



Modernisation du cadre de tarification

Le nouveau cadre de
tarification

MARS 2017

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

cspaat
ONTARIO

Table des matières

INTRODUCTION	3
PRINCIPAUX OBJECTIFS DU NOUVEAU CADRE DE TARIFICATION	4
ÉTAPE 1: CLASSIFICATION DES EMPLOYEURS	5
La structure de classification	6
Pourquoi ces 34 catégories ou sous-catégories?	8
Qu'est-ce qui distingue le SCIAN?	10
Classification selon la catégorie ou sous-catégorie d'industrie prédominante	11
Employeurs ayant des activités commerciales multiples	11
Règles importantes à l'égard des activités commerciales	12
ÉTAPE 2: ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE LA CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE	13
Taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie	14
Maladies professionnelles à longue latence (MPLL)	16
Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR)	16
Autosuffisance des catégories ou des sous-catégories d'industrie	16
ÉTAPE 3: RAJUSTEMENTS DU TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR	17
Établissement des taux de prime	18
Étape A : Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur	19
Étape B : Déterminer les coûts d'indemnisation pondérés d'un employeur	22
Étape C : Déterminer les gains assurables (GA) pondérés d'un employeur	23
Étape D : Déterminer le profil de risque d'un employeur	25
Étape E : Déterminer le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie	26
Étape F : Déterminer le profil de risque rajusté d'un employeur	27
Étape G : Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur	28
Étape H : Déterminer le taux de prime prévu d'un employeur	30
Étape I : Déterminer le taux de prime réel d'un employeur	33
Coûts des employeurs supérieurs aux seuils des taux de prime	36
Bande de risque maximale pour les petits employeurs	36
Mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs	37
Outil Boussole	38
CONCLUSION	39
GLOSSAIRE	40

INTRODUCTION

Remontant aux rapports *Un financement équitable* d'Arthurs (2012) et *Une tarification équitable* de Stanley (2014), l'initiative de modernisation du cadre de tarification de la CSPAAT a constitué un engagement pluriannuel auprès des experts et des intervenants pour relever les défis cernés en ce qui a trait aux processus actuels de classification des employeurs, d'établissement des taux de prime et de tarification par incidence.

Les antécédents les plus récents de cette initiative ont commencé par le cadre de tarification préliminaire proposé, publié en mars 2015 par la CSPAAT afin d'engager de solides discussions au moyen de consultations avec les intervenantes et intervenants, les partenaires et les experts. Les points clés comprennent les suivants :

- Au cours de la **période de consultation de mars à octobre 2015**, la CSPAAT a participé à plus de 100 séances de groupes de travail avec des employeurs individuels, des associations et leurs représentants d'employeurs, des travailleurs blessés et des groupes de syndicalistes. Par suite de cette consultation, la CSPAAT a reçu 57 documents d'observations officiels. Ces séances et observations ont fourni de précieux commentaires sur le cadre de tarification préliminaire proposé.
- Le **1^{er} décembre 2015**, la CSPAAT a organisé une séance à l'intention des intervenantes et intervenants, à laquelle environ 160 d'entre eux ont participé. Cette séance a permis à la CSPAAT de présenter le cadre de tarification mis à jour, qui décrivait les mises à jour et les révisions et intégrait des suggestions et recommandations des intervenantes et intervenants ainsi que les analyses entreprises par la CSPAAT.
- **Après la séance du 1^{er} décembre 2015**, la CSPAAT a publié des renseignements sur les taux de prime de chacune des 34 catégories ou sous-catégories d'industrie proposées ainsi que les analyses de groupes de taux et de la disparité des risques. Celles-ci précisent davantage les répercussions sur les taux de prime et la structure de classification.
- La CSPAAT a entrepris **une période de consultation ultérieure du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016**. La période de consultation avait principalement pour but d'obtenir des opinions sur le cadre de tarification mis à jour. Pendant cette période de consultation, la CSPAAT a participé à plus de 40 séances de groupes de travail et a reçu 19 documents d'observations officiels (en anglais seulement).

L'une des principales préoccupations quant à l'approche actuelle de classification des employeurs et d'établissement des taux est qu'elle ne reflète pas exactement le risque posé par les employeurs individuels. Le nouveau cadre de tarification traite de ce point ainsi que d'autres préoccupations et défis soulevés concernant l'approche actuelle au moyen de ce qui suit :

- établissement d'une approche de classification normalisée, simplifiée et plus cohérente pour classer les employeurs et établir leurs taux de prime;
- intégration de mesures de stabilité pour limiter l'exposition à la volatilité des taux de prime et fournir un soutien en vue d'une transition graduelle vers le nouveau cadre de tarification;
- reconnaissance du fait que les employeurs individuels au sein d'une industrie posent un risque différent compte tenu de leurs investissements dans la santé et la sécurité au travail (SST) pour protéger et soutenir leurs travailleurs;
- élimination de la période d'attente de deux ans concernant les rajustements des taux de prime des employeurs fondés sur le risque réel, ce qui a une incidence sur le flux de trésorerie et les investissements dans leurs activités, y compris les programmes et initiatives de SST;
- une approche d'établissement des taux de prime qui peut être facilement comprise par tous les intervenants.

PRINCIPAUX OBJECTIFS

DU NOUVEAU CADRE DE TARIFICATION

Le nouveau cadre de tarification tient compte des recommandations formulées dans *Une tarification équitable*, des discussions approfondies avec les intervenantes et intervenants ainsi que de leurs documents d'observations, d'autres analyses entreprises par la CSPAAT et des **principaux objectifs** énoncés pour soutenir sa conception et son élaboration.

Neutralité des revenus comme pierre d'assise

Le nouveau cadre de tarification vise à régler les questions fondamentales soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même à l'égard de la structure actuelle de classification des employeurs et des processus d'établissement des taux de prime.

L'adoption d'une nouvelle structure de classification et d'un processus prospectif de taux de prime rajustés selon le risque n'aurait aucun effet sur le montant total de primes perçues par la CSPAAT, c'est-à-dire qu'elle serait neutre sur le plan des revenus. Cependant, le nouveau système répartirait les primes de façon raisonnable et graduelle entre les employeurs individuels en fonction de leurs résultats et ferait en sorte qu'ils paient leur juste part de la protection contre les accidents du travail.

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

Responsabilité collective

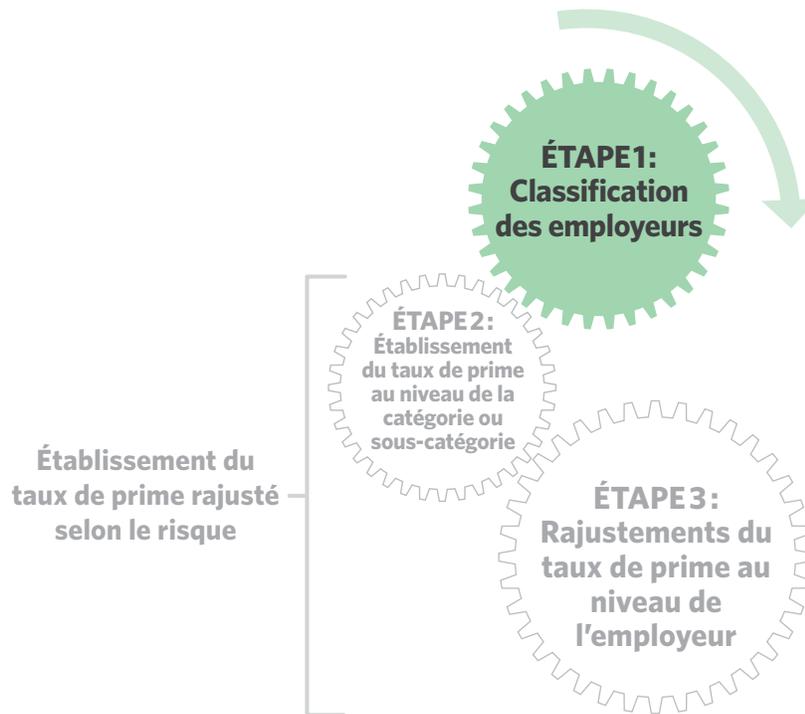
Il existe un accord de partage des risques parmi les employeurs qui paient collectivement des primes pour maintenir la caisse d'assurance.

Facilité d'administration

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



ÉTAPE 1: CLASSIFICATION DES EMPLOYEURS



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

La structure de classification

Le nouveau cadre de tarification utilise une structure de classification de 34 catégories ou sous-catégories d'industrie adaptée de celle du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui convient au régime d'indemnisation des travailleurs et à l'économie unique de l'Ontario. Le nouveau cadre de tarification remplace le système de classification actuel, qui est fondé sur les codes de la Classification type des industries (CTI).

Le SCIAN est un système de classification des industries qui a été conçu par Statistique Canada, en collaboration avec leurs organismes statistiques homologues du Canada, du Mexique et des États-Unis pour remplacer les codes de la CTI. 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 utilisé aux fins de communication d'information (p. ex., les déclarations de revenus) et 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, le SCIAN est examiné et révisé tous les cinq ans, initialement de façon importante 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. Les secteurs des niveaux les plus élevés selon la hiérarchie du SCIAN (représentés par des codes à deux chiffres) répartissent en 20 secteurs les secteurs d'industrie (codes à deux chiffres), les sous-secteurs d'industrie (codes à trois chiffres), les groupes sectoriels (codes à quatre chiffres), les industries (codes à cinq chiffres) et les industries canadiennes (codes à six chiffres). Ces secteurs sont sous-divisés au niveau de trois, quatre et cinq chiffres. Un sixième chiffre est utilisé pour distinguer entre les définitions qui sont propres à un ou plusieurs pays nord-américains qui participent à l'élaboration du système.

Hiérarchie du SCIAN

Secteurs d'industrie (codes à deux chiffres)

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

Groupes sectoriels (codes à quatre chiffres)

Industries (codes à cinq chiffres)

Industries canadiennes (codes à six chiffres)

La majorité des employeurs connaissent très bien les codes du SCIAN, car il est nécessaire d'utiliser et d'inclure leur code du SCIAN à six chiffres dans leurs déclarations de revenus à l'Agence du revenu du Canada, et un seul code du SCIAN est généralement utilisé pour toute l'exploitation.

En présentant un nombre considérablement moindre de regroupements d'employeurs que ceux qui existent dans le système de classification actuel, la structure de 34 catégories ou sous-catégories d'industrie du nouveau cadre de tarification tient compte de la nécessité d'une nouvelle structure rationalisée et simplifiée dont l'application est claire et cohérente. Par la même occasion, le regroupement des employeurs en catégories ou sous-catégories permet de s'assurer que le principe de la responsabilité collective, notamment celui voulant que les employeurs se partagent le risque au sein de leur catégorie ou sous-catégorie respective, constitue une considération clé à l'avenir.

Bien que la nouvelle structure de classification de la CSPAAAT soit fondée sur une approche qui utilise les lettres de l'alphabet pour respecter les paramètres législatifs, il existe une concordance directe entre le nouveau cadre de tarification et le SCIAN en vue de faciliter la référence et d'appuyer la transition. À partir de ses codes du SCIAN actuels, un employeur serait généralement en mesure de déterminer comment le nouveau cadre de tarification classifierait ses activités commerciales. Le tableau ci-dessous montre les 34 catégories ou sous-catégories ainsi que leur équivalent du SCIAN.

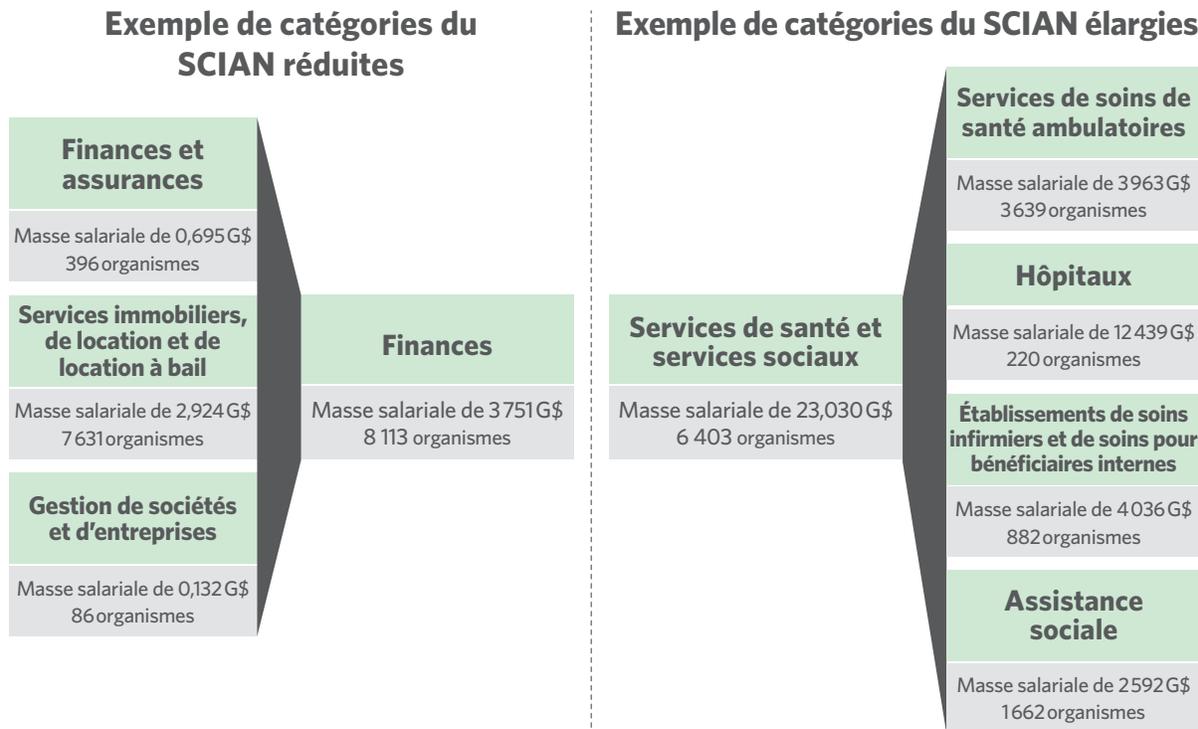
Tableau 1: La structure de classification – 34 catégories ou sous-catégories

CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE ET DESCRIPTION	ÉQUIVALENT DU SCIAN
CAT. A Agriculture	11
CAT. B Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	21
CAT. C Services publics	22
CAT. D Gouvernement et services connexes	
SOUS-CAT. 1 Services d'enseignement	61
SOUS-CAT. 2 Administration publique	91
SOUS-CAT. 3 Hôpitaux	622
CAT. E Fabrication	
SOUS-CAT. 1 Alimentation, textiles et fabrication connexe	31
SOUS-CAT. 2 Fabrication de produits minéraux non métalliques	321-322-326-327
SOUS-CAT. 3 Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	323-324-325
SOUS-CAT. 4 Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles	331-332-336-337
SOUS-CAT. 5 Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	333-335-339
SOUS-CAT. 6 Fabrication de produits informatiques et électroniques	334
CAT. F Transport et entreposage	
SOUS-CAT. 1 Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux	482-483-484-491
SOUS-CAT. 2 Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	481-485-486-487-488-492-493
CAT. G Construction	
SOUS-CAT. 1 Construction de bâtiments	236
SOUS-CAT. 2 Construction d'infrastructures	237
SOUS-CAT. 3 Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction	2381
SOUS-CAT. 4 Équipements techniques, construction	2382
SOUS-CAT. 5 Métiers spécialisés, construction	2383-2389
CAT. H Commerce de gros	
SOUS-CAT. 1 Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	411-412-413-415-418
SOUS-CAT. 2 Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	414-416-417-419
CAT. I Commerce de détail	
SOUS-CAT. 1 Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	441-444-445-447
SOUS-CAT. 2 Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	442-448
SOUS-CAT. 3 Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	443-446
SOUS-CAT. 4 Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	45
CAT. J Industrie de l'information et industrie culturelle	51
CAT. K Finances, gestion et location	52-53-55
CAT. L Services professionnels, scientifiques et techniques	54
CAT. M Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs	56
CAT. N Soins de santé et assistance sociale non hospitaliers	
SOUS-CAT. 1 Soins de santé ambulatoires	621
SOUS-CAT. 2 Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623
SOUS-CAT. 3 Assistance sociale	624
CAT. O Loisirs et hôtellerie	71-72
CAT. P Autres services	81

Pourquoi ces 34 catégories ou sous-catégories?

En s'appuyant sur le niveau à deux chiffres du SCIAN à titre de fondement, la CSPAAT a élargi et réduit certains regroupements pour s'assurer que la structure de classification du nouveau cadre de tarification comprend le nombre approprié de catégories ou de sous-catégories, dont chacune démontre un niveau de prévisibilité actuarielle qui soutient l'établissement de taux de prime fiables et prévisibles permettant d'atténuer la volatilité.

Tableau 2: Exemple d'une catégorie SCIAN en développement et d'une catégorie SCIAN en réduction



Lorsque la structure de classification selon le cadre de tarification préliminaire a initialement été établie, elle comportait 22 catégories ou sous-catégories d'industrie, dont chacune comptait 12 milliards de dollars en gains assurables sur une période de six ans pour s'assurer d'une plus grande stabilité, ou prévisibilité actuarielle, dans l'établissement des taux de prime.

Par suite de la collaboration avec les intervenantes et intervenants, des rajustements y ont été apportés pour s'assurer que la CSPAAT regroupe des industries qui ont des risques professionnels et des résultats d'indemnisation semblables. Ce faisant, la CSPAAT a publié une analyse de la disparité des risques afin d'envisager de tenir compte non seulement de la prévisibilité actuarielle d'une catégorie ou sous-catégorie, mais aussi de la disparité des risques au sein de chaque catégorie ou sous-catégorie. Les règles suivantes ont été appliquées pour cette analyse :

Règle 1: Disparité des risques

La disparité des risques serait examinée en comparant le profil de risque des 34 catégories ou sous-catégories d'industrie à celui du prochain niveau de catégories ou de sous-catégories d'industrie du SCIAN. Cette méthode permettrait de déterminer si une expansion accrue du nombre de catégories ou de sous-catégories produirait de

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 ou sous-catégorie.

meilleurs résultats qui traiteraient et équilibreraient toute disparité des risques et toute prévisibilité actuarielle. Une catégorie ou sous-catégorie d'industrie démontrerait une disparité des risques si le profil de risque de chaque catégorie ou sous-catégorie d'industrie, qui est évalué par rapport au prochain niveau de catégorie ou de sous-catégorie d'industrie du SCIAN, le cas échéant, est supérieur à +/- 20 %.

Règle 2: Prévisibilité actuarielle

Si une catégorie ou sous-catégorie d'industrie atteignait le seuil de disparité des risques, la prévisibilité actuarielle serait évaluée en fonction d'un niveau révisé de prévisibilité actuarielle qui permettrait d'établir des taux de prime fiables et stables, établis à soit 12,0 milliards de dollars de gains assurables sur six ans, soit 6,0 milliards de dollars de gains assurables ainsi que 15,0 millions de dollars de coûts d'indemnisation sur six ans.

Globalement, tant la disparité des risques que la prévisibilité actuarielle seront intégrées à la surveillance continue et régulière du nouveau cadre de tarification, ce qui permettrait de déterminer quand ou s'il est nécessaire d'apporter d'autres changements à la structure de classification. Cela permettra de s'assurer que la structure de classification évolue pour répondre à tout changement de risque et de résultat dans une industrie donnée, plutôt que de s'en tenir à un nombre de catégories ou de sous-catégories définitif.

Qu'est-ce qui distingue le SCIAN?

Aux fins de la modélisation, la CSPAAAT a examiné la description de chaque unité de classification (UC) de la structure de classification actuelle, a apparié l'UC au code à six chiffres le plus approprié du SCIAN et a intégré les renseignements à la structure des 34 catégories ou sous-catégories. Les résultats montrent que la classification fondée sur le SCIAN regrouperait différemment certains types d'industries.

Grâce à l'établissement d'une correspondance entre la structure actuelle et celle du SCIAN, certaines activités commerciales seraient transférées à une autre catégorie ou sous-catégorie que celle dont elles relèvent actuellement. Le graphique ci-dessous souligne certains des changements qui touchent les activités commerciales et les industries lors du passage à une approche fondée sur le SCIAN.

Tableau 3: Passage de la structure actuelle des catégories à celle du SCIAN

CATÉGORIE ACTUELLE	STRUCTURE DES CATÉGORIES ACTUALISÉES
Catégorie A	88,7 % des gains assurables de la catégorie A, Produits forestiers, conviendraient mieux à la catégorie E2, Fabrication de produits minéraux non métalliques; 9,7 % de ceux-ci passeraient à la catégorie A, Agriculture.
Catégorie B	91 % de la catégorie B, Extraction minière et industries connexes, passeraient à la catégorie B, Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz; le reste passerait à la catégorie G2, Construction d'infrastructures (2,6 %) et à E2, Fabrication de produits minéraux non métalliques (4,4 %).
Catégorie C	59 % de la catégorie C, Autres ressources primaires, passeraient à la catégorie A, Agriculture; 31,1 % passeraient à la catégorie M, Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs.
Catégorie D	La catégorie D, Fabrication, serait principalement répartie entre les catégories de fabrication : E1, Alimentation, textiles et fabrication connexe (14,1 %), E2, Fabrication de produits minéraux non métalliques (11,1 %), E3, Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques (10,7 %), E4, Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles (35,9 %), E5, Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication (12,7 %) et E6, Fabrication de produits informatiques et électroniques (8,4 %).
Catégorie E	La catégorie E, Transport et entreposage, correspondrait principalement à F1, Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux publics (36,4 %) et F2, Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage (46,1 %), mais certaines catégories (7,7 %) se déplaceraient à M, Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs.
Catégorie F	La catégorie F, Commerces de détail et de gros, correspondrait à cinq catégories : H1, Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros (9,6 %), H2, Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros (21,2 %), I1, Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail (21,1 %), I2, Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail (8,4 %), I3, Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail (10,6 %) et I4, Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés (14,2 %).
Catégorie G	La catégorie G, Construction, serait principalement répartie entre cinq catégories : G1, Construction de bâtiments (18,2 %), G2, Construction d'infrastructures (10,1 %), G3, Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction (15,0 %), G4, Installations d'équipements techniques, construction (31,6 %), et G5, Métiers spécialisés, construction (18,0 %).
Catégorie H	La catégorie H, Gouvernement et industries connexes, serait divisée principalement en six catégories : C, Services publics (8,2 %), D3, Hôpitaux (34,3 %), N2, Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes (11,0 %), N1, Services de soins de santé ambulatoires (10,6 %), N3, Assistance sociale (6,9 %) et D1, Services d'enseignement (18,4 %).
Catégorie I	La catégorie I passerait principalement à l'une de six catégories : J, Industrie de l'information et industrie culturelle (7,5 %), K, Finances, gestion et location (8,9 %), L, Services professionnels, scientifiques et techniques (26,3 %), M, Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs (10,3 %), O, Loisirs et hôtellerie (26,2 %), et P, Autres services (6,7 %).

p. ex. Sacs en papier et Produits de consommation en papier, Panneaux de particules, 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

Classification selon la catégorie ou sous-catégorie d'industrie prédominante

Le nouveau cadre de tarification classe généralement les employeurs exerçant plusieurs activités commerciales dans une seule catégorie ou sous-catégorie d'industrie en fonction de leur catégorie ou sous-catégorie prédominante. La CSPAAT définit généralement la « catégorie ou sous-catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé des gains assurables de l'employeur.

Toutes les activités commerciales de la majorité des employeurs relèveront d'une seule catégorie ou sous-catégorie d'industrie. Pour s'assurer que la détermination de la catégorie ou sous-catégorie prédominante de l'employeur fondée sur les gains assurables donne lieu à des résultats de classification équitables et cohérents, le processus de classification de la CSPAAT déterminerait généralement la classification d'un employeur en évaluant les gains assurables déclarés à la CSPAAT sur une période continue de trois ans. Par exemple, pour déterminer la classification pour l'année de prime 2016 en utilisant le nouveau cadre de tarification, la CSPAAT examinerait les renseignements disponibles des trois années précédentes, de 2012 à 2014.

De plus, le processus tiendra également compte de la prédominance de l'employeur dans une catégorie ou sous-catégorie d'industrie (p. ex., la fabrication, la construction ou le commerce de détail). Par exemple, un employeur, dont la répartition des gains assurables est structurée comme suit :

- 20 % : Alimentation, textiles et fabrication connexe;
- 20 % : Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques;
- 25 % : Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles;
- 35 % : Entrepreneurs des métiers spécialisés,

serait classifié dans la catégorie Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles. Il en est ainsi parce que la CSPAAT tiendrait d'abord compte du fait que 65 % des gains assurables de l'employeur relèvent des catégories de fabrication et, deuxièmement, elle déterminerait la catégorie ou sous-catégorie prédominante en fonction de la plus grande part des gains assurables au sein des activités de fabrication (dans ce cas, 25 % des gains relèvent de la catégorie Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport et de meubles).

Employeurs ayant des activités commerciales multiples

La CSPAAT a reconnu qu'il existe des circonstances où un employeur exercera des activités commerciales distinctes qui n'ont aucun lien. Par conséquent, le nouveau cadre de tarification continuera à permettre aux employeurs qui satisfont à certaines conditions d'être autorisés de façon appropriée à faire la distinction entre ces activités et à avoir plusieurs taux de prime établis pour celles-ci.

Conformément à l'analyse effectuée par la CSPAAT et par suite d'une collaboration avec d'autres provinces et territoires sur des pratiques similaires, la CSPAAT a déterminé qu'elle autorisera les employeurs à avoir plusieurs taux de prime s'ils peuvent démontrer qu'ils satisfont aux exigences établies suivantes :

1. L'employeur doit tenir convenablement un registre des salaires distinct pour l'activité commerciale. Comme c'est le cas aujourd'hui, tous les employeurs doivent déclarer leurs gains assurables par activité, qu'ils aient ou non un taux de prime calculé pour l'ensemble de leurs activités ou pour chaque activité distincte.
2. L'activité commerciale ne doit pas constituer une « activité intégrée » aux autres activités commerciales de l'employeur. Un employeur peut avoir deux ou plusieurs activités commerciales qui forment ensemble une « activité intégrée » et, en même temps, une ou plusieurs autres activités commerciales qui ne répondent pas aux critères s'appliquant à une « activité intégrée ».

3. L'activité commerciale doit être suffisamment importante (c.-à-d. constituer une part suffisante de la masse salariale). En ce qui concerne la détermination de l'ampleur de l'activité commerciale aux fins d'une évaluation distincte, un chiffre exact (soit un pourcentage de la masse salariale assurable totale, soit un seuil de gains assurables) devrait être déterminé dans la politique.

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

Dans le nouveau cadre de tarification, les agences de placement temporaire (APT) auront plusieurs taux de prime qui correspondent à chaque catégorie ou sous-catégorie d'industrie à laquelle elles fournissent de la main-d'œuvre ainsi qu'un taux de prime pour leurs propres opérations internes. On s'attend à ce que les APT transmettent leurs coûts de prime aux employeurs clients dans le cadre de leurs frais. Chaque taux de prime de l'APT sera fondé sur ses propres résultats dans cette industrie particulière.

Règles importantes à l'égard des activités commerciales

Le concept d'activité commerciale reste au cœur de la classification des employeurs dans le nouveau cadre de tarification. Pour déterminer ce qui est (ou n'est pas) considéré comme une activité commerciale aux fins de classification, la CSPAAT continuerait à considérer les activités qui sont « auxiliaires » à l'activité commerciale (c.-à-d., à l'appui de celle-ci) comme faisant partie intégrante de l'activité commerciale de l'employeur. Ainsi, elles ne seraient pas classifiées séparément de celle-ci.

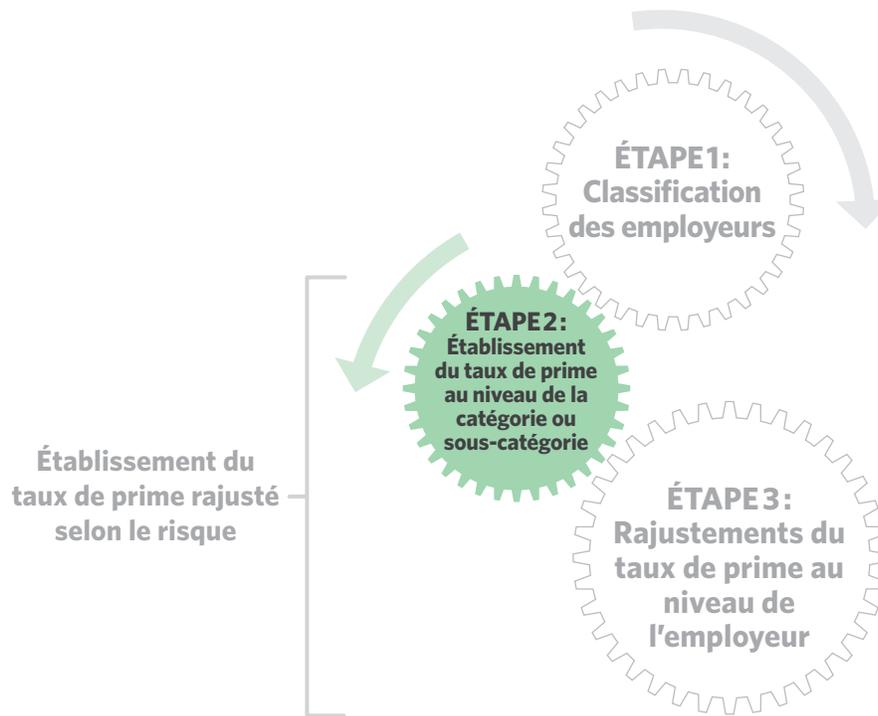
Lorsqu'un employeur exerce à la fois des activités commerciales obligatoirement couvertes et non obligatoirement couvertes, il serait classifié en fonction de son activité commerciale prédominante obligatoirement couverte au niveau de la catégorie ou sous-catégorie. Un employeur ne serait pas tenu d'obtenir 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 constitue son activité commerciale prédominante au niveau de la catégorie ou sous-catégorie, l'employeur serait alors classifié selon cette activité.

Lorsqu'un employeur commence à exercer une nouvelle activité commerciale ou l'abandonne et que cette modification donne lieu à un changement de catégorie ou de sous-catégorie prédominante, la CSPAAT examinerait ce cas particulier en vue d'un changement potentiel 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 (p. ex., seulement ses gains assurables ont changé), la CSPAAT examinerait ces renseignements en vue d'une nouvelle classification potentielle pour l'année de prime suivante, sous réserve des règles de la politique d'établissement des taux de prime.

ÉTAPE 2:

ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE LA CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE



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

Taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie

Le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie est un taux de prime fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts de tous les employeurs au sein de leur catégorie ou sous-catégorie respective, y compris le coût de leurs nouvelles demandes de prestations, une part des charges administratives de la CSPAAAT et la répartition des coûts des demandes passées de chaque catégorie ou sous-catégorie de l'annexe 1.

Les taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie ont été calculés selon l'approche suivante, qui est identique à l'approche actuelle, mais pour les 34 catégories ou sous-catégories d'industrie qui ont été établies :

- **Coûts des nouvelles demandes (CND)** : Les coûts d'indemnisation futurs prévus des nouvelles demandes de prestations assumés par votre catégorie ou sous-catégorie d'industrie, pour l'année.
- **Charges administratives** : La part assumée par la catégorie ou sous-catégorie d'industrie des frais d'exploitation de la CSPAAAT et du financement prévu par la loi affecté au ministère du Travail, aux associations de santé et de sécurité au travail de l'Ontario et à d'autres organismes qui servent les travailleurs et les employeurs de l'Ontario, attribuée en fonction de sa part respective des CND et des gains assurables dans l'ensemble de l'annexe 1.
- **Coûts des demandes passées (CDP)** : Les frais requis pour éliminer le passif non provisionné de la CSPAAAT, affectés à chaque catégorie ou sous-catégorie d'industrie en fonction de sa part respective des CND de l'ensemble de l'annexe 1.

IMPORTANT : Le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie ne fonctionne pas comme le taux de prime de groupe de taux actuel. Il fonctionne comme une représentation du taux de prime requis d'une catégorie ou sous-catégorie d'industrie particulière et constitue une composante fondamentale de l'étape 3 (Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur), où les employeurs individuels constateront que leur propre taux de prime annuel reflétera mieux leur risque et leurs résultats en matière d'indemnisation individuels.

Contrairement aux taux de prime de groupe de taux actuels, les employeurs individuels ne seraient pas limités à ce taux de prime en attendant tout rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence. À l'exception de ceux des nouveaux employeurs, les résultats prévisibles de chaque employeur seraient utilisés pour établir prospectivement son taux de prime.

Aux fins d'illustration et compte tenu de ces hypothèses, le tableau à la page suivante décrit les taux de prime 2016 qui seraient appliqués aux employeurs selon le nouveau cadre de tarification.

Tableau 4: Taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie 2016

CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE ET DESCRIPTION		TAUX DE PRIME PRÉVU DE CATÉGORIE OU DE SOUS-CATÉGORIE (\$)			
		CND	Admin	CDP	Total
CAT. A	Agriculture	2,63	1,14	2,60	6,37
CAT. B	Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	2,33	0,84	2,30	5,48
CAT. C	Services publics	0,41	0,32	0,41	1,13
CAT. D	Gouvernement et services connexes				
SOUS-CAT. 1	Services d'enseignement	0,17	0,14	0,17	0,47
SOUS-CAT. 2	Administration publique	1,75	0,70	1,73	4,17
SOUS-CAT. 3	Hôpitaux	0,37	0,29	0,37	1,03
CAT. E	Fabrication				
SOUS-CAT. 1	Alimentation, textiles et fabrication connexe	0,92	0,49	0,91	2,32
SOUS-CAT. 2	Fabrication de produits minéraux non métalliques	1,72	0,69	1,70	4,10
SOUS-CAT. 3	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	0,70	0,43	0,69	1,82
SOUS-CAT. 4	Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles	1,50	0,63	1,48	3,61
SOUS-CAT. 5	Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	0,96	0,50	0,95	2,41
SOUS-CAT. 6	Fabrication de produits informatiques et électroniques	0,14	0,12	0,14	0,39
CAT. F	Transport et entreposage				
SOUS-CAT. 1	Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux	3,63	1,17	3,58	8,38
SOUS-CAT. 2	Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	1,06	0,52	1,04	2,62
CAT. G	Construction				
SOUS-CAT. 1	Construction de bâtiments	2,05	0,77	2,02	4,85
SOUS-CAT. 2	Construction d'infrastructures	2,22	0,82	2,19	5,23
SOUS-CAT. 3	Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction	3,98	1,26	3,93	9,16
SOUS-CAT. 4	Équipements techniques, construction	1,40	0,61	1,39	3,40
SOUS-CAT. 5	Métiers spécialisés, construction	2,17	0,80	2,14	5,12
CAT. H	Commerce de gros				
SOUS-CAT. 1	Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	1,29	0,58	1,27	3,14
SOUS-CAT. 2	Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	0,52	0,39	0,52	1,43
CAT. I	Commerce de détail				
SOUS-CAT. 1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	0,85	0,47	0,84	2,16
SOUS-CAT. 2	Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	0,50	0,38	0,49	1,36
SOUS-CAT. 3	Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	0,19	0,15	0,19	0,53
SOUS-CAT. 4	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	0,50	0,38	0,49	1,36
CAT. J	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,23	0,19	0,23	0,65
CAT. K	Finances, gestion et location	0,51	0,39	0,50	1,40
CAT. L	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,17	0,14	0,16	0,47
CAT. M	Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs	1,36	0,60	1,35	3,31
CAT. N	Soins de santé et assistance sociale non hospitaliers				
SOUS-CAT. 1	Soins de santé ambulatoires	0,71	0,43	0,70	1,83
SOUS-CAT. 2	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	1,10	0,53	1,09	2,72
SOUS-CAT. 3	Assistance sociale	0,70	0,43	0,69	1,82
CAT. O	Loisirs et hôtellerie	0,62	0,41	0,61	1,64
CAT. P	Autres services	1,00	0,51	0,99	2,50
ANNEXE1		1,01	0,48	1,00	2,49

Maladies professionnelles à longue latence (MPLL)

Le nouveau cadre de tarification continue d'inclure l'affectation actuelle des demandes de prestations liées aux maladies professionnelles à longue latence (MPLL) à titre de coût collectif qui est mis en commun au niveau de la catégorie et sous-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.

Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR)

Le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (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 telles déficiences.

La CSPAAT reconnaît la nécessité d'une certaine forme d'exonération des coûts. La CSPAAT maintiendra donc le FGTR, à titre de mesure provisoire, dans l'attente d'un examen complet et d'une prise en compte de solutions de rechange à l'égard du programme et des politiques.

Autosuffisance des catégories ou des sous-catégories d'industrie

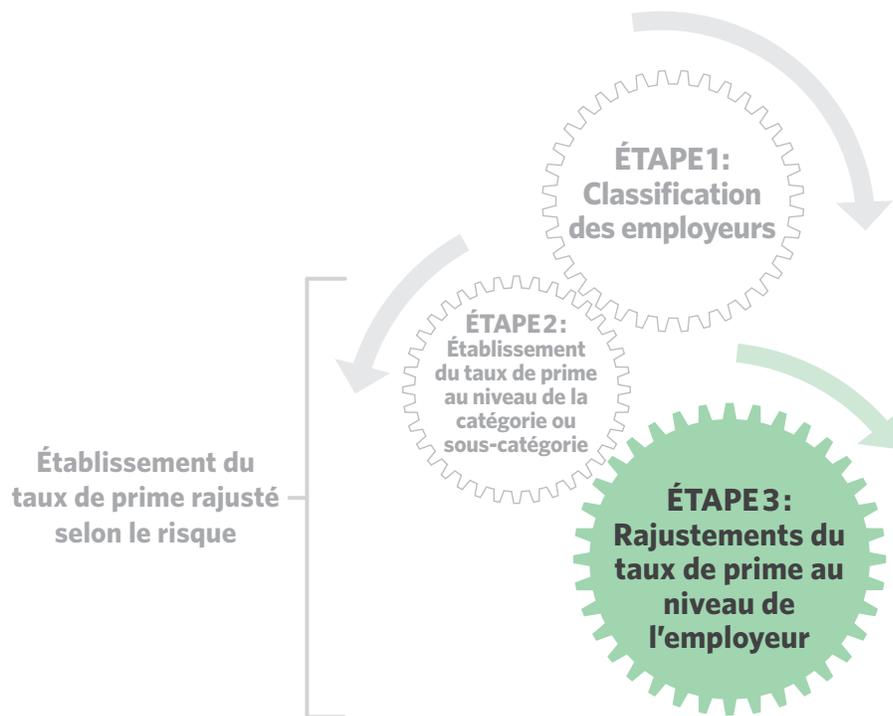
Selon le nouveau cadre de tarification, chaque catégorie ou sous-catégorie est distincte sans mise en commun des coûts (comme les coûts des nouvelles demandes (CND), les créances irrécouvrables et les gains et pertes, etc.) d'autres catégories ou sous-catégories ou de l'annexe 1.

L'imputation des primes aux employeurs selon les résultats de leur propre catégorie ou sous-catégorie se traduit par un taux de prime équitable qui reflète les résultats collectifs de la catégorie ou sous-catégorie, par opposition à l'imputation des taux de prime aux employeurs qui tiennent compte des résultats collectifs d'autres catégories ou sous-catégories.

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

ÉTAPE 3:

RAJUSTEMENTS DU TAUX DE PRIME AU NIVEAU DE L'EMPLOYEUR



Objectif: Une approche prospective d'établissement des taux de prime 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

Le nouveau cadre de tarification utilise une méthode qui établit des taux de prime centrés sur l'employeur, prend 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 amène graduellement les employeurs vers un taux de prime qui reflète plus leurs propres résultats. Bref, grâce au nouveau cadre de tarification, les employeurs individuels sont évalués plus équitablement d'après leurs propres résultats en matière d'indemnisation.

Le nouveau cadre de tarification remplace les programmes de tarification par incidence existants 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.

Établissement des taux de prime

Les étapes suivantes décrivent le processus qui serait utilisé pour déterminer les taux de prime au niveau de l'employeur dans le nouveau cadre de tarification en considérant trois variables :

- Les **gains assurables**, représentés comme la masse salariale déclarée à la CSPAAAT;
- Le **nombre de demandes de prestations acceptées**, qui comprend tant les demandes avec interruption de travail que les demandes sans interruption de travail; et
- Les **coûts d'indemnisation réels**, définis comme les prestations réelles accordées au travailleur blessé.

ÉTAPES :

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

Étape A : Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur

Dans le cadre des rajustements au niveau de l'employeur, la prévisibilité actuarielle d'un employeur déterminera 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 ou sous-catégorie respective.

Le nouveau cadre de tarification 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, qui sont plus sensibles à la volatilité des taux de prime. Cette approche permettrait à un employeur de prévoir à l'avance ses futurs coûts de prime de la CSPAAT et de planifier avec une plus grande certitude ses activités commerciales.

Au moyen de 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 faut accorder une plus grande importance 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, on accorde moins d'importance aux résultats en matière d'accidents de l'employeur.

Cette idée est bien illustrée par les données du tableau 5, dont une version a été présentée par M. Douglas Stanley dans son rapport final. Dans le cas des nouveaux employeurs, plus d'importance sera accordée 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 une plus grande prévisibilité actuarielle (ce qui signifie qu'il est inscrit auprès de la CSPAAT depuis un minimum de 12 mois au cours d'une année civile au moment de l'établissement des taux de prime 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 régime.

Cette approche est fondée sur le principe que l'utilisation tant des gains assurables que du nombre de demandes de prestations acceptées 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.

En utilisant la prévisibilité actuarielle d'un employeur, la CSPAAT est 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 sont utilisées pour déterminer le facteur de prévisibilité actuarielle de chaque employeur.

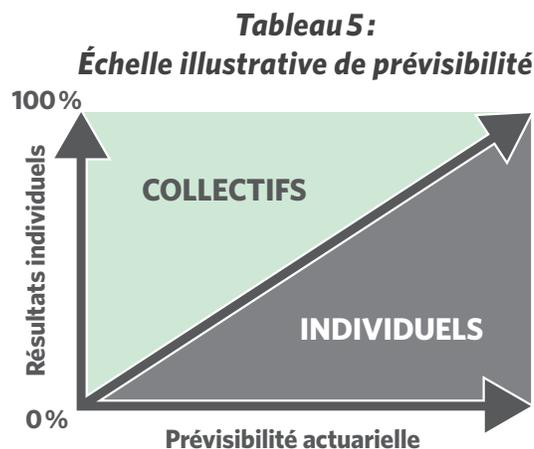
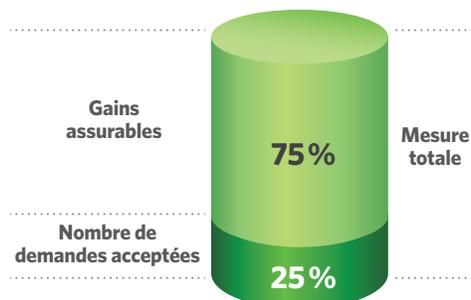


Tableau 6 : Mesure de la prévisibilité actuarielle des employeurs proposée par la CSPAAT



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

$$\text{Prévisibilité actuarielle du nombre total de demandes acceptées} = \left(\sqrt{\frac{\text{Nombre total de demandes acceptées en 6 ans}}{1200}} \right) \text{ plafonnée à } 100\%$$

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

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 7 : Échelle de prévisibilité

ÉCHELLE DE PRÉVISIBILITÉ (%)	<=2,5	2,5-5,0	5,0-10	10-20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	80-90	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

Protection pour les petits employeurs

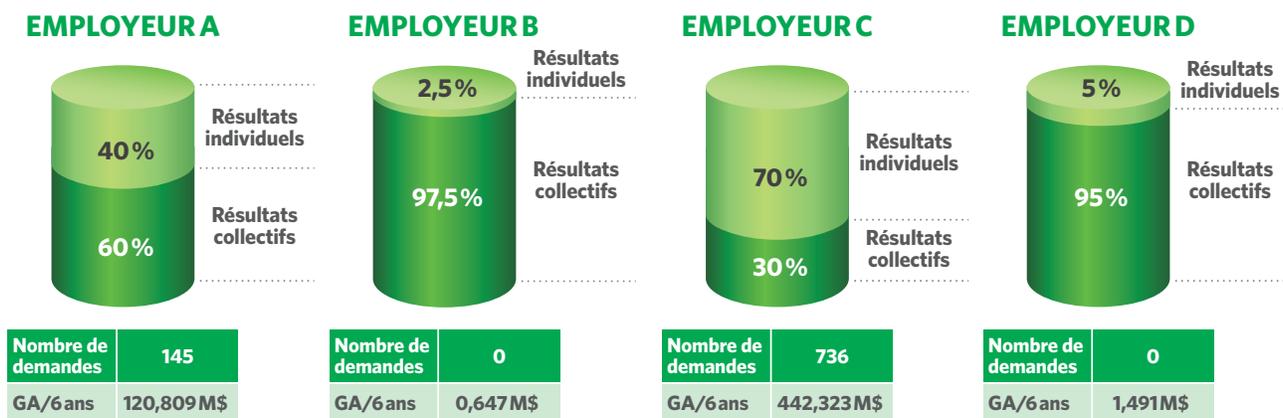
Comme l'indique le tableau ci-dessus, les taux de prime des employeurs ayant une faible prévisibilité sont moins en mesure de refléter leurs résultats en matière d'indemnisation et exigent plus de protection contre les variations de taux de prime. Ces employeurs paieraient un taux de prime qui est plus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

Autre approche: 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 acceptées.

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 ou sous-catégorie. Cette échelle, combinée à la limite des coûts par demande de prestations graduelle décrite plus loin dans ce document, 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.

À l'étape A, quatre employeurs servent à illustrer les facteurs dont la CSPAAAT tient compte pour déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur.

- L'**employeur A** représente un employeur moyen qui a une responsabilité individuelle de 40 % (0,4) et une responsabilité collective de 60 % (0,6).
- L'**employeur B** représente un petit employeur qui a une responsabilité individuelle de 2,5% (0,025) et une responsabilité collective de 97,5% (0,975).
- L'**employeur C** représente un grand employeur qui a une responsabilité individuelle de 70 % (0,7) et une responsabilité collective de 30 % (0,3).
- L'**employeur D** représente un petit employeur qui a une responsabilité individuelle de 5 % (0,05) et une responsabilité collective de 95 % (0,95).



Étape B : Déterminer les coûts d'indemnisation pondérés d'un employeur

La CSPAAT examinerait tous les coûts d'indemnisation engagés sur une période continue de six ans. Ainsi, pour l'année de prime 2016, la CSPAAT utiliserait les années de lésion de 2009 à 2014.

Ensuite, la CSPAAT 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 ci-dessous, sous Limite des coûts par demande de prestations graduelle).

La période d'établissement des taux de prime pondérés est une période de six ans prévue pour l'établissement des taux de prime en fonction du rendement d'un employeur ou d'une catégorie ou sous-catégorie.

Initialement, la CSPAAT a proposé une période de six ans sans pondération. Les intervenantes et intervenants ont indiqué que les années les plus récentes correspondent davantage au lieu de travail actuel et qu'une plus grande importance devrait être accordée aux résultats de ces années par rapport aux années précédentes. En fonction de ces commentaires des intervenantes et intervenants, les trois plus récentes années ont une valeur représentant deux tiers (66,6%), et les trois années restantes représentent un tiers ((33,3%).

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 CSPAAT déterminerait les coûts d'indemnisation pondérés des employeurs A, B, C et D sur une période de six ans.

Coûts d'indemnisation pondérés	Coûts d'indemnisation pondérés	Coûts d'indemnisation pondérés	Coûts d'indemnisation pondérés
EMPLOYEURA 0,025 M\$	EMPLOYEURB 0 M\$	EMPLOYEURC 0,378 M\$	EMPLOYEURD 0 M\$

Période de six ans, y compris les coûts d'indemnisation du 1 ^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2014						
Année de lésion	Coûts d'indemnisation engagés par année					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						
2014						
	Total des coûts d'indemnisation	Total des coûts d'indemnisation	Total des coûts d'indemnisation	Total des coûts d'indemnisation	Total des coûts d'indemnisation	Total des coûts d'indemnisation
	1/3			2/3		

Étape C : Déterminer les gains assurables (GA) pondérés 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.

Gains assurables pondérés	Gains assurables pondérés	Gains assurables pondérés	Gains assurables pondérés
EMPLOYEURA	EMPLOYEURB	EMPLOYEURC	EMPLOYEURD
20,669 M\$	0,113 M\$	74,443 M\$	0,310 M\$

Le profil de risque de chaque employeur est déterminé selon les coûts d'indemnisation pondérés de l'employeur pour le régime par rapport aux gains assurables pondérés déclarés pour la même période.

Limite des coûts par demande de prestations graduelle

La CSPAAAT appliquera la limite des coûts par demande de prestations au niveau de l'employeur. La limite des coûts par demande est utilisée pour assigner aux employeurs la responsabilité de leurs coûts d'indemnisation et faire en sorte que les rajustements du taux de prime ne donnent pas lieu à des prix excessifs pour les employeurs s'il survient un seul accident à coût élevé. Cette limite contribue également 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 catastrophique.

Le nouveau cadre de tarification mettra en œuvre une limite des coûts par demande de prestations graduelle qui change selon la prévisibilité d'un employeur. Une limite des coûts 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.

Le tableau 8 décrit l'approche de limite des coûts par demande de prestations graduelle. L'approche graduelle utilise des échelles de prévisibilité comme base à des fins de comparaison.

Tableau 8 : Approche de limite des coûts 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 (88 000 \$) ou 220 000 \$											
Approche de limite des coûts par demande de prestations graduelle	0,25 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 22 000 \$	0,5 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 44 000 \$	1,0 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 88 000 \$	2,0 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 176 000 \$	4,0 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 352 000 \$	5,0 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 440 000 \$	7,0 fois le plafond des gains assurables (88 000 \$) ou 616 000 \$					

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 ou sous-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 ou sous-catégorie.

Demandses de prestations pour décès

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

Un certain nombre de commissions des accidents du travail du Canada utilisent un coût de remplacement fixe au lieu du coût réel d’une demande de prestations pour décès, par exemple, le coût moyen d’un décès dans l’ensemble des industries ou la limite par demande de prestations d’un employeur donné. Dans ces provinces ou territoires, la limite des coûts par demande de prestations s’applique aux demandes de prestations pour décès.

Les approches selon lesquelles on utilise un coût de remplacement fixe concernant les demandes de prestations pour décès dans d’autres provinces ou territoires sont considérées comme des tentatives visant à normaliser le coût d’un décès parmi les employeurs, sans tenir compte des circonstances du travailleur particulier, et à éviter des répercussions absurdes et variables sur les taux de prime. Celles-ci, selon certains, représentent une préoccupation importante par rapport à l’approche actuelle de la CSPAAT.

Le nouveau cadre de tarification comporte le coût des demandes de prestations pour décès sur une période moyenne continue de six ans pour l’ensemble de l’annexe 1, au lieu du coût réel d’une demande de prestations pour décès. Par exemple, pour la période de 2009 à 2014, le coût moyen d’une demande de prestations pour décès était d’environ 367 000 \$. Selon l’échelle de crédibilité ci-dessous, si un décès est survenu pendant cette période, les coûts d’indemnisation suivants seraient attribués à un employeur.

Comme c’est le cas pour la limite des coûts par demande de prestations graduelle, le nouveau cadre de tarification comporte une composante de coût moyen d’une demande de prestations pour décès qui change selon la prévisibilité d’un employeur. Une approche graduelle de coût moyen d’une demande de prestations pour décès offre davantage de protection aux petits employeurs.

Tableau 9: Approche de coût moyen d’une demande de prestations pour décès

ÉCHELLE DE CRÉDIBILITÉ	2,5%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Limite des coûts par demande de prestations selon le plafond des gains assurables de 2016 de 88 000 \$	0,25 X plafond des gains assurables	0,5 X plafond des gains assurables	1,0 X plafond des gains assurables	2,0 X plafond des gains assurables	4,0 X plafond des gains assurables	5,0 X plafond des gains assurables	7,0 X plafond des gains assurables					
Application du plafond des gains assurables au coût moyen d’une demande de prestations pour décès	22 000 \$	44 000 \$	88 000 \$	176 000 \$	352 000 \$	367 000 \$	367 000 \$					

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

En suivant les étapes Bet C, la CSPAAAT déterminerait alors le profil de risque d'un employeur à l'aide de la formule suivante:

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	
CI	0,025 M\$
GA	20,669 M\$
$\frac{0,025 \text{ M\$}}{20,669 \text{ M\$}} \times 100 = 0,122$	

EMPLOYEUR B	
CI	0 M\$
GA	0,113 M\$
$\frac{0 \text{ M\$}}{0,113 \text{ M\$}} \times 100 = 0$	

EMPLOYEUR C	
CI	0,378 M\$
GA	74,443 M\$
$\frac{0,378 \text{ M\$}}{74,443 \text{ M\$}} \times 100 = 0,508$	

EMPLOYEUR D	
CI	0 M\$
GA	0,310 M\$
$\frac{0 \text{ M\$}}{0,310 \text{ M\$}} \times 100 = 0$	

Étape E: Déterminer le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

Formule 2: Déterminer le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

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

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

Le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie fait également l'objet d'une pondération, c'est-à-dire qu'on prend la somme des coûts d'indemnisation pondérés et des gains assurables pondérés de tous les employeurs de chaque catégorie ou sous-catégorie pour effectuer le calcul ci-dessus.

Profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

EMPLOYEUR A	
0,0062 G\$	X 100 = 0,1847
3,3563 G\$	

Profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

EMPLOYEUR B	
0,0109 G\$	X 100 = 0,2655
4,1053 G\$	

Profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

EMPLOYEUR C	
0,0150 G\$	X 100 = 0,5646
2,6550 G\$	

Profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie

EMPLOYEUR D	
0,0026 G\$	X 100 = 0,0289
9,1313 G\$	

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

Pour calculer le profil de risque rajusté de l'employeur, la CSPAAT multiplie le facteur de prévisibilité actuarielle de l'employeur (obtenu à l'étape A, où la CSPAAT examine les résultats individuels et collectifs d'un employeur) par son profil de risque (étape D) et calcule ensuite son profil de risque rajusté comme indiqué ci-dessous.

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

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

EMPLOYEURA $(0,40 \times 0,122) + [(1,0 - 0,4) \times 0,1847] = 0,1596$	EMPLOYEURB $(0,025 \times 0,0) + [(1,0 - 0,025) \times 0,2655] = 0,2589$
EMPLOYEUREC $(0,70 \times 0,5083) + [(1,0 - 0,7) \times 0,5646] = 0,5252$	EMPLOYEURD $(0,05 \times 0,0) + [(1,0 - 0,05) \times 0,0289] = 0,0275$

En utilisant le profil de risque rajusté d'un employeur, la CSPAAT est davantage en mesure de produire un taux de prime qui reflète les résultats antérieurs de l'employeur tout en ne le soumettant pas à des fluctuations de taux de prime imprévisibles et volatiles. Par conséquent, à l'étape F, le profil de risque d'un employeur est rajusté selon ses résultats en utilisant l'échelle de prévisibilité et le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie.

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

À cette étape, la CSPAAAT examinerait les résultats de l'employeur à l'égard du profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie (étape E) afin de déterminer ses résultats par rapport à la moyenne de tous les autres employeurs de la même catégorie ou sous-catégorie. Ce calcul donne à la CSPAAAT 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	
$\frac{0,1596}{0,1847}$	$\times 100 = 86,4\%$

EMPLOYEURB	
$\frac{0,2589}{0,2655}$	$\times 100 = 97,5\%$

EMPLOYEURC	
$\frac{0,5252}{0,5646}$	$\times 100 = 93,0\%$

EMPLOYEURD	
$\frac{0,0275}{0,0289}$	$\times 100 = 95,0\%$

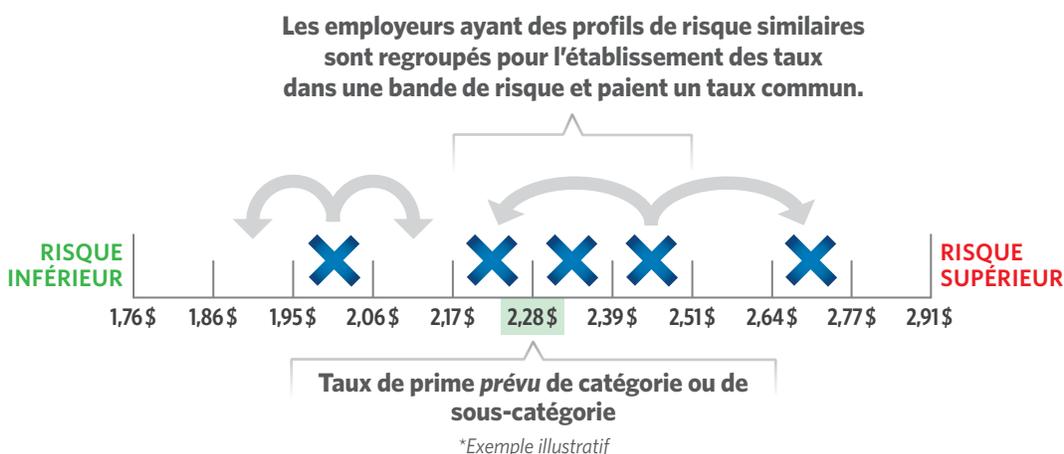
Classification selon la bande de risque

Selon le nouveau cadre de tarification, le taux de prime de chaque employeur sera rajusté à la hausse ou à la baisse du taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie en fonction du risque qu'il pose pour le régime (compte tenu des résultats historiques ou de la prévisibilité actuarielle de chaque employeur). Ce rajustement donnera lieu à un taux de prime prévu d'employeur pour l'année civile à venir.

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 seront classifiés par rapport à la bande de risque qui correspond au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-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 paieraient un taux de prime commun. Dans chaque catégorie ou sous-catégorie, les bandes de risque font l'objet de restrictions telles que le taux de prime minimal de bande de risque (0,20 \$) et le taux maximal, qui ne dépassera pas environ trois fois la bande de risque qui correspond au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5% du taux de prime.

Malgré les efforts déployés par un employeur en santé et sécurité au travail, chaque employeur représente toujours 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, la CSPAAT dispose d'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 charges administratives. 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 ou sous-catégorie est établi à 0,20 \$. Une description du taux de prime maximal de chaque catégorie ou sous-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 10 illustre comment un graphique des bandes de risque pourrait apparaître selon le nouveau cadre de tarification.

Tableau 10: Échelle illustrative de classification selon la bande de risque



Afin de déterminer les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur et où un employeur se trouverait par rapport au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie, la CSPAAT établira d'abord la prévisibilité actuarielle individuelle de l'employeur comme il est décrit à l'étape A. Elle suivra ensuite 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.

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

Afin de calculer le taux de prime prévu d'employeur que chaque employeur devrait payer, la CSPAAT doit déterminer la bande de risque prévue de l'employeur par rapport à celle qui correspond au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie, de même que la composante des coûts collectifs de la catégorie ou sous-catégorie.

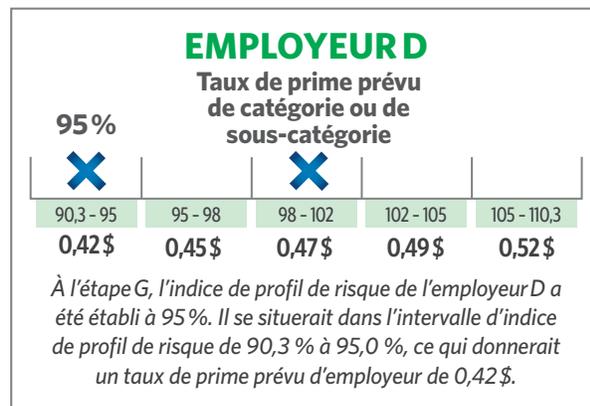
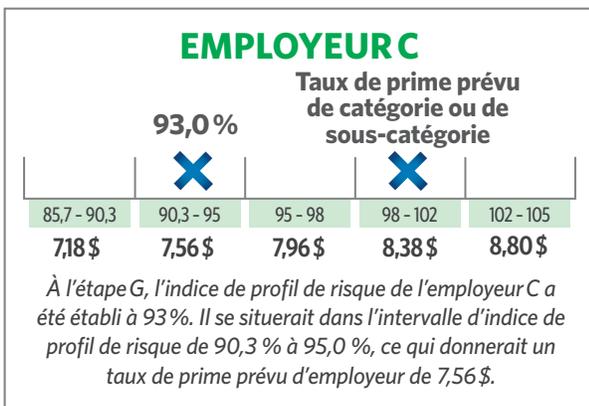
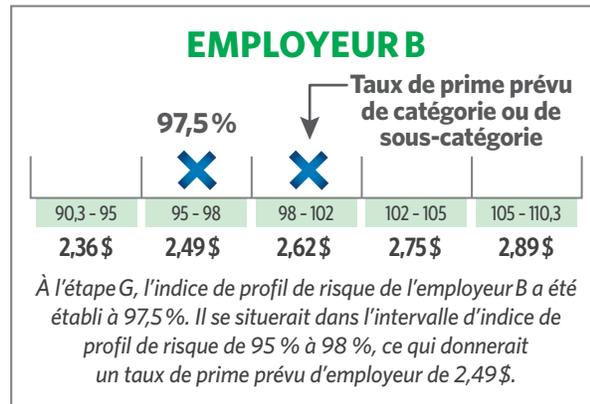
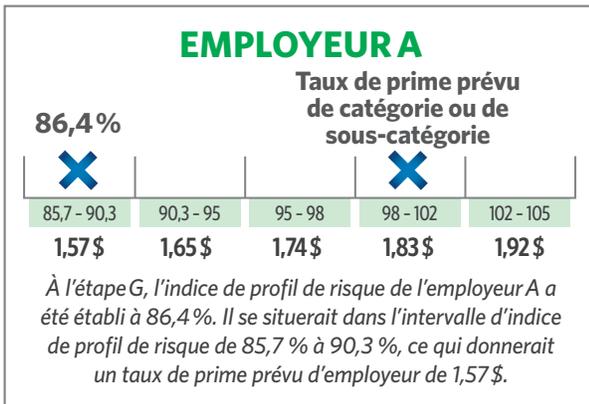
Au moyen des résultats en matière de gains assurables et d'indemnisation d'une période de six ans (2009 à 2014), la CSPAAT a produit les taux de prime 2016 des employeurs afin que ceux-ci puissent se situer par rapport aux taux de prime créés au niveau de la catégorie ou sous-catégorie.

Pour montrer aux employeurs comment leur taux de prime prévu d'employeur se comparerait à leur taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie, le tableau 11 ci-dessous présente, au niveau de la catégorie ou sous-catégorie, la gamme minimale et maximale de bandes de risque ainsi que la gamme de taux de prime prévus d'employeur réels les moins élevés et les plus élevés.

Tableau 11: Taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie et taux de prime prévus d'employeur de 2016

CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE ET DESCRIPTION	TAUX DE PRIME PRÉVU DE CATÉGORIE OU DE SOUS-CATÉGORIE (\$)	TAUX DE PRIME PRÉVU D'EMPLOYEUR					
		GAMME DE BANDES DE RISQUE (\$)			TAUX DE PRIME DE BANDE DE RISQUE RÉELS (\$)		
		Bande minimale	Bande maximale	Nombre de bandes de risque	Moins élevée	Plus élevée	
CAT. A	Agriculture	6,37	0,31	19,82	83	4,74	17,98
CAT. B	Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	5,48	0,27	16,79	83	3,63	16,79
CAT. C	Services publics	1,13	0,20	3,51	58	0,68	3,51
CAT. D	Gouvernement et services connexes						
SOUS-CAT. 1	Services d'enseignement	0,47	0,20	1,55	42	0,20	1,55
SOUS-CAT. 2	Administration publique	4,17	0,20	12,90	83	2,52	12,29
SOUS-CAT. 3	Hôpitaux	1,03	0,20	3,21	56	0,28	3,21
CAT. E	Fabrication						
SOUS-CAT. 1	Alimentation, textiles et fabrication connexe	2,32	0,21	7,39	72	1,06	7,39
SOUS-CAT. 2	Fabrication de produits minéraux non métalliques	4,10	0,21	13,32	83	1,14	12,08
SOUS-CAT. 3	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	1,82	0,20	6,32	69	0,70	6,32
SOUS-CAT. 4	Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles	3,61	0,20	11,38	81	0,93	11,38
SOUS-CAT. 5	Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	2,41	0,20	7,79	74	1,01	7,79
SOUS-CAT. 6	Fabrication de produits informatiques et électroniques	0,39	0,20	1,41	40	0,20	1,41
CAT. F	Transport et entreposage						
SOUS-CAT. 1	Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux	8,38	0,41	25,99	83	5,61	25,99
SOUS-CAT. 2	Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	2,62	0,20	9,32	77	0,39	9,32
CAT. G	Construction						
SOUS-CAT. 1	Construction de bâtiments	4,85	0,24	15,19	83	2,41	15,19
SOUS-CAT. 2	Construction d'infrastructures	5,23	0,26	16,73	83	3,26	16,73
SOUS-CAT. 3	Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction	9,16	0,44	28,02	83	6,37	20,91
SOUS-CAT. 4	Équipements techniques, construction	3,40	0,20	10,55	79	2,06	10,55
SOUS-CAT. 5	Métiers spécialisés, construction	5,12	0,25	16,03	83	3,29	13,19
CAT. H	Commerce de gros						
SOUS-CAT. 1	Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	3,14	0,20	9,47	77	1,94	9,47
SOUS-CAT. 2	Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	1,43	0,20	6,27	70	0,61	6,27
CAT. I	Commerce de détail						
SOUS-CAT. 1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	2,16	0,20	6,57	70	0,44	6,57
SOUS-CAT. 2	Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	1,36	0,20	4,27	62	0,92	4,27
SOUS-CAT. 3	Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	0,53	0,20	1,74	44	0,20	1,74
SOUS-CAT. 4	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	1,36	0,20	3,98	60	0,63	3,98
CAT. J	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,65	0,20	2,27	49	0,29	2,27
CAT. K	Finances, gestion et location	1,40	0,20	4,51	63	0,75	4,51
CAT. L	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,47	0,20	4,95	66	0,20	4,95
CAT. M	Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs	3,31	0,20	10,46	79	1,66	10,46
CAT. N	Soins de santé et assistance sociale non hospitaliers						
SOUS-CAT. 1	Soins de santé ambulatoires	1,83	0,20	5,48	67	0,67	5,48
SOUS-CAT. 2	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	2,72	0,20	8,71	76	1,61	7,52
SOUS-CAT. 3	Assistance sociale	1,82	0,20	5,44	67	1,06	5,44
CAT. O	Loisirs et hôtellerie	1,64	0,20	5,01	65	0,88	5,01
CAT. P	Autres services	2,50	0,20	8,08	74	0,59	8,08
ANNEXE1		2,49		2,49	2384	2,49	

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



Étape I : Déterminer le taux de prime réel d'un employeur

Il peut y avoir une différence (des plus petites aux plus grandes) entre ce qu'un employeur devrait payer comme taux de prime prévu 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 de taux de prime radicaux d'une année à l'autre pour atteindre leur taux de prime prévu d'employeur.

Pour déterminer le « bon équilibre » de mouvement entre les bandes de risque de l'employeur, où celui-ci passerait des taux de prime qu'il paie actuellement à ceux qu'il paierait à l'avenir dans le nouveau cadre de tarification, 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 de 5 à 20 % par rapport aux résultats de leur catégorie ou sous-catégorie;
- lorsque les employeurs ont fait l'objet d'un changement de taux de prime de plus de 10 à 20 %; et
- en limitant le changement de taux de prime total (au niveau de la catégorie ou sous-catégorie et de l'employeur), 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 prévu 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 sont plus grands, car les employeurs atteindraient leur taux de prime prévu 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 soutenue (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 ou sous-catégorie pour atteindre son taux de prime prévu 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 paieront selon le nouveau cadre de tarification.

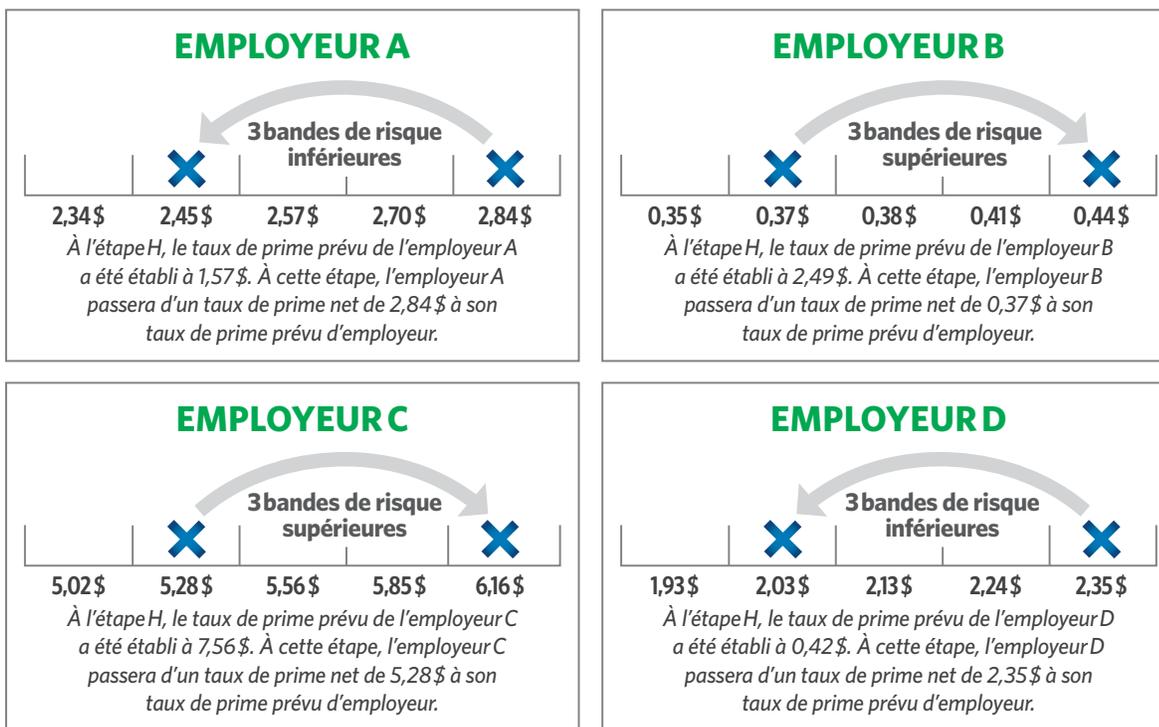
Pour faire passer les employeurs du processus actuel au processus futur, il faut établir un point de départ ou le taux de prime net d'un employeur par rapport à son taux de prime réel d'employeur. Le taux de prime net comparera les résultats d'un employeur dans le mode actuel, soit ce qui représente « le mieux » ce que les employeurs paient à l'heure actuelle, aux résultats d'un employeur dans le nouveau cadre de tarification.

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 générale 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.

Rajustements du taux de prime d'employeur

Cette étape fait passer progressivement un employeur de son taux de prime net à son taux de prime prévu d'employeur de façon à lui permettre de mieux prévoir ses primes de la CSPAAAT d'une année à l'autre. Au moyen de la restriction relative aux trois bandes de risque (desquelles les employeurs monteraient ou descendraient), la CSPAAAT ferait passer progressivement ceux-ci à leur taux de prime prévu 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 ou sous-catégorie. Cela pourrait donner lieu à un taux de prime réel de catégorie ou de sous-catégorie qui est très différent du taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie proposé à l'étape 2: Établissement des taux de prime au niveau de la catégorie ou sous-catégorie.

Si les résultats en matière de coûts d'indemnisation et de gains assurables d'un employeur (par rapport au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie) donnent lieu à un taux de prime prévu d'employeur ou un taux de prime réel d'employeur qui est inférieur au montant du taux de prime minimal (0,20\$), toute différence entre ces deux taux de prime serait traitée à titre de gain. Celle-ci serait incluse dans un montant collectif qui serait réparti entre tous les employeurs de cette catégorie ou sous-catégorie.

Ci-dessous figure un sommaire des taux de prime prévus de catégorie ou de sous-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 ou sous-catégorie d'industrie. Les bandes de risque réelles représentent les bandes de risque correspondant aux résultats des employeurs dans chaque catégorie ou sous-catégorie d'industrie, selon le nouveau cadre de tarification.

Tableau 12: Comparaison des taux de prime prévus de catégorie ou de sous-catégorie et des taux de prime réels d'employeur de 2016

CATÉGORIE OU SOUS-CATÉGORIE ET DESCRIPTION	TAUX DE PRIME PRÉVU DE CATÉGORIE OU DE SOUS-CATÉGORIE (\$)	TAUX DE PRIME PRÉVU D'EMPLOYEUR					
		GAMME DE BANDES DE RISQUE (\$)			TAUX DE PRIME DE BANDE DE RISQUE RÉELS (\$)		
		Bande minimale	Bande maximale	Nombre de bandes de risque	Moins élevée	Plus élevée	
CAT. A	Agriculture	6,37	0,20	26,97	98	2,84	22,19
CAT. B	Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	5,48	0,20	16,17	88	2,70	11,49
CAT. C	Services publics	1,13	0,20	4,29	62	0,84	2,77
CAT. D	Gouvernement et services connexes						
SOUS-CAT. 1	Services d'enseignement	0,47	0,20	3,09	56	0,26	3,09
SOUS-CAT. 2	Administration publique	4,17	0,21	21,70	93	2,81	10,96
SOUS-CAT. 3	Hôpitaux	1,03	0,21	2,93	54	0,40	2,30
CAT. E	Fabrication						
SOUS-CAT. 1	Alimentation, textiles et fabrication connexe	2,32	0,20	6,34	70	0,38	5,48
SOUS-CAT. 2	Fabrication de produits minéraux non métalliques	4,10	0,20	13,62	84	1,51	11,21
SOUS-CAT. 3	Impression et fabrication de produits pétroliers et chimiques	1,82	0,20	6,99	71	0,54	5,75
SOUS-CAT. 4	Fabrication de produits métalliques, de matériel de transport, et de meubles	3,61	0,20	12,19	82	0,48	11,61
SOUS-CAT. 5	Machines, matériel électrique et activités diverses de fabrication	2,41	0,20	8,27	75	0,47	6,17
SOUS-CAT. 6	Fabrication de produits informatiques et électroniques	0,39	0,20	2,77	0,54	0,20	2,77
CAT. F	Transport et entreposage						
SOUS-CAT. 1	Transports ferroviaire, par eau, par camion et services postaux	8,38	0,20	29,77	100	3,30	13,64
SOUS-CAT. 2	Transport aérien, d'agrément et par pipeline, transport en commun et terrestre de voyageurs, services de messagerie et entreposage	2,62	0,20	10,49	80	0,23	10,49
CAT. G	Construction						
SOUS-CAT. 1	Construction de bâtiments	4,85	0,20	12,68	83	0,20	12,08
SOUS-CAT. 2	Construction d'infrastructures	5,23	0,20	16,10	88	0,24	12,01
SOUS-CAT. 3	Travaux de fondations, de structure et d'extérieur de bâtiment, construction	9,16	0,20	24,93	96	0,20	18,60
SOUS-CAT. 4	Équipements techniques, construction	3,40	0,20	10,29	79	0,22	10,29
SOUS-CAT. 5	Métiers spécialisés, construction	5,12	0,20	15,54	87	0,20	15,54
CAT. H	Commerce de gros						
SOUS-CAT. 1	Produits pétroliers et alimentaires, véhicules automobiles et produits divers, gros	3,14	0,20	11,34	81	0,50	10,28
SOUS-CAT. 2	Articles personnels et ménagers, matériaux de construction et machines, gros	1,43	0,20	10,45	80	0,37	10,45
CAT. I	Commerce de détail						
SOUS-CAT. 1	Véhicules automobiles, matériaux de construction et alimentation, détail	2,16	0,20	7,17	72	0,76	7,17
SOUS-CAT. 2	Meubles, accessoires de maison, vêtements et accessoires vestimentaires, détail	1,36	0,20	6,42	70	0,94	6,42
SOUS-CAT. 3	Produits électroniques, appareils et produits de santé et de soins personnels, détail	0,53	0,20	2,37	51	0,23	2,37
SOUS-CAT. 4	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	1,36	0,20	10,00	79	0,73	10,00
CAT. J	Industrie de l'information et industrie culturelle	0,65	0,20	2,62	52	0,28	2,62
CAT. K	Finances, gestion et location	1,40	0,20	6,50	70	0,20	6,50
CAT. L	Services professionnels, scientifiques et techniques	0,47	0,20	5,77	69	0,20	5,77
CAT. M	Services administratifs et de soutien reliés aux bâtiments, habitations et terrains récréatifs	3,31	0,20	18,72	91	0,26	18,72
CAT. N	Soins de santé et assistance sociale non hospitaliers						
SOUS-CAT. 1	Soins de santé ambulatoires	1,83	0,20	6,76	71	0,59	6,76
SOUS-CAT. 2	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	2,72	0,20	7,89	74	1,70	4,84
SOUS-CAT. 3	Assistance sociale	1,82	0,20	7,88	74	0,97	7,88
CAT. O	Loisirs et hôtellerie	1,64	0,20	7,63	74	0,36	7,63
CAT. P	Autres services	2,50	0,20	9,72	78	0,35	9,72
	ANNEXE1	2,49		2,49	2586		2,49

Coûts des employeurs supérieurs aux seuils des taux de prime

Pour veiller à ce que le taux de prime prévu et le taux de prime réel d'employeur ne dépassent pas une limite jugée déraisonnable, la CSPAAT établirait un taux de prime maximal qui ne dépasserait pas environ trois fois le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-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 prévu de catégorie ou de sous-catégorie, sous réserve de la limite de mouvement de trois bandes de risque par rapport à leur catégorie ou sous-catégorie, mentionnée ci-dessus.

Certains employeurs pourraient se trouver au-dessus du plafond de façon soutenue, soit un faible pourcentage des employeurs (800 à 1000 organismes). Ces coûts pourraient être répartis entre les membres de la catégorie ou sous-catégorie à titre de nouvel élément de la responsabilité collective. De plus, une surcharge pourrait être imposée à certains employeurs qui semblent considérablement et durablement ne pas correspondre à leurs pairs au sein de leur catégorie ou sous-catégorie, ce qui leur fait assumer une plus grande part de responsabilité à l'égard de ces coûts d'indemnisation, plutôt que de rendre l'industrie entière responsable. Des précisions sur le mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs se trouvent à la p.38.

Bande de risque maximale pour les petits employeurs

Après avoir analysé plus à fond la répartition des employeurs selon la bande de risque et l'échelle de prévisibilité actuarielle, la CSPAAT a conclu que l'application du même taux de prime maximal d'environ trois fois le taux de prime moyen de catégorie ou de sous-catégorie à tous les employeurs indépendamment de leur prévisibilité actuarielle créerait trop de volatilité pour les très petits employeurs.

La CSPAAT a élaboré une approche de taux de prime qui limiterait davantage les augmentations des taux de certains employeurs :

- Pour les employeurs dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 2,5 % (dont le total approximatif de la masse salariale annuelle moyenne est de 40 000 \$), l'augmentation ne dépasserait pas six bandes de risque ou approximativement 30 % du taux de prime moyen de catégorie ou de sous-catégorie.
- Pour les employeurs dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 5 % (dont le total approximatif de la masse salariale annuelle moyenne est de 295 000 \$), l'augmentation ne dépasserait pas neuf bandes de risque ou approximativement 45 % du taux de prime moyen de catégorie ou de sous-catégorie.

Selon les renseignements sur le modèle du nouveau cadre de tarification de 2016, cela aurait une incidence sur 3 532 employeurs (2 099, dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 2,5 % et 1 433, dont le niveau de prévisibilité actuarielle est de 5 %).

Mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs

Dans le nouveau cadre de tarification, la CSPAAT plafonnerait les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur jusqu'à environ trois fois le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie. Cette mesure limiterait le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur chaque année et le protégerait contre les coûts d'indemnisation imprévus en cas de catastrophe au cours d'une année donnée.

Cependant, il peut y avoir des employeurs qui ont des coûts d'indemnisation élevés et disproportionnés par rapport à leur catégorie ou sous-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 la persistance de leur mauvais comportement.

La CSPAAT a procédé à un examen pour élaborer une approche précise pour ces employeurs. Le but est de déterminer un ensemble d'employeurs qui peuvent bénéficier d'une collaboration avec la CSPAAT et les partenaires du système en ce qui concerne la santé et sécurité et le retour au travail.

Selon ces résultats, certains employeurs peuvent nécessiter une plus grande responsabilisation à l'égard des coûts qu'ils occasionnent pour le régime. Cependant, des coûts de prime plus élevés ne leur seraient pas imputés automatiquement sans la possibilité, au cours d'un certain temps, de prendre des mesures pour remédier aux disparités de leurs résultats.

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

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

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

- L'employeur doit enregistrer plus de deux demandes, et les coûts totaux de chacune pour la période d'examen doivent être supérieurs à 500 \$ (pour s'assurer que les employeurs dont les résultats sont limités sont exemptés).
- Pour répondre à la préoccupation voulant qu'une seule demande coûteuse puisse être la cause des faibles résultats d'un employeur, aucune demande unique ne peut être supérieure à 90 % du total du coût pondéré de la demande (après l'application de la limite des coûts par demande de prestations).
- Pour les employeurs dont la prévisibilité actuarielle est de 2,5 %, leur niveau de prévisibilité réelle doit être supérieur au niveau de prévisibilité moyenne de tous les employeurs situés au niveau de 2,5 % pendant l'année modèle (pour s'assurer que les très petits employeurs qui sont moins prévisibles sont éliminés).

Lorsque l'on compare le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie d'un employeur au taux se rapportant à son point de départ, le changement doit être inférieur à 100 % (pour tenir compte des employeurs dont le point de départ est trop bas en raison d'un changement de classification de la structure actuelle à celle du nouveau cadre de tarification).

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

Année 1 – Sensibilisation : L'employeur serait informé de sa situation pour s'assurer qu'il comprend dans quelle mesure ses résultats étaient déphasés par rapport à ceux de son secteur d'industrie ou de son taux de prime actuel.

Années 1 à 2 – Initiative de services de santé et sécurité de la CSPAAT : Si l'employeur ne fait pas de progrès ou qu'il affiche de pires résultats que ceux obtenus au cours de l'année 1, la CSPAAT et les partenaires du système lui offriraient un soutien.

Année 3 – Bandes de risque plus élevées : Si l'employeur continue de ne pas faire des progrès ou qu'il affiche de pires résultats que ceux obtenus au cours des années précédentes ou compte tenu d'un examen d'autres facteurs de SST (p. ex., indicateurs précurseurs potentiels ou les résultats de conformité aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT)), il passerait progressivement à des bandes de risque supérieures et ses taux de prime augmenteraient.

Outil Boussole

La CSPAAT s'engage à élaborer l'outil Boussole et reconnaît que cette initiative constitue un important élément d'accompagnement du nouveau cadre de tarification, car elle améliore l'expérience de la clientèle auprès de la CSPAAT et répond aux besoins de renseignements utiles des intervenantes et intervenants pour la promotion d'une participation active en matière de santé et de sécurité au travail.

Boussole fournira aux employeurs les renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions bien avisées concernant la santé et la sécurité ainsi que la gestion des demandes. Avec le nouveau cadre de tarification, l'outil servira d'avertissement précoce aux employeurs en fournissant des taux de prime prévus qui leur permettront de :

- mieux comprendre la nature de leurs lésions;
- déterminer la trajectoire future prévue de leur risque et de leurs primes;
- comparer leurs résultats à ceux des autres employeurs de l'industrie;
- prendre des mesures de santé et de sécurité au travail (SST) proactives (p. ex., en matière de prévention et de retour au travail (RT));
- déterminer les risques et les dangers particuliers que présentent les lieux de travail.

Cette nouvelle offre tient compte de l'objectif principal du nouveau cadre de tarification, c'est-à-dire qu'il soit transparent et compréhensible. Ainsi, les employeurs et les lieux de travail disposeraient de renseignements utiles pour promouvoir la santé et la sécurité.

CONCLUSION

Le nouveau cadre de tarification vise à régler certaines questions fondamentales soulevées par les intervenantes et 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 nouveau cadre de tarification soit harmonisé avec ses principaux objectifs.

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 la réactivité du système, et de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les intervenantes et intervenants de comprendre le processus et d'y participer.

Le nouveau cadre de tarification permettrait à la CSPAAT de répartir les coûts dans le régime de façon appropriée et de contribuer à construire une structure de classification plus équitable et moderne et 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 nouveau cadre de tarification 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.

GLOSSAIRE

La **prévisibilité actuarielle** est un processus utilisé par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (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.

L'**année d'évaluation** est l'année pour laquelle les gains assurables et les coûts d'indemnisation engagés sont calculés.

Par **activité commerciale**, on entend toute activité visant à fabriquer un produit ou à fournir un service. Cela comprend les activités à but lucratif ou sans but lucratif.

La **limite des coûts par demande** est utilisée pour assigner aux employeurs la responsabilité de leurs coûts d'indemnisation et faire en sorte qu'un plafond établi s'applique aux rajustements du taux de prime des employeurs s'il survient un seul accident à coût élevé.

Le **taux de prime réel de catégorie ou de sous-catégorie** est le taux de prime établi par la CSPAAT compte tenu des limites des bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédentes et des résultats collectifs de tous les employeurs dans cette catégorie ou sous-catégorie.

La **prévisibilité actuarielle de la catégorie ou sous-catégorie** est un seuil de gains assurables de 12 milliards de dollars ou de 6 milliards de dollars, accompagné d'un seuil de coûts d'indemnisation de 15 millions de dollars sur six ans. Cette prévisibilité est utilisée pour déterminer la structure de la catégorie ou sous-catégorie, et le seuil de disparité des risques acceptable est supérieur à +/- 20%.

Le **taux de prime moyen de la catégorie ou sous-catégorie** est le taux de prime moyen d'une catégorie ou sous-catégorie entière. Il comprend trois composantes : les coûts des nouvelles demandes, les charges administratives et les coûts des demandes passées.

L'**établissement du taux de prime au niveau de la catégorie ou sous-catégorie** est effectué en utilisant trois composantes : les coûts des nouvelles demandes, les charges administratives et les coûts des demandes passées.

Le **taux de prime prévu de catégorie ou de sous-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 ou sous-catégorie respective, leur part des charges administratives et la répartition des coûts des demandes passées d'une catégorie ou sous-catégorie particulière.

Le **profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie** est une mesure du risque associé à une catégorie ou sous-catégorie entière. Le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie est le total des coûts d'indemnisation de la catégorie divisé par le total des gains assurables de la catégorie ou sous-catégorie.

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), du taux de prime minimal et des résultats collectifs de tous les employeurs dans cette catégorie ou sous-catégorie.

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

La **prévisibilité actuarielle de l'employeur** est un seuil de pondération de 75 % fondé sur une norme de prévisibilité actuarielle d'un milliard de dollars de gains assurables et d'un seuil de 25 % fondé sur une norme de prévisibilité actuarielle de 1200 demandes de prestations sur une période de six ans.

Le **profil de risque rajusté de l'employeur** est le profil de risque de l'employeur rajusté selon ses propres résultats en utilisant l'échelle de prévisibilité et le profil de risque de catégorie ou de sous-catégorie. Il est calculé en multipliant le facteur de prévisibilité actuarielle de l'employeur par son profil de risque.

Le **taux de prime net de l'employeur** est le taux de prime composé du taux de prime publié combiné à tous rajustements de prime provenant des programmes de tarification par incidence existants, le cas échéant.

Le **profil de risque de l'employeur** mesure le risque d'un employeur individuel. Il est déterminé en divisant les coûts d'indemnisation de l'employeur des six dernières années par le total des gains assurables.

L'**indice de profil de risque de l'employeur** est une évaluation du profil de risque de l'employeur par rapport au profil de risque de la catégorie ou sous-catégorie visant à déterminer le rendement de l'employeur par rapport aux employeurs de la même catégorie ou sous-catégorie.

Le **taux de prime prévu 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 ou sous-catégorie.

L'**intégrité financière** est la qualité globale des pratiques de gestion financière sur lesquelles sont fondées la perception et la déclaration des revenus provenant des primes facturées aux employeurs.

La **limite par demande graduelle** est une approche graduelle fondée sur la prévisibilité actuarielle de l'employeur qui limite la responsabilité individuelle à l'égard des coûts d'indemnisation d'un employeur.

Le **taux de prime maximal** est un plafond établi pour s'assurer que les taux de prime ne dépassent pas une limite précise au-delà de laquelle l'employeur paierait un taux jugé déraisonnable. Le nouveau cadre de tarification établit un taux de prime maximal qui ne dépasse pas un taux égal à trois fois le taux de prime moyen de chaque catégorie ou sous-catégorie d'industrie.

Le **nouveau cadre de tarification** est le cadre que le conseil d'administration de la CSPAAAT a approuvé à l'automne 2016. Il tient compte des commentaires fournis par les intervenants concernant le cadre de tarification mis à jour.

Le **Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)** est un système hiérarchisé de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il a remplacé la Classification type des industries (CTI) en 1997 et est mis à jour tous les cinq ans pour tenir compte de l'évolution de l'économie nord-américaine.

L'**échelle de prévisibilité** est un mécanisme qui définit le niveau de responsabilité individuelle par rapport au niveau de responsabilité collective au moment de déterminer les primes de l'employeur. Elle prévoit un niveau plus élevé de résultats individuels pour un employeur ayant une plus grande prévisibilité actuarielle et une plus grande protection d'assurance pour un employeur ayant moins de prévisibilité. L'échelle va d'un minimum de 2,5 % de prévisibilité à un maximum de 100 %.

La **catégorie ou sous-catégorie prédominante** est une catégorie ou sous-catégorie représentative du plus grand pourcentage des gains assurables annuels d'un employeur sur une période continue de trois années de gains assurables, si une telle période existe.

Le **cadre de tarification préliminaire proposé** est le cadre de tarification initialement présenté de mars à octobre 2015. Il a été élaboré pour surmonter un certain nombre de défis fondamentaux résultant de l'approche de la CSPAAT en matière d'établissement du taux et de classification. Il tient compte des commentaires des intervenantes et intervenants, des recommandations formulées dans le rapport de Douglas Stanley, *Une tarification équitable*, et de la propre analyse de la CSPAAT.

La **modernisation du cadre de tarification** est le processus au moyen duquel la CSPAAT examine et modifie son approche en matière de classification et d'établissement du taux de prime.

La **neutralité des revenus** est un principe du nouveau cadre de tarification visant à s'assurer que 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 des primes perçues par la CSPAAT, c'est-à-dire qu'elle serait neutre sur le plan des revenus.

La **disparité des risques** s'entend des différences au niveau des résultats d'indemnisation obtenus au sein d'une catégorie ou sous-catégorie d'industrie par divers employeurs.

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

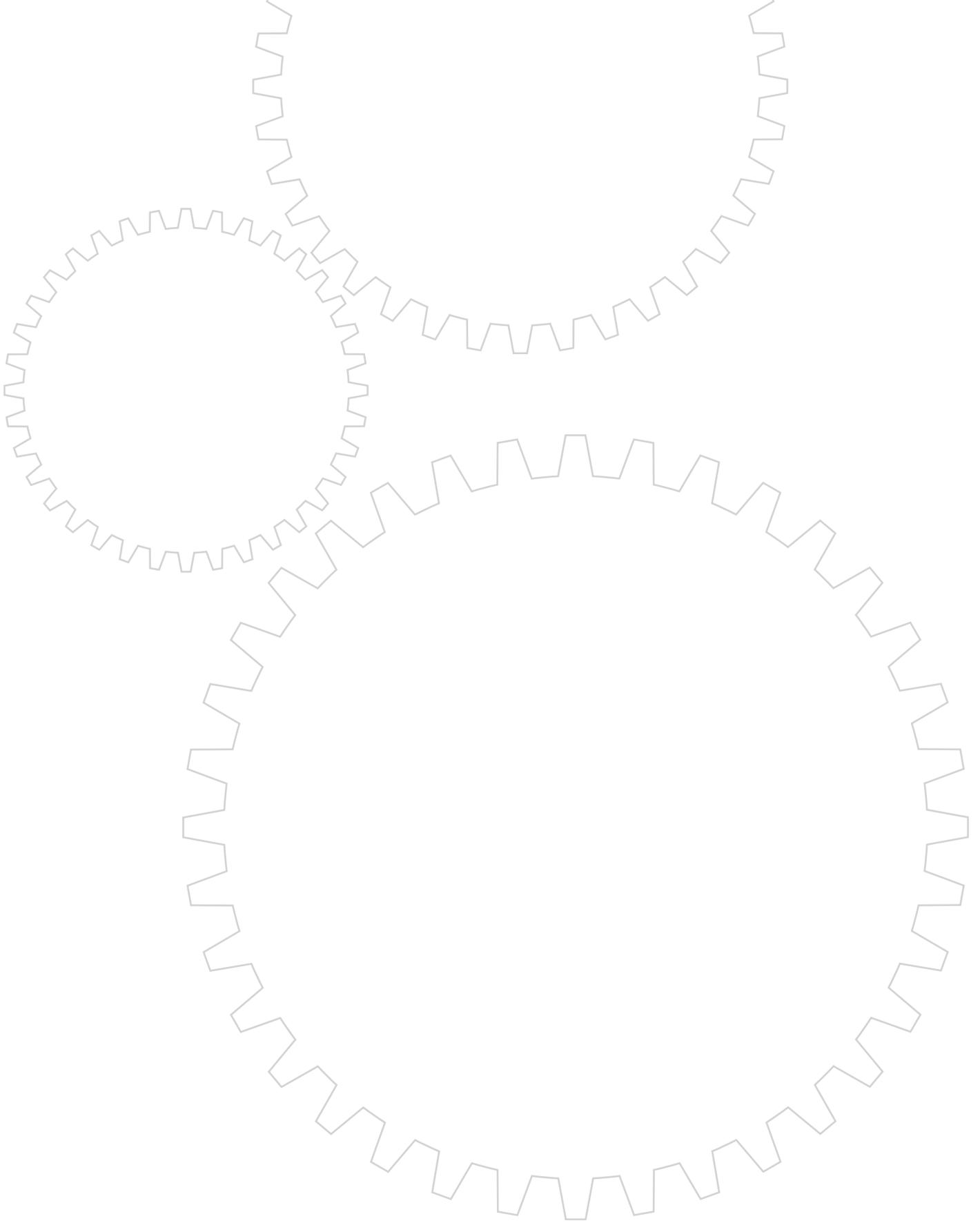
Les **bandes de risque** sont une série hiérarchisée de divisions au sein de chaque catégorie ou sous-catégorie. Chaque division représente divers niveaux de risque, où les employeurs seraient classifiés par rapport au taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie. Dans chaque catégorie ou sous-catégorie, les bandes de risque font l'objet de restrictions telles que le taux de prime minimal de bande de risque (0,20 \$) et le taux maximal, qui ne dépasserait pas environ trois fois le taux de prime prévu de catégorie ou de sous-catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5% du taux de prime.

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

La **Classification type des industries (CTI)** est un système de classification autrefois utilisé par Statistique Canada pour classifier les établissements, les sociétés et les entreprises selon leurs activités commerciales. Statistique Canada a cessé de l'utiliser en 1997, lorsqu'il a été remplacé par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Une **agence de placement temporaire (APT)** est une entreprise qui trouve des travailleurs et retient leurs services pour ensuite les fournir à forfait à d'autres entreprises pour une courte période ou un poste temporaire.

La **période d'établissement de taux pondérés** est une période de six ans prévue pour l'établissement du taux de prime en fonction du rendement d'un employeur ou d'une catégorie ou sous-catégorie. Les trois plus récentes années ont une valeur représentant deux tiers (66,6%), et les trois années restantes représentent un tiers ((33,3%). Ainsi, pour l'année de prime 2016, la CSPAAT utiliserait les années de lésion de 2009 à 2014.



MARS 2017

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

cspaat
ONTARIO