'accidents des employeurs de l'annexe 1 pour la période de 2007 à 2012. Chaque période dure six ans (p. ex. 2007 à 2012; 2006 à 2011, etc.).

Après cette évaluation, la CSPAAT a déterminé que lorsque les employeurs ont des gains assurables élevés et un nombre total de demandes de prestations élevé (il s'agit généralement de grands employeurs), il faut accorder une plus grande attention aux résultats en matière d'accidents de l'employeur. Inversement, lorsque les employeurs ont de faibles gains assurables et un nombre total de demandes de prestations peu élevé (il s'agit généralement de petits employeurs), on accorde moins d'attention aux résultats en matière d'accidents de l'employeur.

Cette idée est mieux illustrée par les données ci-dessous, qui ont été présentées par M. Douglas Stanley dans son rapport final.

Les nouveaux employeurs devront peut-être accorder plus d'importance à la protection collective, car ils déclarent leurs gains assurables pour la première fois et la CSPAAT ne peut pas prédire adéquatement leurs antécédents d'accident. De plus, la fluctuation de leurs antécédents d'accident pourrait entraîner une volatilité importante. Une fois que l'employeur a plus de prévisibilité actuarielle (ce qui signifie qu'il est inscrit auprès de la CSPAAT depuis un certain temps et a donc fourni des renseignements sur ses gains assurables et, potentiellement, sur ses demandes de prestations), la CSPAAT peut mieux prévoir ses gains assurables et ses résultats en matière d'indemnisation futurs. Par conséquent, l'employeur peut être tenu davantage responsable des coûts qu'il impose au système.



Pour déterminer un facteur de prévisibilité (le poids collectif et/ou individuel) approprié qui s'appliquerait aux employeurs, la CSPAAAT a vérifié l'efficacité d'un certain nombre d'options. Dans le cadre de l'analyse de la CSPAAAT, les options suivantes ont également été examinées (cette liste n'est pas complète):

- l'évaluation de la mesure actuelle de la CSPAAAT de la prévisibilité actuarielle (un GT est crédible s'il a plus de 400 demandes de prestations avec interruption de travail ou 12 000 fois le plafond des gains assurables de l'année tarifaire);
- l'évaluation des employeurs selon un seul critère tel que les gains assurables ou les demandes de prestations pour interruption de travail; et
- l'évaluation des employeurs à partir des combinaisons d'éléments comme les gains assurables et les coûts d'indemnisation, les demandes de prestations avec interruption de travail ou le nombre de demandes de prestations, tout en appliquant des pondérations différentes aux critères, par exemple, l'utilisation de:
 - 75 % des gains assurables et 25 % des coûts d'indemnisation;
 - 75 % des gains assurables et 25 % des demandes de prestations pour interruption de travail;
 - 50 % des gains assurables et 50 % des coûts d'indemnisation;
 - 50 % des gains assurables et 50 % du nombre de demandes de prestations (1000).
 - 25 % des gains assurables et 75 % des coûts d'indemnisation; et
 - 25 % des gains assurables et 75 % du nombre de demandes de prestations (1200).

L'exemple suivant illustre certaines des différentes options qui ont été considérées pour évaluer la prévisibilité d'un employeur :

Tableau 15: Exemple explicatif

	Employeur X	Employeur Y	Employeur Z
Gains assurables (\$)	1 million	100 millions	2 milliards
Nombre de lésions avec interruption de travail	10	275	800
Nombre total de demandes de prestations	60	300	1600
Coûts d'indemnisation (\$)	0,1 million	1,1 million	7,0 millions

Trois employeurs, X, Y et Z, sont différents à tous points de vue. L'employeur X affiche un petit nombre de demandes de prestations, dont la plupart sont pour des lésions sans interruption de travail. Cependant, les lésions avec interruption de travail qui sont survenues sont très coûteuses pour cet employeur (10 000 \$/demande de prestations pour interruption de travail). L'employeur Y, par ailleurs, affiche un nombre plus élevé de demandes de prestations, dont la plupart sont pour des lésions avec interruption de travail. Néanmoins, les coûts par demande de prestations pour interruption de travail (4 000 \$/demande de prestations pour interruption de travail) sont généralement moindres que les résultats de l'employeur X. Par ailleurs, l'employeur Z affiche un grand nombre de demandes par rapport aux employeurs X et Y, mais les coûts par demande de prestations pour interruption de travail (8 750 \$/demande de prestations pour interruption de travail) ne sont pas aussi faibles que ceux de l'employeur X et non pas aussi élevés que ceux de l'employeur Y.

L'employeur X devrait-il être considéré comme posant davantage de risque pour le régime, parce que les coûts de lésions avec interruption de travail sont plus élevés par demande de prestations que ceux des employeurs Y et Z? Considérons-nous que l'employeur Y pose beaucoup de risque

puisque le nombre de lésions avec interruption de travail par rapport au nombre total de demandes de prestations est plus élevé que chez les employeurs X et Z? L'employeur Z présente-t-il plus de risque puisque le nombre total de demandes de prestations est plus élevé que celui des employeurs X et Y?

L'évaluation des employeurs selon un seul critère ou facteur peut influencer la façon dont la CSPAAT calcule le niveau de risque attribué à un employeur.

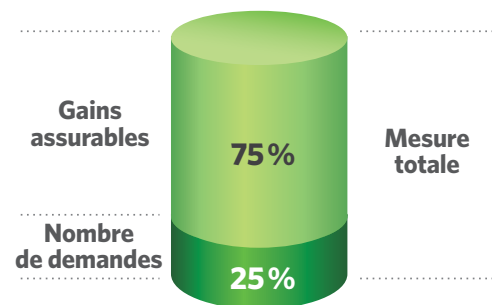
Après avoir évalué les différentes alternatives permettant d'établir le niveau de risque approprié (la proportion de ses propres résultats en matière d'indemnisation que l'employeur devrait assumer) ou de protection (le niveau de protection dont il a besoin pour parer à de grandes variations de taux de prime) qu'elle attribuerait aux employeurs, la CSPAAT a mesuré la prévisibilité actuarielle des employeurs en fonction de deux éléments: les gains assurables et le nombre total de demandes de prestation.

Cette approche est fondée sur le principe que l'utilisation tant des gains assurables que du nombre de demandes de prestations fournit à la CSPAAT une évaluation globale du niveau de protection requis pour les employeurs du point de vue de la volatilité des taux de prime, tout en tenant compte des répercussions de ce calcul sur la stabilité des taux. L'utilisation de ces deux facteurs permet à la CSPAAT de mieux prévoir le niveau d'importance qui pourrait être accordé aux résultats en matière d'indemnisation de l'employeur et de produire un taux de prime qui reflète ces résultats.

Cependant, il convient de noter que cette méthode ne permettrait pas de mesurer la prévisibilité actuarielle d'un employeur fondée sur les coûts d'accidents, car l'inclusion de ceux-ci à titre de composante du facteur de prévisibilité actuarielle peut défavoriser les employeurs qui ont une demande de prestations en cas de catastrophe ou une demande de prestations à coût élevé.

En utilisant la prévisibilité actuarielle d'un employeur⁸, la CSPAAT serait mieux placée pour attribuer à chaque employeur un facteur de prévisibilité actuarielle. La CSPAAT a également attribué une pondération à ces deux composantes: 75 % pour la prévisibilité des gains assurables et 25 % pour la prévisibilité des demandes de prestations. Les formules indiquées ci-dessous ont été utilisées pour déterminer le facteur de prévisibilité actuarielle de chaque employeur.

Tableau 16 : Mesure de la prévisibilité actuarielle des employeurs proposée par la CSPAAT



⁸ Une pondération 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

$$\text{Prévisibilité actuarielle des gains assurables} = \left(\sqrt{\frac{\text{Total des gains assurables en 6 ans}}{12\,000 \times \text{plafond des gains assurables}}} \right) \text{ plafonnée à } 100\%$$

$$\text{Prévisibilité actuarielle du nombre total de demandes} = \left(\sqrt{\frac{\text{Nombre total de demandes en 6 ans}}{1\,200}} \right) \text{ plafonnée à } 100\%$$

$$\text{Combinaison de prévisibilité} = 75\% \text{ de la prévisibilité actuarielle des gains assurables} + 25\% \text{ de la prévisibilité actuarielle du nombre total de demandes}$$

Le résultat de l'utilisation des formules de prévisibilité ci-dessus permet à la CSPAAAT de regrouper les employeurs selon une échelle de prévisibilité qui mesure le niveau de résultats individuels et collectifs à attribuer à un employeur.

Tableau 17: Échelle de prévisibilité proposée

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

Est-ce avantageux pour les petits employeurs?

Comme l'indique le tableau ci-dessus, les taux de prime des employeurs ayant une faible prévisibilité sont moins en mesure de refléter leurs résultats en matière d'indemnisation et exigent plus de protection contre les variations de taux de prime. Ces employeurs paieraient un taux de prime qui est plus représentatif des résultats collectifs, permettant des rajustements plus petits et plus raisonnables liés à leurs propres résultats individuels.

Alternativement, les employeurs sont réputés avoir un facteur de prévisibilité actuarielle de 100 % (et sont donc responsables de tous leurs résultats) si, sur une période de six ans, ils ont eu environ un milliard de dollars de gains assurables et environ 1200 demandes de prestations.

Pour s'assurer que les employeurs ayant un faible facteur de prévisibilité actuarielle participent au programme et acceptent une certaine responsabilité à l'égard de leurs résultats en matière d'indemnisation, un facteur minimal de 2,5% a été établi, le reste étant constitué des résultats collectifs de leur catégorie. Cette échelle, combinée à la limite par demande de prestations graduelle (voir p.30), offre aux petits employeurs une capacité d'influencer leurs taux de prime (quelque chose que le système actuel n'offre pas), tout en leur fournissant des niveaux appropriés de protection pour gérer leur exposition en matière de prime. Ce facteur garantit que tous les employeurs participent, d'une certaine façon, à des rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

Le résultat de tout ce qui précède est que les employeurs dont la prévisibilité actuarielle est plus faible (d'après leurs gains assurables et le nombre de leurs demandes de prestations) se verraient attribuer un facteur fondé moins sur leurs résultats individuels et davantage sur les résultats collectifs de leur catégorie.

À mesure que les résultats en matière d'indemnisation et les gains assurables de l'employeur augmentent, l'équilibre entre les résultats individuels et collectifs se déplacerait, et l'accent serait davantage mis sur les résultats en matière d'indemnisation de l'employeur individuel : potentiellement, jusqu'à une responsabilisation individuelle de 100 %. De nombreux petits employeurs seraient incapables d'atteindre des facteurs de prévisibilité actuarielle plus élevés et, par conséquent, les résultats collectifs de leur catégorie joueraient toujours un rôle essentiel dans leurs rajustements de taux de prime au niveau de l'employeur. Dans le mode actuel, environ 59 %⁹ des employeurs paient le taux de prime de GT, où leurs propres résultats en matière d'indemnisation ne jouent aucun rôle dans la détermination de leur taux de prime.

Au-delà du fait que le régime d'indemnisation des travailleurs offre l'avantage de la responsabilité collective avec un accès garanti à la protection, le cadre de tarification préliminaire proposé comprend d'autres fonctionnalités pour protéger les petits employeurs contre la volatilité des taux de prime :

- un nombre réduit de plus grands groupes d'employeurs qui offre une meilleure protection contre les demandes de prestations catastrophiques;
- des limites par demande de prestations graduelles qui reconnaissent que les petits employeurs ne peuvent pas assumer les mêmes coûts que les grands employeurs; et
- une échelle de prévisibilité pour s'assurer que les taux des petits employeurs ne sont pas trop sensibles à des résultats imprévisibles.

Au sein du cadre de tarification préliminaire proposé, les taux de prime rajustés au niveau de l'employeur refléteraient mieux les résultats en matière d'indemnisation : les taux des employeurs affichant de bons résultats diminueraient, et ceux des employeurs affichant de mauvais résultats augmenteraient. Ce scénario n'est pas possible dans le système actuel, car les employeurs affichant de bons résultats sont mal harmonisés avec les employeurs affichant de mauvais résultats.

Tandis que les petits employeurs exigent plus de protection contre la volatilité des taux de prime, un niveau de réactivité raisonnable est nécessaire à l'égard du 59 %¹⁰ des employeurs qui n'en ont actuellement aucune et qui pourraient subventionner des employeurs affichant de mauvais résultats. Contrairement au système actuel, le cadre de tarification préliminaire proposé permettrait que les taux de prime d'un petit employeur se déplacent selon les résultats en matière d'indemnisation de celui-ci au moyen de mesures visant à atténuer ces effets en limitant ces déplacements en vue d'assurer une stabilité raisonnable.

À l'aide d'exemples explicatifs, les sections suivantes guident les employeurs tout au long du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque. Au moyen d'une série d'étapes (étapes A à I), la CSPAAT utilise le processus de classification selon les bandes de risque pour calculer la façon dont un employeur obtiendrait son taux de prime cible d'employeur ou son taux de prime réel d'employeur.

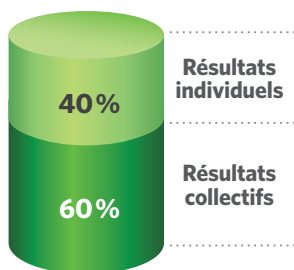
9 Les données de l'année civile 2013 ont été évaluées à partir de septembre 2014 afin de cerner les employeurs au niveau de l'organisme qui ne seraient pas pris en considération à des fins de tarification par incidence (programmes NMETI, CAD-7 et PRM).

10 Les données de l'année civile 2013 ont été évaluées à partir de septembre 2014 afin de cerner les employeurs au niveau de l'organisme qui ne seraient pas pris en considération à des fins de tarification par incidence (programmes NMETI, CAD-7 et PRM).

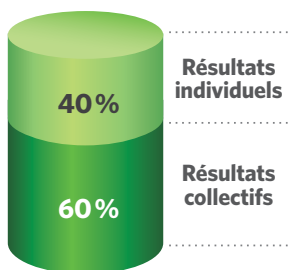
Étape A : Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur

À l'étape A, quatre employeurs servent à illustrer les facteurs dont la CSPAAT tient compte pour déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur. Les employeurs A et B représentent les moyens employeurs qui ont une responsabilité individuelle de 40 % (0,4) et une responsabilité collective de 60 % (0,6). Les employeurs C et D représentent les petits employeurs qui ont une responsabilité individuelle de 2,5 % (0,025) et une responsabilité collective de 97,5 % (0,975).

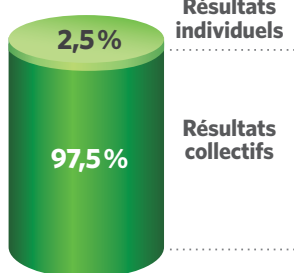
EMPLOYEUR A



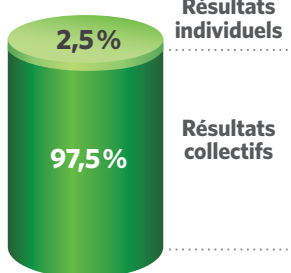
EMPLOYEUR B



EMPLOYEUR C



EMPLOYEUR D



QUESTIONS À ENVISAGER

1. Dans l'établissement des taux de prime au niveau de l'employeur, quels sont les facteurs que la CSPAAT devrait examiner lors de l'évaluation du niveau de protection dont un employeur a besoin pour parer à de grandes variations de taux?
 - a) Dans l'évaluation de la prévisibilité actuarielle, la CSPAAT devrait-elle inclure les gains assurables, les coûts d'indemnisation, le nombre de demandes de prestations, les lésions avec interruption de travail ou certains autres facteurs?
 - b) La CSPAAT devrait-elle utiliser différentes combinaisons de gains assurables et le nombre total de demandes de prestations?
 - c) Les pourcentages reflètent-ils de façon appropriée l'attribution de résultats individuels et collectifs?
 - d) Un nouvel employeur devrait-il être traité de la même façon qu'un employeur actuel?
2. L'introduction des taux de prime rajustés selon les résultats à l'intention des petits employeurs, actuellement exclus des programmes de tarification par incidence de la CSPAAT, représente-t-elle trop de sensibilité des taux de prime?

Recommandation du rapport Une tarification équitable n° 3,1

Il devrait exister un incitatif pour maximiser la participation des employeurs de toute taille en tenant compte de leur crédibilité actuarielle. Cet élément de rajustement de taux ne devrait pas avoir d'incidence sur les revenus et devrait constituer un facteur de la formule d'établissement des taux.

L'important, c'est que tous les employeurs, peu importe leur taille, aient accès à un système qui rajuste leur prime en fonction de leurs résultats. Comme il est constaté précédemment, 110 000 employeurs ou environ la moitié de tous les employeurs qui prennent part au régime actuellement ne sont pas en mesure de participer au programme de tarification par incidence actuel.

Classification selon la bande de risque

Sommaire de l'approche actuelle

Les programmes de tarification par incidence existent depuis des décennies. Les programmes CAD-7 et NMETI ont été mis sur pied en 1984, et le programme PRM a été lancé en 1998. La CSPAAT a donc de nombreuses années d'expérience en administration de programmes de tarification par incidence, y compris l'essai d'approches rétrospectives, où un employeur obtient un rabais ou une surcharge représentant un pourcentage des primes déjà payées, et des approches prospectives, où les primes d'un employeur sont rajustées pour l'année à venir en fonction de ses antécédents d'accident précédents.

Les facteurs qui sont mesurés selon les trois programmes de tarification de la CSPAAT sont les suivants :

Tableau 18: Seuils de la tarification par incidence

NMETI	<p>L'indemnisation est déterminée selon les registres de coûts et de fréquence des lésions comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'indemnité maximale correspond à cinq fois le plafond des gains assurables. ▪ Le plafond des coûts de l'entreprise correspond à quatre fois les coûts d'indemnisation prévus. ▪ Selon la taille de l'entreprise, un facteur de tarification est également appliqué. Plus le montant de la prime ou des gains assurables est faible, plus le facteur de tarification l'est également.
CAD-7	utilise un facteur de tarification, la moyenne des coûts d'accidents prévus, l'indice des coûts de l'employeur, l'indice de fréquence de l'employeur et l'indice de résultats de l'employeur
PRM	Le nombre de demandes de prestations correspond au nombre de demandes dont les coûts dépassent 500 \$. Selon le nombre de demandes de prestations, l'augmentation maximale est de 50 %, tandis que les employeurs qui ne comptent aucune demande obtiennent une réduction de 5 à 10 %.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Au sein du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a évalué le bien-fondé de la révision des programmes de tarification par incidence actuels. Il a donc été déterminé que ceux-ci pourraient être remplacés par un processus de rajustements prospectifs du taux de prime au niveau de l'employeur, dans le cadre d'un processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque qui s'applique à tous les employeurs de l'annexe 1.

Selon le cadre de tarification préliminaire proposé, chaque employeur verrait le taux de prime cible de catégorie rajusté en fonction du risque qu'il pose pour le système (compte tenu des résultats historiques ou de la prévisibilité actuarielle de chaque employeur). Ce rajustement donnerait lieu à un taux de prime cible d'employeur pour l'année civile à venir qui n'est plus assujéti à une surcharge ni à un rabais ultérieurement au cours de l'année suivante.

Ce système est différent du système actuel, selon lequel on impute à chaque employeur un taux de prime qui est fondé sur les coûts collectifs de tous les employeurs au sein de son GT. Certains d'entre ceux-ci profitent des rabais ou sont assujéti à des surcharges beaucoup plus tard au cours de l'année civile suivante (ce qui est le cas pour les employeurs des programmes NMET1 et CAD-7), alors que les employeurs du programme PRM font actuellement l'objet d'une forme de tarification par incidence prospective.

Dans le système proposé, l'employeur serait classifié dans une bande de risque correspondant au taux de prime cible de catégorie fondé sur son profil de risque individuel et regroupé avec d'autres employeurs de sa catégorie ayant en commun un profil de risque similaire.

Selon les résultats en matière d'indemnisation et les gains assurables d'un employeur, celui-ci serait classifié dans une bande de risque qui est supérieure ou inférieure au taux de prime cible de catégorie.

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 cible de catégorie. Les employeurs dont les profils de risque sont semblables seraient regroupés dans une bande de risque aux fins de l'établissement des taux de prime et payeraient un taux commun. Dans chaque catégorie, les bandes de risque font l'objet de restrictions telles que le taux de prime des bandes de risque minimale (0,20 \$) et maximale, qui ne dépasseraient pas près de trois fois le taux de prime cible de catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5% du taux de prime.

Pour déterminer la taille des bandes de risque, la CSPAAT a considéré qu'une bande représente une tranche de 10% du taux de prime. Cependant, en examinant le résultat du mouvement entre les bandes de risque de 10%, la CSPAAT a remarqué qu'un certain nombre d'employeurs ont affiché une petite variation de leurs coûts d'indemnisation (profil de risque), à la hausse ou à la baisse, ce qui produirait un changement de taux de prime de 10% d'une année à l'autre.

La CSPAAT a évalué ces cas et a déterminé qu'il n'est pas judicieux d'imputer à un employeur une augmentation ou de lui accorder une réduction de 10% s'il ne s'agit que d'une petite modification de son profil de risque.

À cet égard, la CSPAAT a élaboré une nouvelle approche pour traiter ces types d'employeurs en créant des bandes de risque qui sont établies par tranches de 5%. Pour les employeurs dont le profil de risque a fait l'objet d'un petit changement, la bande de risque de 10% serait divisée en deux tranches de 5%, ce qui les ferait changer de bande de risque. Cette division serait également plus exacte et davantage liée à leurs résultats en matière de coûts d'indemnisation réels.

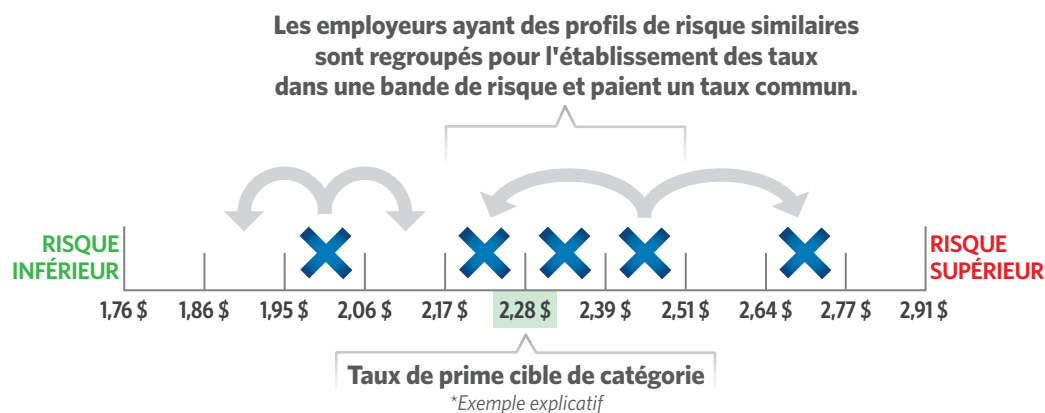


Afin de s'assurer que tous les employeurs paient leur juste part des coûts du régime, le taux de prime de la bande de risque minimale dans chaque catégorie serait établi à 0,20 \$. En établissant les taux de prime selon la bande de risque, la CSPAAT devrait considérer que, malgré les efforts déployés par un employeur en santé et sécurité au travail, chaque employeur représente un certain degré de risque pour le régime. Par ailleurs, chaque employeur représente des coûts réels pour le régime (p. ex., la CSPAAT doit facturer et percevoir des primes auprès de chaque employeur et engager des frais généraux supplémentaires en sus des frais de recouvrement du passif non provisionné). Pour ces raisons, le cadre de tarification préliminaire proposé comprend un taux de prime minimal afin de s'assurer que tous les employeurs contribuent une certaine somme raisonnable au titre des coûts du risque et des frais administratifs.

Une description du taux de prime maximal de chaque catégorie et de la façon dont ce plafond est établi figure dans la section Coûts des employeurs supérieurs aux seuils des taux de prime.

Le tableau ci-dessous illustre comment un graphique des bandes de risque pourrait apparaître selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

Tableau 19: Échelle illustrative de classification selon la bande de risque



Afin de déterminer le rajustement du taux de prime au niveau de l'employeur et comment un employeur serait classifié par rapport au taux de prime cible de catégorie, la CSPAAT déterminerait d'abord la prévisibilité actuarielle individuelle de l'employeur, comme il est décrit dans la section précédente. Après que la prévisibilité actuarielle de l'employeur aura été établie (étape A), la CSPAAT suivrait les étapes décrites dans le reste de cette section pour déterminer les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur pour l'année à venir ainsi que la bande de risque dans laquelle celui-ci serait classifié.

Classification selon la bande de risque : étapes B à I

La section suivante de ce document examine plus en profondeur les renseignements actuariels requis pour effectuer les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur. Dans son rapport final, M. Douglas Stanley a utilisé l'analogie des mécanismes d'une horloge pour décrire le cadre de tarification intégré. Les formules actuarielles prévues ci-dessous constituent le fondement de l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur, du cadre de tarification préliminaire proposé.



À l'aide des exemples d'employeurs présentés à l'étape A qui examinent la prévisibilité actuarielle, les étapes suivantes (B - I) montrent la façon dont un employeur serait classifié selon les bandes de risque et comment son taux de prime cible d'employeur ainsi que son taux de prime réel d'employeur seraient calculés. Le taux de prime cible d'employeur représente le montant qu'un employeur devrait payer pour financer sa juste part des coûts ainsi que les coûts collectifs de la catégorie selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

Le taux de prime réel d'employeur représente le montant que chaque employeur paierait réellement, en tenant compte des restrictions relatives aux bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédentes ainsi que des résultats collectifs de tous les employeurs de cette catégorie.

Étape B: Déterminer le total des coûts d'indemnisation d'un employeur

La CSPAAAT examinerait toutes les lésions survenues sur une période continue de six ans. Ainsi, pour l'année de prime 2014, par exemple, la CSPAAAT utiliserait les années de lésion de 2007 à 2012.

Ensuite, la CSPAAAT résumerait tous les coûts associés qui ont été payés dans le cadre des demandes enregistrées, en tenant compte des indemnités maximales imposées au niveau de l'employeur (comme il est énoncé précédemment dans le document).

Tableau 20: Exemple explicatif du total des coûts d'indemnisation d'un employeur sur une période de six ans

Période de six ans, y compris les coûts d'indemnisation du 1 ^{er} 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						

Les exemples suivants sont destinés à guider le lecteur tout au long du processus de rajustement du taux de prime au niveau de l'employeur. À cette étape, la CSPAAAT déterminerait le total des coûts d'indemnisation (CI) des employeurs A, B, C et D sur une période de six ans.

EMPLOYEURA
Coûts d'indemnisation -
0,5461M\$

EMPLOYEURB
Coûts d'indemnisation -
0,8278 M\$

EMPLOYEURC
Coûts d'indemnisation -
0M\$

EMPLOYEURD
Coûts d'indemnisation -
0M\$

Étape C: Déterminer les gains assurables d'un employeur

La CSPAAAT obtiendrait alors les gains assurables pour la même période de six ans (jusqu'au plafond annuel des gains de chaque année) de chaque employeur, comme ils ont été enregistrés pour la déclaration et le paiement des primes.

L'exemple illustratif suivant montre les gains assurables (GA) de chaque employeur.

EMPLOYEUR A Gains assurables - 108,95 M\$	EMPLOYEUR B Gains assurables - 172,328 M\$
EMPLOYEUR C Gains assurables - 0,0345 M\$	EMPLOYEUR D Gains assurables - 0,655 M\$

Le profil de risque de chaque employeur est déterminé selon les coûts d'indemnisation que l'employeur a versés au régime par rapport aux gains qui ont été déclarés pour la même période.

Étape D: Déterminer le profil de risque d'un employeur

En suivant les étapes B et C, la CSPAAAT déterminerait alors le profil de risque d'un employeur :

Formule 1: Déterminer le profil de risque d'un employeur

$$\frac{\text{Étape B}}{\text{Étape C}} \times 100 = \text{Profil de risque de l'employeur}$$

EMPLOYEUR A $\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \frac{0,5461 \text{ M\$}}{108,95 \text{ M\$}} \times 100 = 0,5012$	EMPLOYEUR B $\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \frac{0,8278 \text{ M\$}}{172,328 \text{ M\$}} \times 100 = 0,4804$
EMPLOYEUR C $\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \frac{0 \text{ M\$}}{0,0345 \text{ M\$}} \times 100 = 0$	EMPLOYEUR D $\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \frac{0 \text{ M\$}}{0,655 \text{ M\$}} \times 100 = 0$

Étape E: Déterminer le profil de risque de catégorie**Formule 2: Déterminer le profil de risque de catégorie**

$$\frac{\text{Total des coûts d'indemnisation de catégorie}}{\text{Total des gains assurables de catégorie}} \times 100 = \text{Profil de risque de catégorie}$$

Afin de comparer la façon dont le profil de risque de l'employeur se distingue par rapport au profil de risque de catégorie, la CSPAAT doit obtenir le total des coûts d'indemnisation et des gains assurables de la catégorie de cet employeur. L'exemple explicatif suivant illustre le calcul du profil de risque de la catégorie.

EMPLOYEURA	
$\frac{0,1881\text{G\$}}{48,8004\text{G\$}}$	$\times 100 = 0,3854$

EMPLOYEURB	
$\frac{0,1944\text{G\$}}{53,3197\text{G\$}}$	$\times 100 = 0,3646$

EMPLOYEURC	
$\frac{0,1501\text{G\$}}{41,5661\text{G\$}}$	$\times 100 = 0,3611$

EMPLOYEURD	
$\frac{0,2317\text{G\$}}{36,5435\text{G\$}}$	$\times 100 = 0,6340$

Étape F: Déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur

À cette étape, la CSPAAT devrait déterminer dans quelle mesure les résultats en matière de coûts d'indemnisation d'un employeur peuvent être considérés dans le cadre de rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

Pour calculer le profil de risque rajusté de l'employeur, la CSPAAT multiplierait le facteur de prévisibilité actuarielle de l'employeur (de l'étape A (p. 49), où la CSPAAT examine les résultats individuels et collectifs d'un employeur) par son profil de risque (étape D) et calcule son profil de risque rajusté comme suit :

Formule 3: Déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur

$$(\text{Étape A} \times \text{étape D}) + [(1,0 - \text{étape A}) \times \text{étape E}] = \text{Profil de risque rajusté de l'employeur}$$

L'exemple explicatif suivant démontre comment déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur.

EMPLOYEUR A

$$(0,40 \times 0,5012) \text{ ou } 0,2005 + [(1,0 - 0,4) \times 0,3854 \text{ ou } 0,2312] = 0,4317$$

EMPLOYEUR B

$$(0,40 \times 0,4804) \text{ ou } 0,1922 + [(1,0 - 0,4) \times 0,3646 \text{ ou } 0,2188] = 0,4110$$

EMPLOYEUR C

$$(0,025 \times 0,0) \text{ ou } 0 + [(1,0 - 0,025) \times 0,3611 \text{ ou } 0,3521] = 0,3521$$

EMPLOYEUR D

$$(0,025 \times 0,0) \text{ ou } 0 + [(1,0 - 0,025) \times 0,6340 \text{ ou } 0,6182] = 0,6182$$

Étape G : Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur

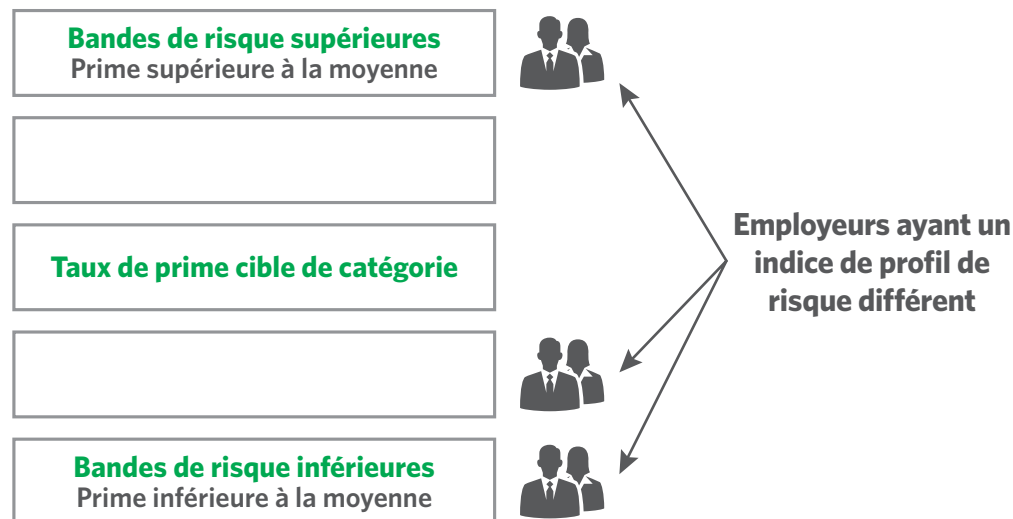
À cette étape, la CSPAAT examinerait les résultats de l'employeur à l'égard du profil de risque de catégorie (étape E) afin de déterminer ses résultats par rapport à la moyenne de tous les autres employeurs de la même catégorie. Ce calcul donne à la CSPAAT l'indice de profil de risque de l'employeur.

Formule 4: Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur

$$\frac{\text{Étape F}}{\text{Étape E}} \times 100 = \text{Indice de profil de risque de l'employeur}$$

EMPLOYEURA $\frac{0,4317}{0,3854} \times 100 = 112,01\%$	EMPLOYEURB $\frac{0,4110}{0,3646} \times 100 = 112,73\%$
EMPLOYEURC $\frac{0,3521}{0,3611} \times 100 = 97,5\%$	EMPLOYEURD $\frac{0,6182}{0,6340} \times 100 = 97,5\%$

Tableau 21: Exemple explicatif des employeurs ayant un profil de risque différent :



Étape H : Déterminer le taux de prime cible d'un employeur

Afin de calculer le taux de prime cible d'employeur que chaque employeur devrait payer (qui est essentiellement fondé sur ses résultats individuels), la CSPAAAT doit déterminer la bande de risque cible de l'employeur par rapport au taux de prime cible de catégorie ainsi que la composante des coûts collectifs de la catégorie.

Pour ce faire, la CSPAAAT repère l'indice de profil de risque de l'employeur sur les bandes de risque et obtient le taux de prime correspondant.

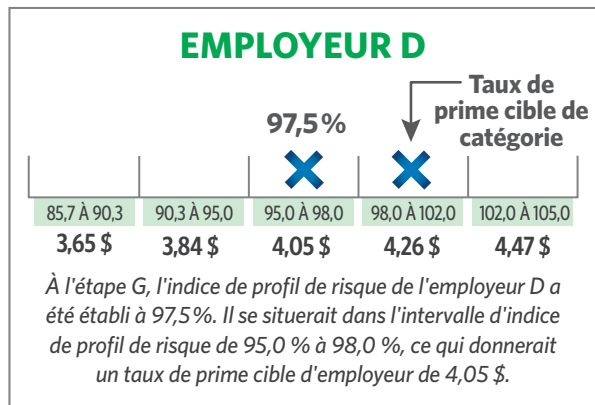
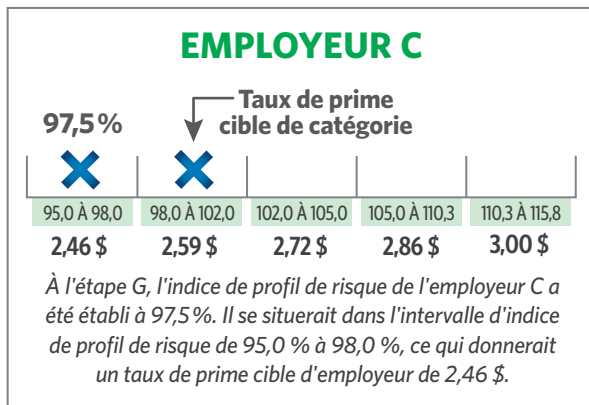
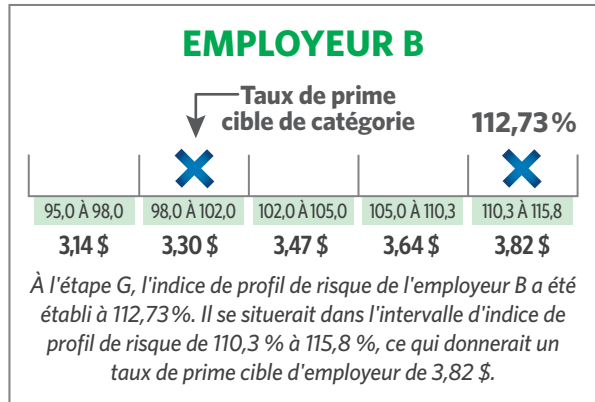
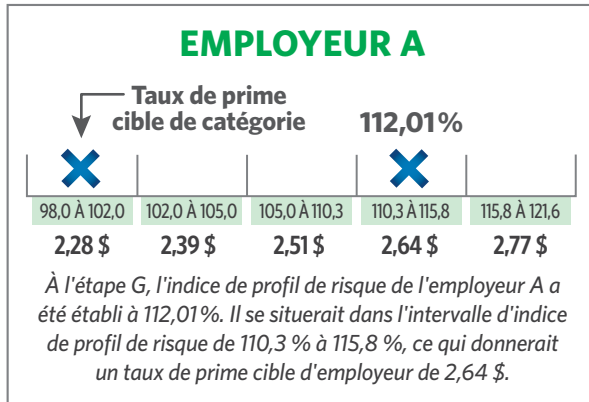
Le résultat de ce calcul indique chaque taux de prime cible d'employeur. Ce taux représente ce que l'employeur devrait payer en fonction de sa prévisibilité actuarielle et de ses résultats individuels en matière d'indemnisation.

Pour montrer aux employeurs comment leur taux de prime cible d'employeur se comparerait à leur taux de prime cible de catégorie, le tableau ci-joint présente, au niveau de la catégorie, la gamme minimale et maximale de bandes de risque ainsi que la gamme de taux de prime cibles d'employeur réels les moins élevés et les plus élevés.

Tableau 22 : Taux de prime cibles de catégorie et d'employeur

Lettre de catégorie	Description de la catégorie	Taux de prime cible de catégorie (\$)	Taux de prime cible de catégorie (H)				
			Gamme de bandes de risque (\$)			Taux de bandes de risque réels (\$)	
			Bande minimale	Bande maximale	Nombre de bandes de risque	Moins élevé	Plus élevé
A	Industries des ressources primaires	4,68	0,24	14,94	83	3,40	14,94
B	Services publics	1,06	0,20	3,44	58	0,74	3,44
C	Administration publique	3,86	0,20	12,05	80	2,35	10,41
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	3,08	0,20	10,13	79	1,07	10,13
E	Ressources et fabrication connexe	3,30	0,20	10,98	81	0,73	10,98
F	Machinerie et fabrication connexe	3,20	0,20	9,82	79	0,53	9,82
G1	Construction de bâtiments	5,22	0,26	16,64	83	2,64	16,64
G2	Construction d'infrastructures	4,87	0,24	15,50	83	3,02	15,50
G3	Métiers spécialisés, construction	4,57	0,23	14,35	83	1,95	14,35
H	Commerce de gros	1,73	0,20	5,49	67	0,79	5,49
I	Commerce de détail général	1,66	0,20	4,91	65	0,33	4,91
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	1,46	0,20	4,34	63	0,46	4,34
K	Transport et entreposage	4,26	0,22	13,98	83	1,03	13,98
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,61	0,20	2,09	48	0,26	2,09
M	Finances	1,37	0,20	4,50	63	0,68	4,50
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,55	0,20	2,06	48	0,20	2,06
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2,59	0,20	8,39	75	1,08	8,39
P	Hôpitaux	1,13	0,20	3,67	59	0,27	3,67
Q	Services de santé et services sociaux	2,28	0,20	6,86	72	0,65	6,86
R	Loisirs et hôtellerie	1,90	0,20	5,75	68	0,74	5,75
S	Autres services	2,43	0,20	7,71	74	0,63	7,71
T	Éducation	0,43	0,20	1,37	40	0,20	1,37
	Annexe 1	2,46	2,46		1534	2,46	

À un niveau plus précis, les exemples illustratifs suivants montrent comment la CSPAAAT déterminerait le taux de prime cible d'un employeur.



Étape 1 : Déterminer le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur

Il peut y avoir une différence (des variances des plus petites aux plus grandes) entre ce qu'un employeur devrait payer comme taux de prime cible d'employeur et ce qu'il paie selon le régime actuel. Certains employeurs (surtout ceux qui voient leurs taux de prime augmenter) ne veulent pas faire l'objet de changements radicaux de leurs taux de prime d'une année à l'autre pour qu'ils atteignent leur taux de prime cible d'employeur.

Pour déterminer le « bon équilibre » de mouvement entre les bandes de risque de l'employeur, la CSPAAT a évalué un certain nombre de scénarios, notamment celui où les employeurs se déplacent à la hausse ou à la baisse entre les bandes :

- lorsque les employeurs ont fait l'objet d'un changement de taux de prime allant de 5 à 20 % par rapport aux résultats de leur catégorie;
- lorsque les employeurs ont fait l'objet d'un changement de taux de prime de plus de 10 à 20 %; et
- lorsque la limite du changement total de taux de prime (au niveau de la catégorie et de l'employeur) est de 10 à 20 %.

Les résultats de l'analyse ci-dessus montrent que lorsqu'il s'agit de petits changements de taux de prime, il faut plus de temps pour que les employeurs atteignent leur taux de prime cible d'employeur (que ce soit un mouvement à la hausse ou à la baisse). De plus, il y aurait trop de stabilité des taux de prime. En toute logique, l'inverse serait également problématique au moment où les changements de taux de prime étaient plus grands, car les employeurs atteindraient leur taux de prime cible d'employeur assez rapidement, et il y aurait trop de réactivité des taux de prime. La CSPAAT a conclu que pour que les taux de prime des employeurs soient stables et que la tendance des résultats en matière de risque soit réelle et fiable sur le plan statistique (ni trop réactive aux augmentations ou réductions des taux de prime), chaque année, un employeur pourrait se déplacer à la hausse ou à la baisse d'un maximum de trois bandes de risque par rapport aux résultats de sa catégorie visant l'atteinte de son taux de prime cible d'employeur.

Déterminer un point de départ de toute transition : le taux de prime net d'un employeur

Malgré les restrictions proposées relatives au mouvement entre les bandes de risque, la CSPAAT reconnaît également que le taux de prime que les employeurs paient selon le mode de classification actuel serait différent de celui qu'ils paieraient selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

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. Le taux de prime net comparerait les résultats d'un employeur dans le mode actuel à ceux obtenus dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

Afin de réaliser la modélisation du cadre de tarification préliminaire proposé et de projeter des taux de prime cibles d'employeur, la CSPAAT devait déterminer un point de départ approprié : qui représente « le mieux » ce que les employeurs paient à l'heure actuelle.

La CSPAAT a évalué divers montants de paiements (comme les primes payées en 2013, les primes nettes de surcharges au titre de la tarification par incidence de la dernière année, des deux dernières années, des trois dernières années, etc.) afin de déterminer le bon point de départ, car celui-ci changerait les résultats au moment où les employeurs font la transition de leur taux de prime actuel à celui du cadre de tarification préliminaire proposé.

La CSPAAT a constaté ce qui suit :

- L'utilisation des primes payées en 2013 fondées sur le(les) taux de GT de l'employeur n'incorporera peut être pas l'effet des surcharges ou des remboursements au titre de la tarification par incidence (qui sont fournis l'année suivante) et, par conséquent, risque de ne pas refléter les résultats en matière d'indemnisation réels ou les primes nettes de l'employeur.
- Par ailleurs, l'utilisation d'une courte période comme celle utilisée pour calculer le taux de prime net de la dernière année peut être plus facile à comprendre pour les employeurs. Toutefois, elle pourrait pénaliser excessivement les employeurs qui ont obtenu de mauvais résultats en matière d'accidents pour l'année en question, alors que pour les années précédentes, ils avaient obtenu de bons résultats.
- L'utilisation d'une plus longue période, comme les six années précédentes, pour évaluer les taux de prime nets d'un employeur peut comporter des coûts d'indemnisation qui ne reflèteront peut-être pas les résultats en matière d'indemnisation récents d'un employeur (p.ex. un employeur a adopté avec succès des pratiques de santé et sécurité, mais cette démarche n'est que toute récente).

Après avoir examiné un certain nombre de méthodes, la CSPAAT a déterminé que l'approche suivante reflète raisonnablement les résultats en matière de taux de prime d'un employeur et permet de résoudre les anomalies potentielles qui ont pu survenir au cours de l'année précédente :

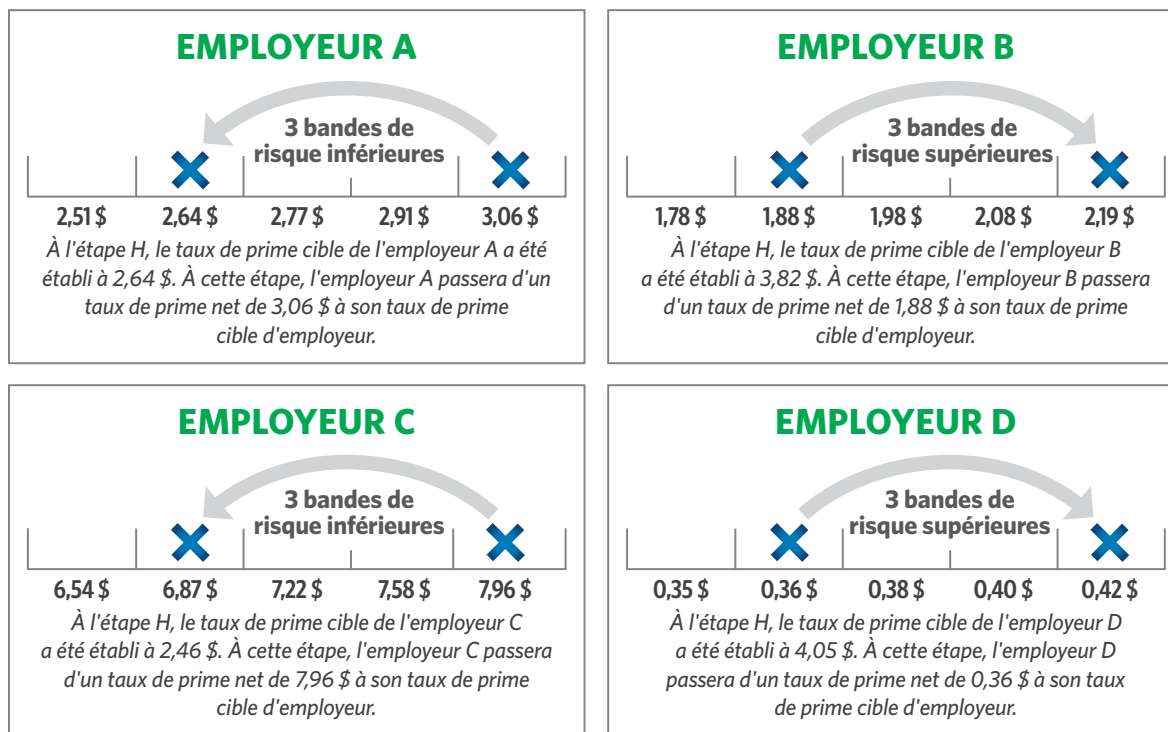
- Dans le cas des employeurs qui participent actuellement à des programmes de tarification par incidence de la CSPAAT : l'utilisation du taux de prime « net » moyen de l'employeur (après avoir tenu compte des remboursements et des surcharges au titre de la tarification par incidence) au cours des trois années précédentes.
- Dans le cas des employeurs qui ne sont pas assujettis à la tarification par incidence (qui ne sont pas admissibles à un programme de tarification par incidence) : l'utilisation du taux de prime du GT de l'année précédente.

QUESTION À ENVISAGER

1. *L'utilisation de la moyenne du taux de prime net durant les trois années précédentes des employeurs assujettis à la tarification par incidence ou du taux de prime de GT des employeurs qui ne sont pas assujettis à la tarification par incidence constitue-t-elle un point de départ raisonnable pour la transition des employeurs à un nouveau cadre de tarification?*

Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur

Le but de cette étape est de faire passer progressivement un employeur de son taux de prime net à son taux de prime cible d'employeur de façon à lui permettre de mieux prévoir ses primes de la CSPAAT d'une année à l'autre. Au moyen de la restriction relative aux trois bandes de risque (desquelles les employeurs monteraient ou descendraient), la CSPAAT ferait passer progressivement ceux-ci à leur taux de prime cible d'employeur.



Tous les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur (les rajustements apportés à un profil de risque d'employeur, aux restrictions relatives aux bandes de risque, au taux de prime minimal de 0,20 \$ et au point de départ à des fins de transition) entraîneraient des coûts collectifs qui devraient être répartis entre tous les employeurs au niveau de la catégorie et un taux de prime réel de catégorie qui pourrait être très différent du taux de prime cible de catégorie proposé à l'étape 2, Établissement des taux de prime au niveau de la catégorie.

Comme il est indiqué précédemment, si les résultats en matière de coûts d'indemnisation et de gains assurables d'un employeur (par rapport au taux de prime cible de catégorie) entraînent un taux de prime cible d'employeur ou un taux de prime réel d'employeur qui est inférieur au montant du taux de prime minimal de 0,20 \$, toute différence entre ces deux taux de prime serait traitée à titre de gain et incluse dans un montant collectif qui serait réparti entre tous les employeurs de cette catégorie.

À titre d'exemple, il se peut que certaines catégories constatent une diminution de leurs taux de prime réels de catégorie lorsqu'elles descendent vers leur taux de prime cible de catégorie, comme c'est le cas pour la catégorie Commerce de gros.

Par contre, il se peut que d'autres catégories constatent une augmentation de leurs taux de prime réels de catégorie lorsqu'elles montent vers leur taux de prime cible de catégorie, comme c'est le cas pour la catégorie Activités de détail spécialisées et Magasins à rayons.

Tableau 23: Comparaison des taux de prime cibles de catégorie et des taux de prime réels d'employeur

Description de la catégorie	Taux de prime cible de catégorie (\$)	Taux de prime réel d'employeur			
		Gamme de bandes de risque (\$)		Bandes de risque réelles (\$)	
		Moins élevée	Plus élevée	Moins élevée	Plus élevée
Commerce de gros	1,73	0,20	5,96	0,25	5,96
Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	1,46	0,20	4,17	0,40	3,60

Ci-dessous figure un sommaire des taux de prime cibles de catégorie qui incorpore toutes les limites proposées à l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur. La gamme de bandes de risque représente les intervalles de bandes de risque possibles dans chaque catégorie d'industrie. Les bandes de risque réelles représentent les bandes de risque correspondant aux résultats des employeurs dans chaque catégorie d'industrie, selon le cadre de tarification préliminaire proposé.

Tableau 24: Comparaison des taux de prime cibles de catégorie et des taux de prime réels d'employeur

Lettre de catégorie	Description de la catégorie	Taux de prime cible de catégorie (\$)	Taux de prime réel d'employeur				
			Gamme de bandes de risque (\$)			Taux de bandes de risque réels (\$)	
			Bande minimale	Bande maximale	Nombre de bandes de risque	Moins élevé	Plus élevé
A	Industries des ressources primaires	4,68	0,22	13,67	83	0,25	13,67
B	Services publics	1,06	0,20	3,91	61	0,84	1,98
C	Administration publique	3,86	0,31	19,63	83	1,44	6,09
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	3,08	0,20	10,60	80	0,27	7,17
E	Ressources et fabrication connexe	3,30	0,20	12,48	83	0,50	12,48
F	Machinerie et fabrication connexe	3,20	0,20	11,93	82	0,31	10,82
G1	Construction de bâtiments	5,22	0,23	14,69	83	0,27	12,69
G2	Construction d'infrastructures	4,87	0,24	15,04	83	0,57	11,78
G3	Métiers spécialisés, construction	4,57	0,20	11,48	82	0,35	11,48
H	Commerce de gros	1,73	0,20	5,96	69	0,25	5,96
I	Commerce de détail général	1,66	0,20	5,25	66	0,22	5,25
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	1,46	0,20	4,17	62	0,40	3,60
K	Transport et entreposage	4,26	0,22	14,25	83	0,26	12,31
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,61	0,20	2,33	51	0,30	1,92
M	Finances	1,37	0,20	4,31	62	0,21	4,31
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,55	0,20	2,04	48	0,24	2,04
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2,59	0,20	8,15	75	0,22	8,15
P	Hôpitaux	1,13	0,20	3,61	59	0,42	2,33
Q	Services de santé et services sociaux	2,28	0,20	7,58	73	0,48	6,55
R	Loisirs et hôtellerie	1,90	0,20	5,94	69	0,37	5,14
S	Autres services	2,43	0,20	8,83	76	0,45	8,83
T	Éducation	0,43	0,20	1,40	41	0,23	1,21
	Annexe 1	2,46	2,46		1554	2,46	

QUESTIONS À ENVISAGER

1. *Les bandes de risque qui sont établies par tranches de 5 % pour fournir au système une plus grande réactivité et éviter de grandes variations de taux de prime pour les employeurs faisant l'objet de petites variations de risque sont-elles appropriées? Les tranches de pourcentage devraient-elles être plus grandes?*
2. *Le cadre de tarification préliminaire proposé devrait-il utiliser les six années précédentes pour déterminer les taux de prime au niveau de l'employeur? Ou les trois ou quatre années précédentes?*
3. *Par rapport aux résultats de la catégorie, une limite de trois bandes de risque assure-t-elle une stabilité appropriée? Étant donné que cette limite en soi mène à une plus grande responsabilité collective, devrait-elle être plus élevée? Devrait-elle être moins élevée?*
4. *Devrions-nous envisager d'exonérer les employeurs qui montent ou descendent d'une ou deux bandes de risque? Si oui, y aurait-il lieu d'augmenter la limite en matière de bande de risque jusqu'à quatre ou cinq bandes pour équilibrer de façon appropriée la stabilité des taux de prime et leur réactivité?*
5. *Les bandes de risque fournissent-elles un soutien positif et un degré de stabilité dans l'établissement des taux pour les employeurs, ou serait-il préférable de déterminer pour chaque employeur des taux individuels plafonnés à un pourcentage précis, plus ou moins, par rapport aux résultats de la catégorie?*

Recommandations du rapport Une tarification équitable n^{os} 3,1 et 4,2

On doit abandonner les programmes de tarification par incidence actuels (NMETI, CAD-7 et PRM) et les remplacer par un système d'établissement des taux de prime prospectifs rajustés selon le risque.

Il doit exister un incitatif pour maximiser la participation des employeurs de toute taille.

Un taux de prime sectoriel devrait être élaboré pour chacun des 20 à 25 groupes sectoriels, selon les résultats collectifs en matière de demandes de prestations de tous les employeurs.

Des bandes de risque devraient être créées pour chacun des niveaux du SCIAN à deux chiffres en envisageant les expansions et les regroupements du niveau à deux chiffres, et TOUS les employeurs devraient être classifiés dans les bandes de risque selon le risque qu'ils posent pour le régime, en tenant compte de leur degré de crédibilité actuarielle. Si les coûts augmentent, le taux de l'employeur augmenterait, et si leurs coûts diminuent, leur taux diminuerait.

Comme la conception de ce système privilégie la stabilité plutôt que la réactivité, des mesures de stabilité appropriées devraient être envisagées.

Analyse : Mouvement entre les bandes de risque et stabilité

Pour assurer la stabilité des taux de prime, d'une année à l'autre, les employeurs se déplaceraient de leur taux de prime réel d'employeur vers leur taux de prime cible d'employeur. La CSPAAAT a examiné dans un environnement modèle pleinement élaboré la restriction relative aux trois bandes de risque desquelles les employeurs monteraient ou descendraient (tout en veillant à ce que les organismes aient été actifs pendant les deux années modèles, à des fins de comparaison). Cet examen a permis également de déterminer le degré de stabilité des taux de prime qu'un employeur payerait sur un certain nombre d'années.

Tableau 25: Mouvement entre les bandes de risque

Année modèle	Mouvement entre les bandes de risque en pourcentage (%)										-3 à +3
	<=-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	>=+4	Total	
2007 à 2008	1,3	0,5	1,0	5,0	84,8	3,7	1,3	0,8	1,6	100,0	97,1
2008 à 2009	1,3	0,4	1,0	4,7	85,0	3,8	1,3	0,8	1,6	100,0	97,1
2009 à 2010	1,3	0,4	0,9	4,4	85,9	3,5	1,3	0,8	1,5	100,0	97,3
2010 à 2011	1,2	0,4	0,8	4,0	86,5	3,8	1,3	0,8	1,3	100,0	97,4
2011 à 2012	1,2	0,4	0,7	3,8	86,2	4,3	1,3	0,7	1,4	100,0	97,4
2012 à 2013	1,2	0,4	0,7	3,6	86,2	4,5	1,4	0,7	1,3	100,0	97,5

Ce tableau montre le pourcentage d'employeurs qui verraient leur taux de prime cible d'employeur changer d'une l'année à l'autre par rapport au taux de prime cible de catégorie, comme si le cadre de tarification préliminaire proposé était en vigueur. Les années 2007 à 2013 sont précisément visées.

- En moyenne, 86 % de tous les employeurs ne se déplaceraient pas du tout d'une année à l'autre.
- Environ 94 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle d'une bande de risque, c.-à-d. d'une tranche de 5 % par rapport à leur catégorie d'industrie.
- 97 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle de trois bandes de risque, c.-à-d. d'une tranche de 15 % par rapport à leur catégorie d'industrie.
- Moins de 3 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle de quatre bandes de risque ou plus, c.-à-d. d'une tranche de 20 % ou plus par rapport à leur catégorie d'industrie.

Est-ce avantageux pour les petits employeurs?

Alors que le mouvement entre les bandes de risque ci-dessus décrit ce qui arriverait aux employeurs (de toutes les tailles), les petits employeurs (en particulier ceux qui ne participent actuellement à aucun programme de tarification par incidence) aimeraient peut-être savoir comment la classification selon les bandes de risque les toucherait du point de vue de la stabilité des taux de prime.

Comme il est mentionné précédemment à cette étape, les petits employeurs sont ceux qui ont une faible prévisibilité, exigent plus de protection contre les variations de taux de prime et paieraient un taux de prime qui est plus représentatif des résultats collectifs de la catégorie, permettant des rajustements plus petits et raisonnables liés à leurs propres résultats individuels. À titre indicatif, les employeurs ayant un niveau de prévisibilité actuarielle de 2,5 % ont été expressément examinés. Ce

groupe représente environ 132 700 employeurs ou 66,3 % de tous les employeurs : généralement ceux qui sont actuellement exclus de tout programme de tarification par incidence en cours.

Tableau 26 : Employeurs ayant un niveau de prévisibilité actuarielle de 2,5 %

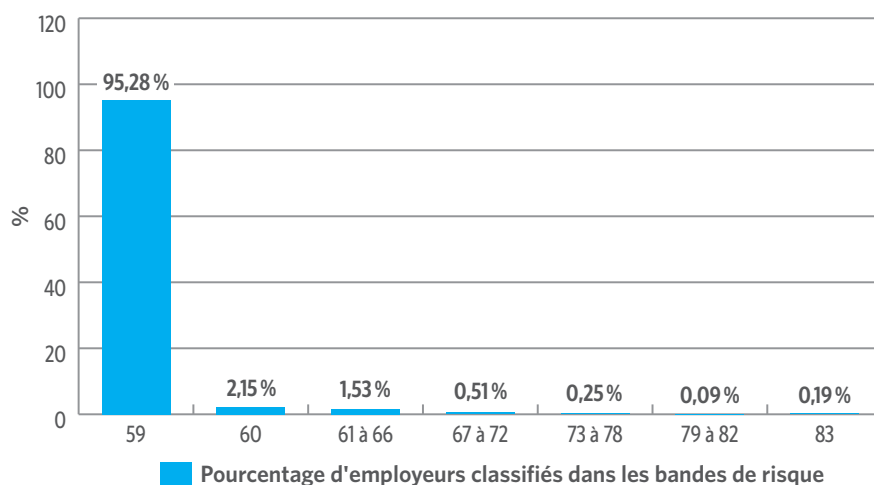
Année modèle	Mouvement entre les bandes de risque en pourcentage (%)										
	<=-4+	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	>=+4	Total	-3 à +3
2007 à 2008	0,53	0,17	0,31	1,30	95,35	1,39	0,20	0,16	0,59	100,0	98,88
2008 à 2009	0,52	0,16	0,30	1,26	95,27	1,48	0,21	0,17	0,62	100,0	98,85
2009 à 2010	0,52	0,17	0,29	1,15	95,66	1,33	0,19	0,16	0,53	100,0	98,94
2010 à 2011	0,47	0,17	0,26	0,98	95,91	1,33	0,20	0,16	0,53	100,0	99,01
2011 à 2012	0,46	0,14	0,22	0,88	96,04	1,39	0,22	0,16	0,50	100,0	99,05
2012 à 2013	0,45	0,12	0,17	0,72	96,22	1,44	0,25	0,16	0,47	100,0	99,09

Ce tableau montre le pourcentage de petits employeurs qui verraient leur taux de prime cible d'employeur changer d'une l'année à l'autre par rapport au taux de prime cible de catégorie, comme si le cadre de tarification préliminaire proposé était en vigueur. Les années 2007 à 2013 sont précisément visées.

- En moyenne, 96 % de tous les petits employeurs ne se déplaceraient pas du tout d'une année à l'autre.
- Environ 98 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle d'une bande de risque, c.-à-d. d'une tranche de 5 % par rapport à leur catégorie d'industrie.
- 99 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle de trois bandes de risque, c.-à-d. d'une tranche de 15 % par rapport à leur catégorie d'industrie.
- Environ 1 % des employeurs monteraient ou descendraient l'échelle de quatre bandes de risque ou plus, c.-à-d. d'une tranche de 20 % ou plus par rapport à leur catégorie d'industrie.

Selon une perspective de bande de risque, le tableau ci-dessous illustre le pourcentage de petits employeurs dont le taux de prime cible d'employeur relèverait de chacune des catégories de bande de risque suivantes.

Tableau 27 : Pourcentage d'employeurs classifiés dans les bandes de risque

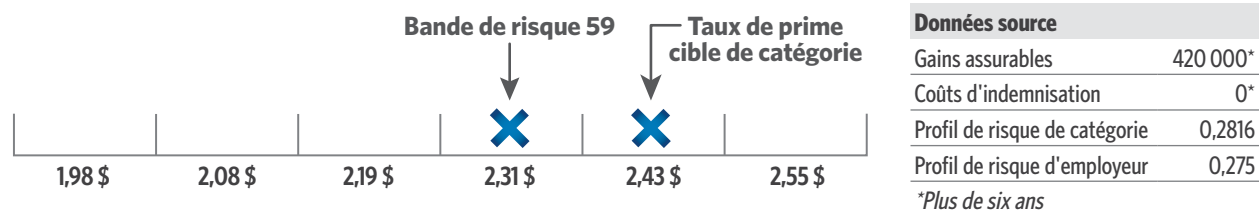


En ce qui concerne les employeurs qui se situent à 2,5 % sur l'échelle de prévisibilité :

- Environ 95,3 % (ou 126 457 employeurs) seraient classifiés dans la bande de risque 59, soit une bande de risque inférieure à celle du taux de prime cible de catégorie (ou la bande de risque 60) et seraient admissibles à une réduction de 5 % du taux de prime cible de catégorie.
- Environ 2,1 % (ou 2 855 employeurs) seraient classifiés dans la bande de risque 60 et paieraient le taux de prime cible de catégorie.
- Environ 2,4 % (ou 3 160 employeurs) seraient classifiés dans les bandes de risque entre 61 et 82 ou, en d'autres termes, les employeurs paieraient un taux de prime cible d'employeur qui est supérieur au taux de prime cible de catégorie, mais inférieur à trois fois celui-ci.
- Le 0,2 % restant (ou 252 employeurs) seraient classifiés dans la bande de risque 83 et paieraient le taux de prime maximal payable selon leur catégorie, soit trois fois le taux de prime cible de catégorie.

Pour expliquer davantage comment ces employeurs seraient touchés selon le modèle du cadre de tarification préliminaire proposé, vous trouverez ci-dessous des exemples d'employeurs qui relèveraient de trois bandes de risque différentes.

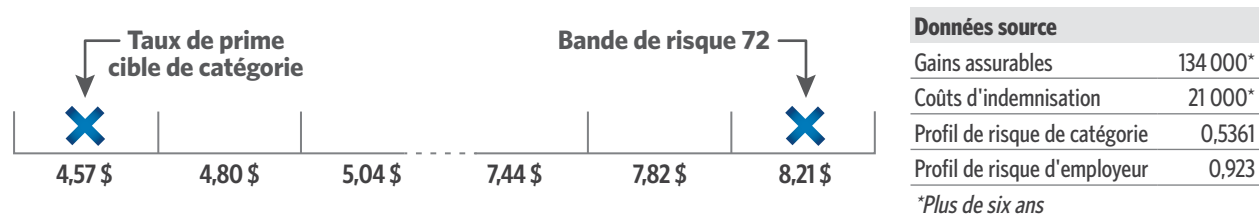
Tableau 28: Exemple d'employeur - Bande de risque 59
(le taux de prime cible de catégorie de l'employeur diminuerait de 5 %)



Les employeurs qui relèvent de la bande de risque 59 n'ont probablement pas engagé de coûts d'indemnisation au cours de la période faisant l'objet d'un examen. Par conséquent, leur taux de prime cible d'employeur serait égal à 95 % de leur taux de prime cible de catégorie.

D'après leur point de départ, certains petits employeurs peuvent avoir un taux de prime réel d'employeur qui est très éloigné de leur taux de prime cible d'employeur. Comme il est indiqué précédemment, les employeurs C et D sont des exemples de comment les petits employeurs et ceux qui sont semblables monteraient ou descendraient de trois bandes de risque vers leur taux de prime cible d'employeur.

Tableau 29: Exemple d'employeur - Bande de risque 72
(l'employeur paie deux fois le taux de prime cible de catégorie)

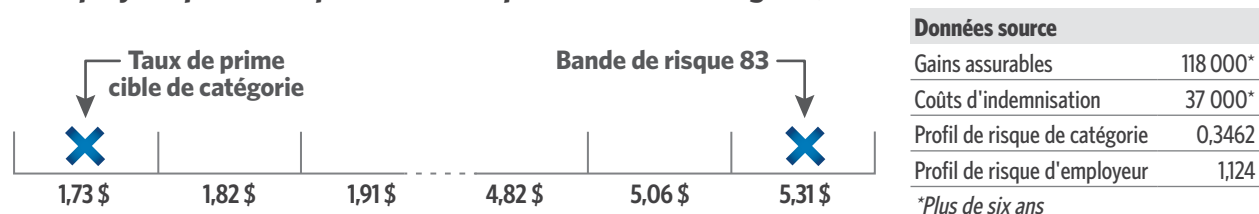


Les employeurs qui relèvent de la bande de risque 72 auraient un profil de risque d'employeur beaucoup plus élevé que le profil de risque de catégorie (parce que l'entreprise a engagé des coûts

d'indemnisation) et paieraient un taux de prime qui représente leurs résultats par rapport aux résultats de la catégorie, soit environ deux fois le taux de prime cible de catégorie.

Une fois leur point de départ déterminé, les employeurs monteraient ou descendraient progressivement de trois bandes de risque chaque année, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur taux de prime cible d'employeur.

Tableau 30: Exemple d'employeur - Bande de risque 83
(l'employeur paie trois fois le taux de prime cible de catégorie)



Les employeurs qui relèvent de la bande de risque 83 auraient un profil de risque d'employeur considérablement plus élevé que le profil de risque de catégorie (parce que l'entreprise a engagé des coûts d'indemnisation importants) et paieraient un taux de prime qui représente leurs résultats par rapport aux résultats de la catégorie, soit environ trois fois le taux de prime cible de catégorie.

Une fois leur point de départ déterminé, les employeurs monteraient progressivement de trois bandes de risque chaque année, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur taux de prime cible d'employeur.

En résumé, les exemples ci-dessus décrivent ce qui pourrait arriver aux employeurs qui se situent au niveau de 2,5 % sur l'échelle de prévisibilité au sein du cadre de tarification préliminaire proposé. Environ 97,4 % de petits employeurs pourraient s'attendre à payer le taux de prime cible de catégorie ou un taux de prime qui est plus représentatif des résultats de la catégorie. Autrement, seulement 2,6 % de petits employeurs pourraient s'attendre à payer un taux de prime qui est plus élevé, en raison de leurs propres résultats en matière de coûts.

Coûts des employeurs supérieurs aux seuils des taux de prime

Pour veiller à ce que le taux de prime cible d'employeur et le taux de prime réel d'employeur ne dépassent pas une limite précise jugée déraisonnable, la CSPAAT établirait un taux de prime maximal qui ne dépasserait pas environ trois fois le taux de prime cible de catégorie.

Les employeurs classifiés en dessous de ce plafond seraient tenus responsables de leurs faibles résultats en matière d'indemnisation soutenus, en payant jusqu'à environ trois fois le taux de prime cible de catégorie, sous réserve de la limite de trois bandes de risque par rapport à leur catégorie, mentionnée ci-dessus.

Il est nécessaire de déterminer ce qu'il faut faire au sujet des coûts des employeurs qui pourraient se trouver au-dessus du plafond de façon soutenue, soit un faible pourcentage des employeurs (0,6 %, soit environ 1 600 organismes). Ces coûts pourraient être répartis entre les membres de la catégorie à titre de nouvel élément de la responsabilité collective, ou une surcharge extraordinaire pourrait être imposée à certains employeurs qui semblent considérablement et durablement ne pas correspondre à leurs pairs au sein de leur catégorie. Des options pour la répartition des coûts supérieurs au seuil du taux de prime sont traitées à la p. 73.

Tarification par incidence prospective ou rétrospective

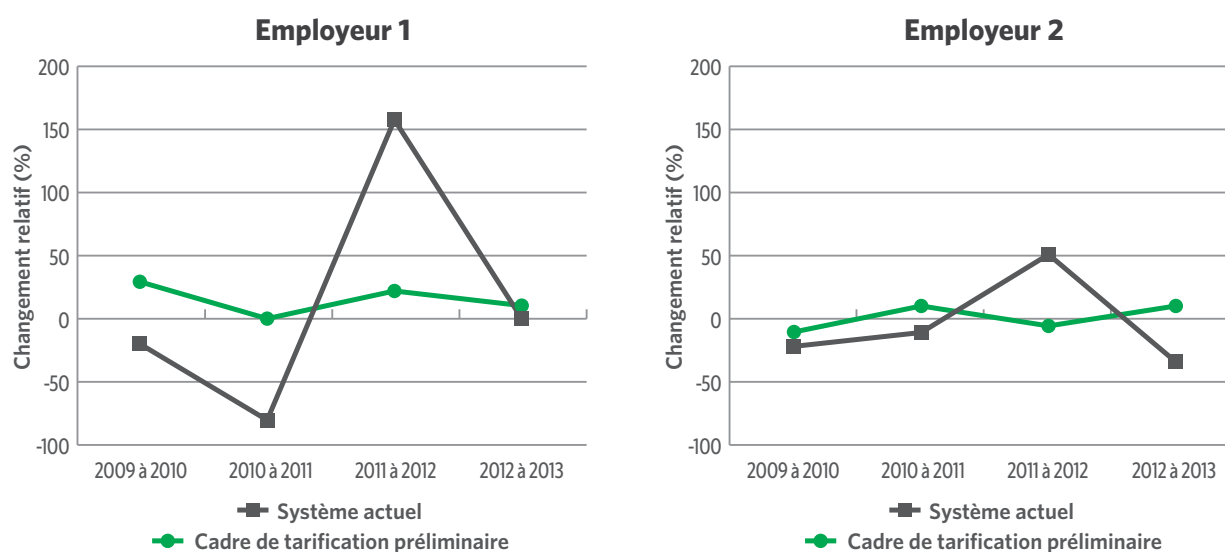
En examinant les recommandations de M. Douglas Stanley et les commentaires qu'il a reçus des intervenants, la CSPAAAT a examiné les avantages et les inconvénients potentiels des approches rétrospectives et prospectives par rapport à la tarification par incidence. Dans une approche rétrospective, tous les employeurs au sein du même GT paient le même taux de prime initial, indépendamment de leurs résultats en matière d'indemnisation précédents.

On utilise le principe que les coûts d'indemnisation d'une année de lésion donnée sont examinés, et les coûts d'indemnisation prévus sont comparés aux coûts d'indemnisation réels. Si les coûts d'indemnisation réels dépassent les coûts d'indemnisation prévus, une surcharge est alors imposée. S'il s'agit de l'inverse et que les coûts d'indemnisation de l'employeur sont moins élevés, celui-ci obtient un rabais. Dans le cas de CAD-7, comme il est indiqué précédemment, en plus du rendement selon les coûts d'indemnisation, la fréquence des accidents est également un facteur.

Bien qu'un programme rétrospectif puisse être plus réactif aux variations à court terme, cela signifie également qu'il peut y avoir des changements importants d'une année à l'autre, qui font que des employeurs passent d'une position où ils se voient imposer une surcharge à celle où ils obtiennent un rabais, ou vice-versa. De l'avis de la CSPAAAT et de nombreux intervenants, cela signifie que les programmes actuels sont beaucoup trop volatiles.

Par exemple, les exemples explicatifs à la page suivante montrent des situations réelles, où les employeurs participant aux programmes NMETI ou CAD-7 ont fait l'objet d'un changement de 150 à 200 % de leurs primes (après l'examen des rajustements du taux selon la méthode de tarification par incidence) d'une l'année à l'autre. Bien que les intervenants constatent des taux de prime stables depuis quelques années, les programmes de tarification par incidence rétrospectifs (NMETI et CAD-7) ont mené à des changements de taux de prime importants d'une année à l'autre et ont fait que des employeurs passent d'une position où ils se voient imposer une surcharge à celle où ils obtiennent un rabais, ou vice-versa.

Tableau 31: Exemple explicatif de l'employeur



En revanche, un processus prospectif se pencherait sur les résultats antérieurs et, en fonction de ces résultats, la CSPAAT établirait le taux de prime de l'année à venir. Par conséquent, lorsqu'on compare ce processus aux activités des programmes NMETI et CAD-7, il constitue une approche plus stable qui reconnaît plus efficacement les tendances des résultats à long terme par rapport aux coûts d'indemnisation et aux efforts soutenus et améliorés visant le retour au travail. Cet état stable aurait lieu après que la période de transition aurait été achevée, ce qui comprendrait la période pendant laquelle les employeurs passeraient de leur point de départ à leur taux de prime cible d'employeur.

Après une période de transition, environ 95 % de tous les employeurs constateraient des variations de taux de prime à la hausse ou à la baisse au sein de trois bandes de risque par rapport à leur taux de prime cible de catégorie d'une année à l'autre.

Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, une approche prospective réglerait la question de la volatilité importante des taux de prime. Par exemple, comme il est noté ci-dessus, en ce qui concerne ces mêmes employeurs participant aux programmes NMETI ou CAD-7, le cadre de tarification préliminaire proposé favoriserait des changements en douceur et progressifs des taux de prime des employeurs ayant des résultats en matière d'indemnisation qui se détériorent, ce qui pourrait entraîner des résultats plus persistants au fil du temps. En combinant un système prospectif avec les restrictions relatives aux bandes de risque, les taux de prime des employeurs seraient beaucoup plus stables.

Puisque les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur selon le cadre de tarification préliminaire proposé seraient appliqués à tous les employeurs de l'annexe 1, il est utile d'adopter une approche prospective selon laquelle plus d'importance serait accordée à la stabilité des taux de prime. En particulier, une approche prospective est bénéfique, car elle protégerait les petits employeurs, soit la grande majorité des employeurs du système, contre les conséquences financières des variations de taux de prime plus susceptibles de se produire dans le cadre de tout programme rétrospectif, consolidé et élargi qui inclurait tous les employeurs de l'annexe 1.

De plus, les employeurs de moyenne à grande taille bénéficieraient également des caractéristiques de la stabilité des taux de prime. Comme M. Douglas Stanley l'a fait remarquer, une approche prospective fournirait aux employeurs un préavis de leurs taux de prime pour l'année à venir. Cette méthode permettrait une progression graduelle et gérable du point de vue de la planification financière, plutôt que de confronter les employeurs à des rajustements importants après coup, dans l'exercice financier suivant.

M. Stanley a également conclu que « la simple utilisation des résultats en matière de coûts antérieurs comme mesure de "facteur de risque" dans l'établissement des taux ne constitue pas la source de la controverse sur la tarification par incidence. Certains éléments de conception des programmes d'encouragement peuvent créer un environnement plus propice à des réactions comportementales indésirables, comme la non-déclaration d'accidents »ⁱ.

Les travaux de recherche sur la tarification par incidence soulignent qu'il peut être difficile d'observer et de mesurer le degré des effets de la tarification par incidenceⁱⁱ. En règle générale, il serait souhaitable que les rajustements du taux selon la méthode de tarification par incidence démontrent un niveau raisonnable de persistance au fil du temps, afin d'éviter les « réactions comportementales indésirables » que M. Douglas Stanley a mentionnées.

Bien qu'il soit important de reconnaître que le cadre de tarification préliminaire proposé vise à encourager une gestion efficace et équitable des comportements et des risques dans les lieux de travail, l'évitement et la non-conformité ne peuvent pas être traités uniquement par l'entremise du système de tarification de la CSPAAT.

Conformément aux conseils de M. Stanley voulant que la CSPAAT examine des solutions en dehors du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a mis en place une stratégie de conformité qui a été conçue pour favoriser une gamme de réponses équilibrées afin que les parties du lieu de travail se conforment à leurs obligations en vertu de la *LSPAAT*. En plus des principaux programmes et outils en place pour traiter les incidents particuliers de non-conformité (audits, enquêtes, poursuites, exécution des activités de recouvrement), une équipe de conformité d'employeur spécialisée de la CSPAAT a été chargée d'examiner et, au besoin, d'élaborer un modèle pour déterminer et détecter les incidents de suppression des demandes de prestations, qui peuvent persister malgré le cadre de tarification préliminaire proposé, et y répondre.

Interventions de santé et de sécurité au travail proactives : Retour au travail et prévention

Le cadre de tarification préliminaire proposé 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 (RT) pour remédier aux risques).

Les employeurs pourraient constater des répercussions sur les taux de prime par suite :

- d'une transition à un cadre de tarification plus réactif;
- d'un écart important entre leurs taux historiques dans le système actuel et leur nouveau taux de prime cible;
- d'une tendance de résultats soutenue entraînant une augmentation importante de leur profil de risque;
- d'un profil de risque qui est disproportionné par rapport aux résultats de leur industrie respective.

Des services de soutien nouveaux et améliorés en matière de réduction des risques (axés sur le retour au travail et la prévention) sont fournis par les Services de santé et sécurité au travail de la CSPAAT ainsi que par d'autres partenaires de la santé et sécurité au travail (notamment le ministère du Travail, le directeur général de la prévention et les associations de santé et sécurité).

Ces services seraient très utiles aux employeurs voulant tout particulièrement réduire les tendances de leurs résultats en matière d'indemnisation qui ont mené à des taux de prime élevés.

La conception du cadre de tarification préliminaire proposé pourrait comprendre d'autres initiatives ou programmes de santé et sécurité (le ministère du Travail et le directeur général de la prévention).

Nouveaux employeurs

Sommaire de l'approche actuelle

Dans le mode actuel, le taux de prime de GT est imputé aux nouveaux employeurs jusqu'à ce qu'ils aient des résultats suffisants pour participer à un programme de tarification par incidence, à moins que l'on ne les juge trop petits pour y participer.

Pour être automatiquement inclus dans un des trois programmes de tarification par incidence, les employeurs doivent être inscrits auprès de la CSPAAT et déclarer à celle-ci comme suit :

Tableau 32 : Seuil des programmes de tarification par incidence actuels pour les nouveaux employeurs

NMETI	<p>Dans le cadre du programme NMETI, une entreprise doit exercer des activités depuis au moins un an avant d'être assujettie à la tarification par incidence.</p> <p>Tant que l'entreprise a un taux de prime avant le 1^{er} février de l'exercice précédent et le même taux de prime le 30 décembre de l'exercice précédent, elle peut obtenir un remboursement ou se faire imposer une surcharge pour l'exercice en cours.</p> <p>À mesure que l'entreprise évolue, chaque année est indépendante des autres. Les données remontant jusqu'à cinq ans figurent sur un seul relevé de la CSPAAT (de l'exercice en cours et des quatre années précédentes), et le rabais ou la surcharge constituent le total net de toutes les années d'examen.</p>
CAD-7	<p>Dans le cadre des programmes CAD-7, l'entreprise doit exercer des activités depuis au moins un an.</p> <p>Tant que l'entreprise avait un taux de prime avant le 1^{er} février de l'exercice précédent et le même taux de prime le 30 décembre de l'exercice précédent, elle peut obtenir un remboursement ou se faire imposer une surcharge pour l'exercice en cours.</p> <p>À mesure que l'entreprise évolue, le programme CAD-7 dispose d'une période de cinq ans en ce qui concerne les coûts, mais le calcul est fondé sur une moyenne de deux ans (de coûts et de fréquence) pour que les coûts soient regroupés dans le cadre du présent programme.</p>
PRM	<p>Une entreprise se voit imposer une augmentation du taux de prime si elle exerce ses activités pendant une partie des trois années précédentes et présente plus d'une demande de prestations supérieure à 500 \$ ou une demande supérieure à 5 000 \$ ou un décès.</p> <p>À mesure que l'entreprise évolue, la période de réexamen prévue se prolonge jusqu'à trois ans.</p> <p>Une entreprise obtient un rabais sur le taux de prime si elle exerce ses activités pendant les trois années complètes précédentes sans interruption de la protection et ne présente aucune demande de prestations supérieure à 500 \$, ni à 5 000 \$ ni pour décès.</p> <p>À mesure que l'entreprise évolue, la période de réexamen prévue se prolonge jusqu'à trois ans.</p>

Comme il est décrit au tableau 24, la période visée pour la tarification par incidence qu'on utilise pour évaluer les employeurs est incompatible avec les divers programmes. Ce manque de cohérence peut causer de la confusion pour les employeurs qui se déplacent d'un programme à l'autre en raison de changements à leurs primes annuelles.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, tous les nouveaux employeurs participent le plus tôt possible au processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.

Il faudrait un minimum de 12 mois de résultats en matière d'indemnisation pour obtenir des renseignements suffisants afin de déterminer le niveau de coûts



d'accidents et de gains assurables requis pour calculer le profil de risque d'un employeur. Cette étape est nécessaire avant de pouvoir calculer les rajustements de taux de prime au niveau de l'employeur par rapport au taux de prime cible de catégorie. Pour calculer le profil de risque d'un employeur, la CSPAAT compare les coûts d'indemnisation et les gains assurables de celui-ci.

Si un employeur n'a pas enregistré auprès de la CSPAAT 12 mois de résultats en matière d'indemnisation au moment de l'établissement des taux de prime, il se verrait imputer le taux de prime réel de catégorie.

Cette situation contraste avec les exigences du programme PRM actuel selon lesquelles l'employeur doit avoir trois ans de résultats en matière d'indemnisation avant d'obtenir une réduction du taux de prime.

La participation à un stade plus précoce des nouveaux employeurs à l'approche de classification selon la bande de risque favorise l'équité et la responsabilisation. En outre, plus la période durant laquelle un employeur est inscrit auprès de la CSPAAT est longue, plus la CSPAAT aurait de renseignements pour évaluer celui-ci sur une période continue de six ans à des fins de prévisibilité actuarielle.

L'approche du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque réglerait les préoccupations soulevées par les petits employeurs.ⁱⁱⁱ Elle ferait en sorte que tous les employeurs, y compris les petites entreprises, fassent partie d'un programme de tarification par incidence. Deuxièmement, elle permettrait aux nouveaux employeurs (qui sont vraisemblablement des petits employeurs) de réduire la période d'attente actuelle de trois ans.

Pour calculer le profil de risque d'un employeur, la CSPAAT compare les coûts d'indemnisation et les gains assurables de celui-ci.

QUESTIONS À ENVISAGER

1. *La CSPAAT devrait-elle imputer le taux de prime cible de catégorie aux nouveaux employeurs ayant moins de 12 mois de résultats? Ou devrait-elle les classer selon la bande de risque?*

Imposition d'une surcharge aux employeurs

Sommaire de l'approche actuelle

Les trois programmes de tarification par incidence de la CSPAAT (NMETI, CAD-7 et PRM) prévoient des mécanismes visant à imposer une surcharge aux employeurs, au moyen de frais supplémentaires ou d'un rajustement du taux de prime.

Les programmes NMETI et CAD-7 sont fondés sur un examen rétrospectif des frais engagés dans le système. En ce qui concerne la différence entre les coûts prévus et les coûts réels, la CSPAAT impose aux employeurs une surcharge égale à celle-ci ou la leur rembourse. Par ailleurs, dans le programme PRM, le taux de prime prospectif d'un employeur est rajusté selon le nombre et le coût des demandes.

Les surcharges qui font partie des programmes de tarification par incidence actuels ne peuvent pas être directement comparées aux surcharges extraordinaires proposées dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

Cadre de tarification préliminaire proposé

Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT plafonnerait les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur jusqu'à environ trois fois le taux de prime cible de catégorie. Cette mesure limiterait le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur chaque année et le protégerait contre les coûts de prestations en cas de catastrophe imprévue au cours d'une année donnée.

Cependant, il peut y avoir des employeurs qui ont des coûts de prestations élevés et disproportionnés par rapport à leur catégorie, année après année. De plus, l'écart entre les taux de prime qu'ils paient actuellement et ceux que l'on devrait leur imputer peut varier énormément. Par conséquent, il peut être judicieux d'attribuer à ces employeurs une certaine responsabilisation supplémentaire en raison de persistance de leur mauvais comportement.

Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à examiner la mise en œuvre d'un mécanisme de surcharge qui serait appliqué dans le cadre du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque. Alternativement, la CSPAAT envisagerait que les employeurs au sein de chaque catégorie subventionnent collectivement les mauvais résultats en matière d'indemnisation persistants de ces employeurs. La CSPAAT souhaite recevoir les commentaires des intervenants sur le bien-fondé de la surcharge et de l'approche proposée qui doit être considérée.



QUESTIONS À ENVISAGER

- 1. De quels facteurs la CSPAAT devrait-elle tenir compte pour déterminer s'il faudrait imposer une surcharge à un employeur?*
- 2. La CSPAAT devrait-elle ne pas imposer du tout de surcharge aux employeurs mais inclure à titre de coût collectif tous les coûts d'indemnisation supérieurs à un certain niveau lors de l'établissement des taux de prime cibles de catégorie?*

CONCLUSION

Le nouveau modèle proposé vise à régler certaines questions fondamentales soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même concernant le cadre actuel et les processus opérationnels associés à celui-ci. La CSPAAT a effectué une analyse technique approfondie et une modélisation des caractéristiques de conception pour veiller à ce que le cadre de tarification préliminaire proposé soit harmonisé avec les principaux objectifs du cadre de tarification.

Les objectifs de la CSPAAT sont d'envisager des réformes pour s'assurer que chacun paie sa juste part de la protection contre les accidents du travail, de s'assurer qu'il existe un équilibre raisonnable entre la stabilité des taux et leur réactivité et de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les intervenants de comprendre le processus et d'y participer.

Le cadre de tarification préliminaire proposé permettrait à la CSPAAT de répartir les coûts dans le système de façon appropriée et de contribuer à construire une structure de classification plus équitable et moderne et dans un processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.

Tout au long du document, la CSPAAT a illustré au moyen d'exemples la façon dont le cadre de tarification préliminaire proposé fonctionnerait pour les employeurs. Ces exemples visent à démontrer que les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur refléteraient les coûts réels produits, tout en équilibrant la stabilité des taux de prime et en assurant la réactivité mesurée aux efforts de l'employeur pour réduire les lésions professionnelles au moyen de résultats en matière de risque et d'indemnisation.

Les recommandations sur le cadre de tarification préliminaire proposé ont été soulignées tout au long de ce document et des documents 4 et 5 à l'aide de questions et d'un sommaire de l'approche actuelle de la CSPAAT. La CSPAAT sollicite les commentaires des intervenantes et intervenants sur chacune des recommandations, et ces commentaires peuvent être fournis lors des séances de consultation ou par écrit à consultation_secretariat@wsib.on.ca.

Notes

- i. Stanley, Douglas, *Une tarification équitable : Un cadre réalisable de répartition équitable des coûts d'assurance de la CSPAAT*, février 2014, p.16.
- ii. Tompa, E, Hogg-Johnson S, Amick B, Wang Y, Shen E, Mustard C, Robson L. 2012. *Financial Incentives in Workers' Compensation: an Analysis of the Experience-rating programme in Ontario, Canada, Policy and Practice in Health and Safety*, numéro spécial, 10(1): 117-137.
- iii. FCEI, Le point de vue des PME sur l'indemnisation des accidents du travail, juin 2012, <http://www.cfib-fcei.ca/francais/article/3534-lle-point-de-vue-des-pme-sur-l-indemnisation-des-accidents-du-travail.html>.

LISTE DE DÉFINITIONS

La **prévisibilité actuarielle** est un processus utilisé par la CSPAAT pour déterminer le degré de fiabilité des coûts des demandes passées pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime de façon exacte et équitable. On parle aussi de crédibilité actuarielle.

Le **taux de prime réel de catégorie** est le taux de prime qui serait établi par la CSPAAT, compte tenu des limites des 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.

Le **taux de prime de catégorie** est un taux de prime fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts des nouvelles demandes des employeurs au sein de leur catégorie respective, leur part des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées d'une catégorie particulière.

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.

Le **rajustement du taux de prime au niveau de l'employeur** est un processus de rajustement du taux de prime cible de catégorie d'un employeur en fonction de son risque par rapport au taux de prime cible de catégorie. Ce rajustement est effectué afin d'en arriver à sa position dans la bande de risque ainsi qu'au taux de prime cible de l'employeur et au taux de prime réel correspondants.

Le **taux de prime cible de l'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.

Le **taux de prime net** représente le taux de prime d'une catégorie, d'un groupe de taux ou d'un employeur individuel. Il est composé du taux de prime officiel combiné aux rajustements de prime provenant des programmes de tarification par incidence actuels, selon le cas.

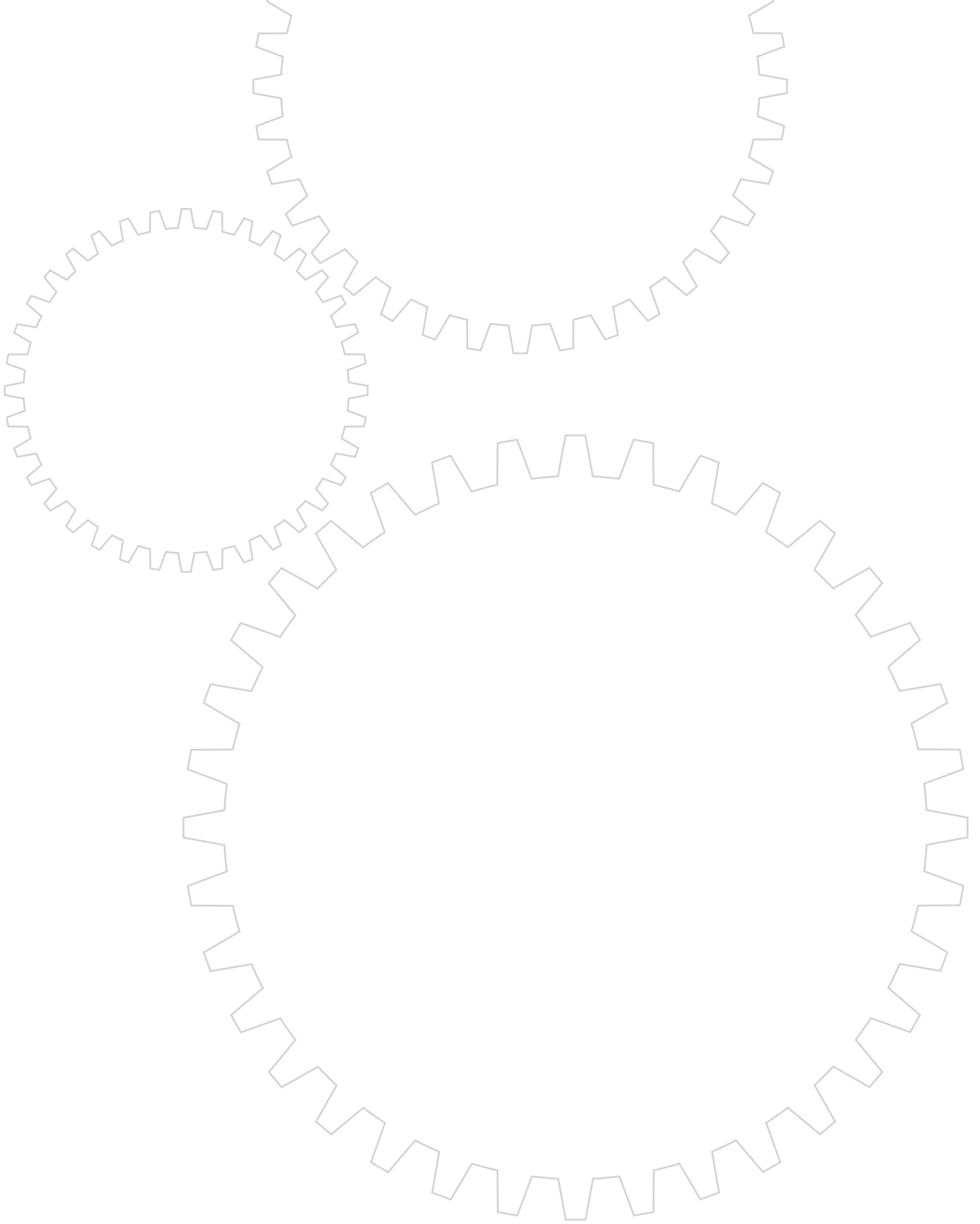
La **catégorie prédominante** est la catégorie qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

L'**établissement du taux de prime rajusté selon le risque** est un processus en deux étapes qui comprend l'établissement du taux de prime cible de catégorie et les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

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 cible de catégorie. Dans chaque catégorie, les bandes de risque font l'objet de limites comme le taux de prime de la bande de risque minimale (0, 20 \$). De plus, la bande de risque maximale ne dépassera pas environ trois fois le taux de prime cible de catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5% du taux de prime.

Il y a **disparité des risques** lorsque les résultats en matière d'indemnisation ou les taux de prime varient considérablement par rapport aux résultats moyens de la catégorie.

Le **profil de risque** est une étape dans la détermination de la répartition des coûts du système entre les catégories et(ou) les employeurs individuels et est fondé sur les coûts d'indemnisation d'un employeur (ou d'une catégorie) relativement à ses gains assurables.



MARS 2015

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

cspaat
ONTARIO