



Réforme du cadre de tarification

Document 2: Analyse de la situation actuelle

MARS 2015

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

cspaat
ONTARIO

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

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

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

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

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

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

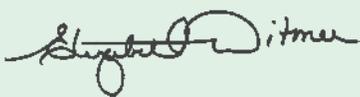
Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

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

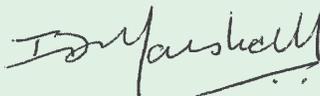
Bien que la CSPAAT propose un modèle de travail plausible, un certain nombre d'options et de questions clés sont présentées en vue d'un examen plus approfondi. La CSPAAT est consciente que ce n'est que grâce aux perspectives uniques et variées des intervenants qu'elle sera en mesure de rendre des décisions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

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

Veuillez agréer nos salutations distinguées.



Elizabeth Witmer
Présidente du conseil



I. David Marshall
Président-directeur général

Le 31 mars 2015



Table des matières

DOCUMENT 2 ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE	4
Contexte	4
Un régime d'indemnisation des travailleurs évoque-t-il l'idée d'un régime d'assurance ou d'une taxe sur la masse salariale?	4
L'élaboration d'un cadre de tarification préliminaire proposé	6
Les arguments en faveur du changement	7
Examen de la classification des employeurs et de la tarification par incidence	7
Analyse des groupes de taux	8
Analyse des unités de classification	8
Examen de la tarification par incidence précédent : Examen de Morneau de 2008	9
Examen de la classification précédent : Groupe de travail du secteur de la construction à la CSPAAAT	11
Le besoin d'équité en matière d'établissement des taux de prime des employeurs	12
Conclusion	14
LISTE DE DÉFINITIONS	15

DOCUMENT 2 | ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

Contexte

En septembre 2010, la CSPAAT a chargé M. Harry Arthurs d'examiner un certain nombre de questions reliées à la situation financière de la CSPAAT. M. Arthurs était secondé par quatre conseillers distingués provenant de secteurs variés (Maureen Farrow, Buzz Hargrove, John O'Grady et John Tory) et par un petit personnel de la CSPAAT. De plus, le soutien aux activités de recherche de l'examen était fourni par le Conference Board du Canada et Morneau Shepell, un cabinet d'actuaire-conseils.

Le rapport de M. Arthurs, [Un financement équitable](#), fait des recommandations précises concernant les réformes à apporter au cadre de tarification de la CSPAAT. Cela a amené la CSPAAT à entreprendre un examen approfondi de sa structure de classification actuelle, de son processus d'établissement des taux de prime et de ses programmes de tarification par incidence actuels.

Cet examen comprenait une consultation sur la réforme du cadre de tarification en plusieurs étapes dirigée par un conseiller spécial, M. Douglas Stanley.

Par suite de la consultation, M. Douglas Stanley a publié son rapport final, [Une tarification équitable : Un cadre réalisable de répartition équitable des coûts d'assurance de la CSPAAT](#). Dans son rapport, il recommande à la CSPAAT d'élaborer un cadre de tarification intégré.

Un régime d'indemnisation des travailleurs évoque-t-il l'idée d'un régime d'assurance ou d'une taxe sur la masse salariale?

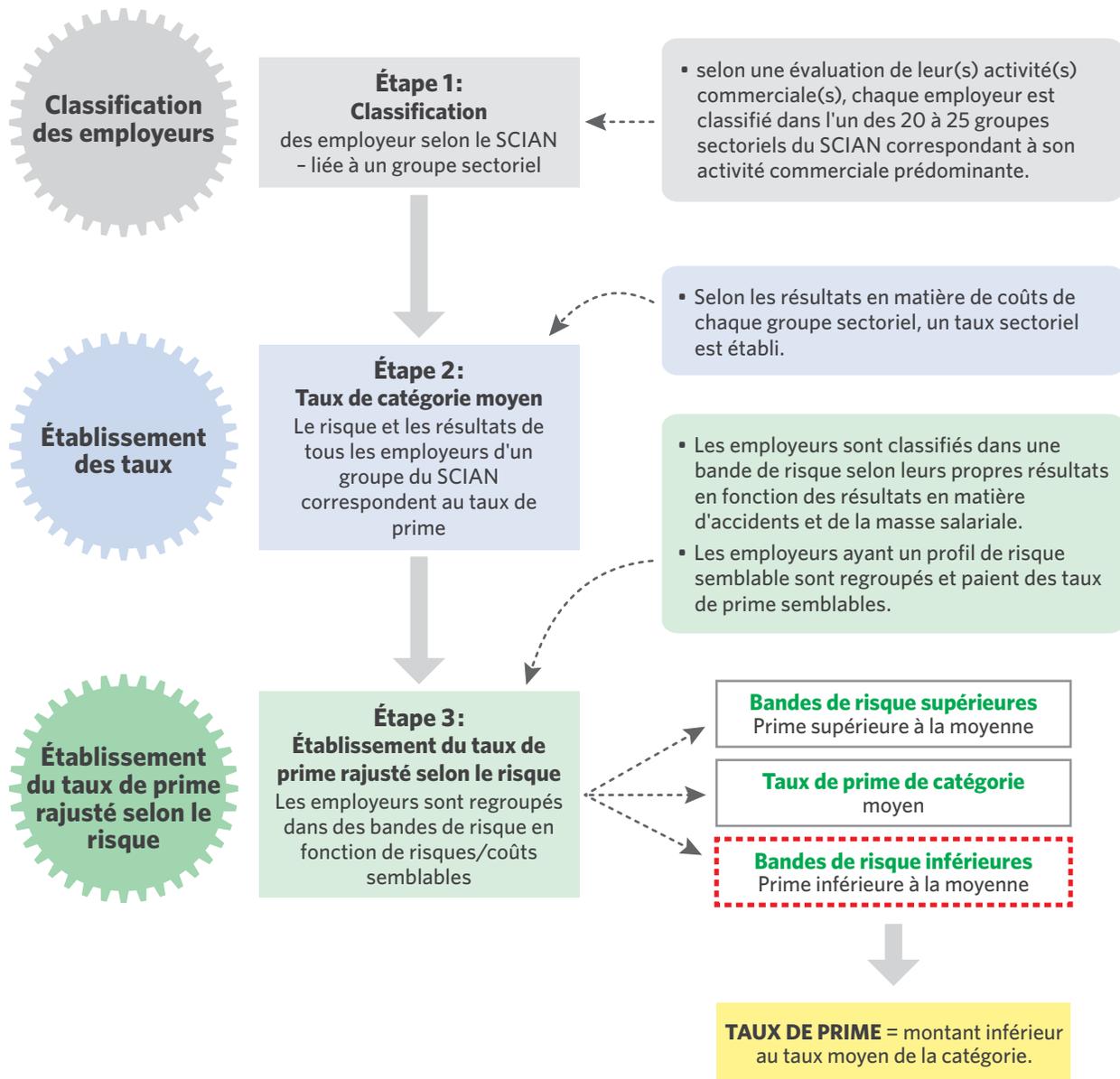
Au cours de la consultation sur la réforme du cadre de tarification (et dans certains cas depuis que le régime d'indemnisation des travailleurs existe en Ontario), certains intervenants laissent entendre qu'un régime d'indemnisation des travailleurs représente une taxe sur la masse salariale. Or, ce n'est pas le cas. Les primes de la CSPAAT sont des primes d'assurance servant à provisionner un régime dont bénéficient tant les travailleurs que les employeurs. Le taux de prime varie selon le nombre de demandes présentées dans un groupe d'employeurs.

Le régime d'indemnisation des travailleurs, qui a été établi (et, à certains égards, a servi de précurseur) avant les régimes d'assurance sociale comme l'assurance emploi, reprend certaines caractéristiques de ces régimes. Les employeurs mentionnés à l'annexe 1 des employeurs doivent cotiser à la caisse d'assurance, cotisation qui est fondée sur la masse salariale. Les versements d'indemnisation et de soutien, y compris pour le rengagement et le retour au travail, qui visent à atténuer les coûts sociaux des lésions ou maladies reliées au travail, proviennent de cette caisse. C'est pour cette raison que bon nombre de personnes qualifient la CSPAAT de « taxe sur la masse salariale ».

Cependant, l'indemnisation des travailleurs est fondée sur des principes d'assurance semblables à ceux des produits d'assurance du secteur privé. Les employeurs paient des primes en échange d'une protection. Les primes sont mises en commun et les primes d'un employeur peuvent être rajustées à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats individuels de l'employeur ou du secteur d'industrie. Tout comme dans n'importe quel autre régime d'assurance, les employeurs ne paient pas tous la même prime. Cela se produit par exemple lorsque leurs résultats en matière d'indemnisation diffèrent de ceux de leurs concurrents. De plus, il y a d'autres exemples d'assurance obligatoire administrée par l'État ou par un organisme d'État, comme l'assurance automobile dans certaines provinces canadiennes. Compte tenu de ces aspects, un régime d'indemnisation des travailleurs est différent d'un régime d'assurance sociale financé par une taxe. Il s'agit d'une assurance.

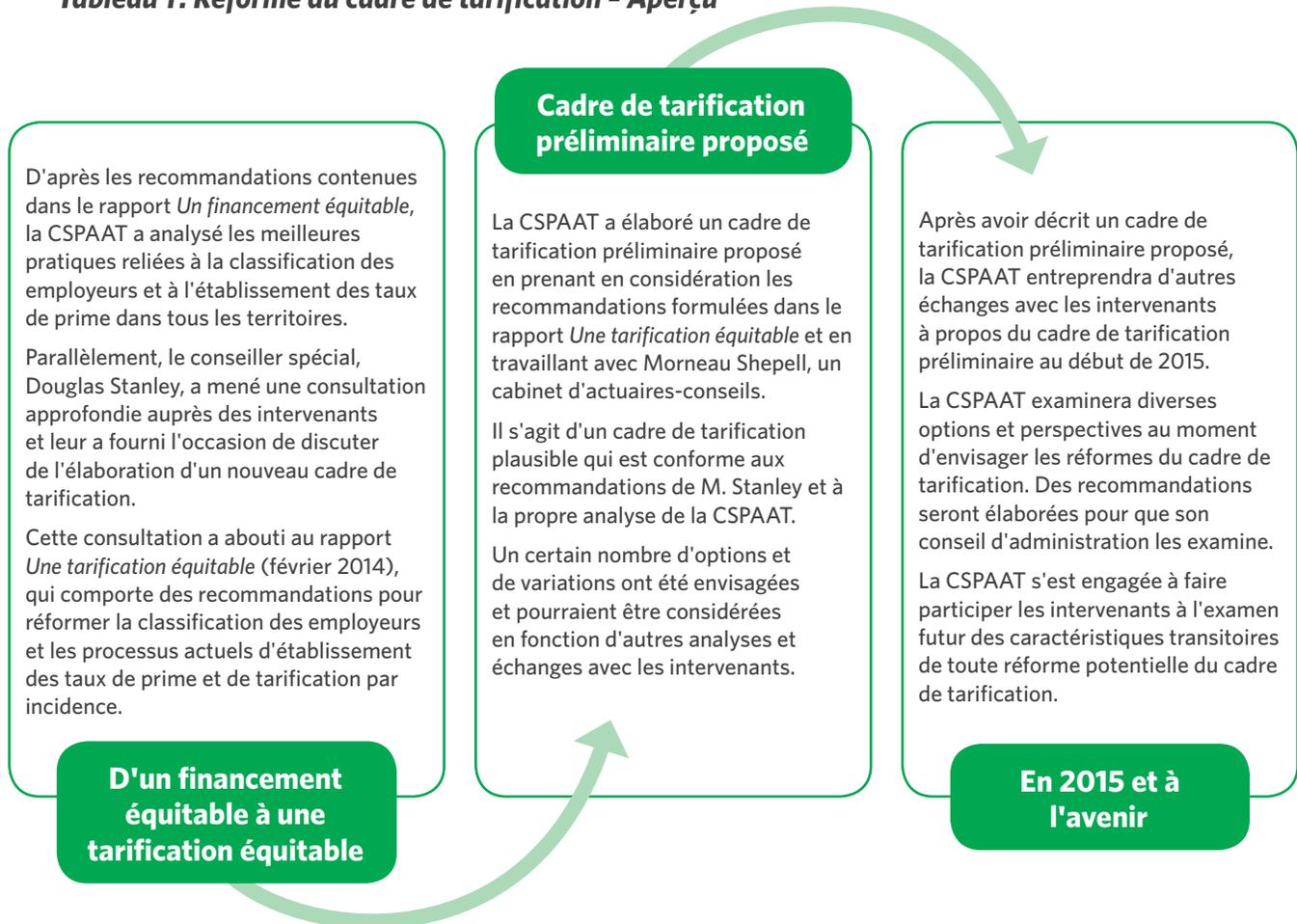
Bien qu'elles aient inévitablement évoluées avec le temps, ces caractéristiques demeurent une partie fondamentale de la méthode élaborée par Sir William Meredith en 1913 et elles continuent d'être au cœur des régimes d'indemnisation des travailleurs des provinces et territoires canadiens.

M. Stanley recommande un système intégré qui comporte un mode de classification amélioré fondé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui est très différent de l'approche actuelle : ce système a été conçu pour être simple, transparent et facile à administrer. Ses recommandations soulignent les points suivants :



L'élaboration d'un cadre de tarification préliminaire proposé

Tableau 1: Réforme du cadre de tarification - Aperçu



Depuis la publication du rapport final de M. Douglas Stanley, la CSPAAT travaille en collaboration avec Morneau Shepell pour élaborer un cadre de tarification préliminaire proposé qui est un modèle réalisable prenant en considération les objectifs fondamentaux et les recommandations de M. Douglas Stanley comme il les décrit dans son rapport final :

Les objectifs fondamentaux d'*Une tarification équitable* étaient les suivants :

1. Un système qui perçoit les fonds suffisants annuellement pour verser les prestations actuelles et futures aux travailleurs blessés et qui permet à la CSPAAT de couvrir les gains et pertes annuels inévitables d'une manière rapide et prudente (Financement suffisant et rapide des prestations).
2. Un système qui répartit ces coûts parmi les employeurs d'une manière juste et équitable et qui représente une conciliation raisonnable des taux de prime équitables et de la responsabilité collective (Répartition juste et équitable).
3. Un système qui comporte des objectifs fondamentaux clairs et qui est surveillé et évalué par rapport à ces objectifs (Surveillé par rapport aux buts fondamentaux).
4. Un système qui est sensible aux mesures prises par un employeur pour réduire le nombre de lésions professionnelles, mais qui n'encourage pas un employeur à supprimer les demandes de prestations (Sensibilité et souplesse raisonnées).

5. Un système qui est bien compris des intervenants, qui leur permet de s'engager avec confiance, et qui réduit le fardeau administratif tant pour l'employeur que pour la CSPAAT (Clarté et facilité d'engagement).

Les arguments en faveur du changement

Dans la phase précédente de la consultation sur la réforme du cadre de tarification, la CSPAAT a publié un document intitulé, [Système de classification et d'établissement des coûts de la CSPAAT : Les arguments en faveur du changement \(juin 2013\)](#). Ce document est un recueil de situations et de questions réelles portées à la connaissance de la CSPAAT par des employeurs ou des groupes d'employeurs de divers secteurs d'industrie. Il fait aussi état de préoccupations et d'aspects fondamentaux évalués par la CSPAAT pour gérer les approches actuelles relatives à la classification et à l'établissement des taux de prime. Bref, il précise les arguments en faveur d'un changement majeur à la structure de classification et au processus d'établissement des taux de prime.

Les grandes questions cernées dans le document sont les suivantes :

- une structure de classification complexe et incohérente qui n'est plus pertinente en raison de l'économie changeante de l'Ontario (p. ex. les codes de la Classification type des industries (CTI));
- la fausse hypothèse selon laquelle les employeurs qui exercent une activité commerciale semblable ou qui exercent la même activité présentent un risque semblable pour le régime;
- une divergence croissante entre l'activité commerciale et le risque;
- l'absence de reconnaissance des résultats des employeurs dans les taux de prime, ce qui mène au subventionnement;
- un plus grand nombre de groupes de taux (GT) sont devenus non crédibles sur le plan statistique; et
- des programmes de tarification par incidence inadéquats qui excluent bon nombre d'employeurs, ce qui produit une instabilité des taux de prime et une perception de comportements négatifs.

Pour consulter le document intégral, veuillez vous reporter au document *Les arguments en faveur du changement* cité ci-dessus.

Examen de la classification des employeurs et de la tarification par incidence

Après la publication des *Arguments en faveur du changement*, Morneau Shepell a procédé à une analyse plus poussée de la structure de classification, du processus d'établissement des taux de prime et des programmes de tarification par incidence actuels de la CSPAAT. Ces examens plaident fortement pour le remplacement de la structure de classification des employeurs et des programmes de tarification par incidence actuels de la CSPAAT. Bien que la CSPAAT ait apporté quelques changements au système actuel, l'analyse a également renforcé l'idée qu'une réorganisation de la structure de classification actuelle de la CSPAAT serait exhaustive, et qu'il ne suffit pas de simplement corriger les questions plus systémiques. De plus, l'analyse suggère que la CSPAAT devrait envisager d'étudier une approche de tarification par incidence prospective à l'égard de tous les employeurs mentionnés à l'annexe 1.

Analyse des groupes de taux

Pour déterminer si un examen plus approfondi pourrait être nécessaire et comprendre la portée d'un tel examen, Morneau Shepell a étudié les groupes de taux et les unités de classification (UC) du système actuel. En plus de donner un aperçu de la « santé » relative du mode actuel, la CSPAAT souhaitait mieux déterminer si le fait de simplement « régler » les groupes de taux et les UC actuels (comme le suggèrent certains intervenants) permettrait de relever les défis de la structure de classification.

Morneau Shepell a effectué une analyse pour déterminer si chaque groupe de taux avait des résultats en matière de coûts suffisamment semblables à ceux d'autres groupes de taux de sa catégorie. S'il a été déterminé que les groupes de taux avaient des résultats en matière de coûts semblables, on pourrait faire valoir qu'il y aurait lieu de les fusionner, ce qui simplifierait la structure de la classification et l'établissement des taux de prime de la CSPAAT.

Pour effectuer l'analyse, Morneau Shepell s'est servi des gains assurables et des données des résultats en matière d'indemnisation réels de chaque UC pendant une période de six ans (de 2007 à 2012) et d'une mesure de crédibilité intégrale relative aux groupes de taux de 15 millions de dollars en coûts d'indemnisation réels sur une période de résultats de six ans. La justification de ces paramètres est que la taille de chaque groupe de taux devrait être suffisamment importante pour améliorer la stabilité des coûts d'indemnisation et réduire la volatilité des taux de prime.

Morneau Shepell a alors établi un intervalle de confiance de 75 % pour chaque groupe de taux afin de déterminer s'il existe une divergence importante entre les résultats de chaque groupe de taux et ceux des autres groupes de taux de sa catégorie¹. D'après la méthodologie utilisée, son examen a révélé que près d'un groupe de taux sur deux pourrait faire l'objet d'une fusion potentielle de GT (dans certains cas, un GT particulier pourrait appartenir à un ou deux des nouveaux groupes de taux qui seraient ainsi formés). L'analyse a également révélé que règle générale, les catégories comportant un plus grand nombre de groupes de taux étaient plus susceptibles d'avoir un pourcentage plus élevé de groupes de taux sélectionnés en vue d'un examen ou d'une fusion potentielle.

Analyse des unités de classification

Au-delà du regroupement des groupes de taux pour permettre le calcul précis du taux de prime approprié servant à assurer la viabilité financière du régime d'indemnisation, il y a d'autres problèmes que pose le système de classification actuel. Les résultats en matière d'indemnisation peuvent varier beaucoup parmi les employeurs qui sont classifiés dans la même UC et le même groupe de taux, mais ils paieront le même taux de prime (avant la tarification par incidence, compte tenu du fait qu'il existe un nombre important d'employeurs qui ne sont pas du tout assujettis à la tarification par incidence dans le système actuel). Pour examiner cette question, Morneau Shepell a effectué une analyse du nombre d'UC que la CSPAAT devrait examiner (et peut-être affecter à un autre groupe de taux) en raison de différences importantes dans les résultats en matière d'indemnisation entre les UC au sein d'un groupe de taux.

À l'aide d'une méthode semblable à celle utilisée pour effectuer l'analyse des groupes de taux, Morneau Shepell s'est servi des gains assurables et des données des résultats en matière

¹ Le point médian de l'intervalle de confiance est le ratio moyen des coûts d'indemnisation pour le groupe de taux (les coûts d'indemnisation divisés par les gains assurables pendant la période de six ans). Morneau Shepell a défini une série de résultats d'indemnisation où on s'attendrait que le pourcentage diminue 75 % du temps.

d'indemnisation réels de chaque UC pendant une période de six ans (de 2007 à 2012), mais aussi d'une mesure de crédibilité intégrale relative aux UC de 10 millions de dollars en coûts d'indemnisation réels au cours de la période de résultats de six ans. Dans le cas de l'analyse effectuée pour la CSPAAT, Morneau Shepell a utilisé une méthode semblable à celle utilisée par d'autres provinces et territoires canadiens pour déterminer les nouvelles classifications potentielles chaque année.

À l'aide de la méthode normalisée utilisée par d'autres provinces et territoires dans leurs examens annuels de classification (intervalle de confiance de 75 %), Morneau Shepell estime qu'une UC sur quatre aurait besoin d'être examinée aux fins d'une nouvelle classification potentielle de GT², ce qui correspond à 41 % de la masse assurable actuelle. Les UC qui avaient été relevées en vue d'une nouvelle classification potentielle ont été distribuées tout au long de la structure de classification actuelle, à raison d'au moins 10 % des UC réparties entre chaque catégorie.

L'analyse de Morneau Shepell accorde plus d'importance aux signaux que dans le système actuel, les employeurs pourraient être incités à chercher individuellement une nouvelle classification (ou à demander un changement de politique pour que leur UC dans son ensemble passe d'un groupe de taux à un autre) afin que leur classification, à leur avis, reflète mieux leurs résultats. Les nouvelles classifications au niveau de l'employeur ou d'un groupe (UC ou groupe de taux) sont imparfaites et, au mieux, représentent des solutions ponctuelles pour résoudre les problèmes du système de classification. Dans ce système, certains employeurs estiment qu'ils paient pour les résultats médiocres en matière d'accidents d'autres employeurs de leur groupe de taux, alors que d'autres bénéficient du système en raison des bons résultats en matière d'accidents obtenus par d'autres employeurs.

Dans l'ensemble, bien que la CSPAAT ait apporté des changements au programme au fil des ans, l'analyse indique qu'une réorganisation en profondeur de la structure actuelle des UC et des groupes de taux serait nécessaire pour effectuer les rajustements nécessaires, en plus d'un entretien robuste et continu de la structure de classification actuelle. L'effort requis pour accomplir cette démarche serait beaucoup plus important et complexe que la méthode du cadre de tarification préliminaire proposé, qui vise à simplifier considérablement la structure de classification des employeurs.

Examen de la tarification par incidence précédent : Examen de Morneau de 2008

Depuis le lancement des programmes de tarification par incidence, un certain nombre d'examens ont été effectués pour répondre aux questions soulevées par les intervenants et la CSPAAT. Des petites modifications ont été apportées au fil des ans, mais il n'y a pas eu de révision majeure à ce jour. Les défis associés aux programmes de tarification par incidence actuels ont été bien documentés dans une étude effectuée par Morneau Shepell en 2008, qui a cerné les problèmes particuliers devant être traités dans les programmes de tarification par incidence actuels.

- Certains intervenants ont soulevé l'idée qu'il pourrait être injuste que certains coûts soient examinés dans le cadre d'un seul programme et que d'autres coûts soient inclus dans le cadre d'autres programmes.
- Pour la plupart des employeurs moyens, la complexité de ces programmes de tarification par incidence rend difficile la compréhension de la terminologie utilisée dans le calcul du remboursement, de la surcharge ou des rajustements du taux de prime. Si un employeur veut

2 Si la CSPAAT procédait à un examen où dans un premier temps, elle réaffectait des UC, cette démarche pourrait réduire le nombre de groupes de taux (établis ci-dessus) ayant des résultats en matière de coûts chevauchants.

remettre en question et (le cas échéant) réviser les données utilisées dans les calculs de tarification par incidence, il est tenu de maintenir à jour les renseignements sur ses demandes de prestations et d'être au courant des détails de nombreux programmes de tarification par incidence, surtout s'il change de programme à cause de ses primes payées.

- Les employeurs ont également exprimé l'idée que la stabilité des taux de prime est plus importante que leur réactivité. Étant donné que les programmes Nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence (NMETI) et Construction Industry Plan (CAD-7) passent en revue les coûts historiques des employeurs et rajustent le taux de prime déjà payé l'année précédente (donnant lieu à un remboursement ou une surcharge), les employeurs ont soulevé la question que les programmes de tarification par incidence actuels ne leur permettent pas de prévoir de façon appropriée dans leur budget les coûts potentiels qui pourraient survenir dans les situations où ils se voient imposer une surcharge. Pour certains employeurs, cette question peut représenter un problème de gestion de la trésorerie importante, davantage compliqué par leurs pratiques de la comptabilité d'exercice.

La question de la stabilité des taux de prime a également été soulevée par les intervenants dans le cadre des discussions sur la réforme du cadre de tarification de 2013. Dans cet examen, un certain nombre de questions de conception relatives aux programmes de tarification par incidence actuels ont entraîné une augmentation de l'instabilité des taux de prime.

Ces éléments de conception comprennent :

- La transition entre les programmes : Un déséquilibre existe entre les rabais et les surcharges possibles au moment où un employeur passe du programme Primes rajustées selon le mérite (PRM) aux programmes NMETI ou CAD-7 et vice versa. Chez les employeurs qui ont les mêmes résultats en matière de coûts, le fait de passer d'un programme à l'autre peut produire des rajustements de taux de prime qui diffèrent de façon importante.
- L'effet multiplicateur : Les programmes CAD-7 et NMETI ont des caractéristiques qui donnent lieu à un levier financier important. Cela signifie que chaque dollar d'indemnisation supplémentaire versé en espèces peut avoir un impact coûteux sur les primes. Il s'agit de ce que l'on appelle souvent un effet multiplicateur.
- Limites de changements du taux de prime annuel : Dans le cadre des trois programmes de tarification par incidence de la CSPAAT (PRM, NMETI et CAD-7), les montants d'encouragement sont assujettis à une limite, mais aucun plafond ne limite les augmentations annuelles. Cela mène à des résultats très volatils chez les employeurs et offre à ceux d'entre eux dont les résultats sont extrêmement faibles un encouragement relativement faible pour améliorer leurs résultats.
- Facteur de participation : Le facteur de participation ou facteur d'évaluation est un rajustement appliqué au calcul des encouragements liés à la tarification par incidence, qui a pour effet de réduire l'impact de l'encouragement aux petits employeurs qui sont assujettis à des variations statistiques proportionnellement plus importantes. Ce facteur peut avoir un impact important sur les résultats en matière de tarification par incidence.

Une des questions de conception mises en évidence ci-dessus est l'« effet multiplicateur ». L'examen effectué par Morneau Shepell fournit l'exemple suivant :

En ce qui concerne un employeur qui paie des primes de 250 000 \$, une demande de prestations avec interruption de travail de 2 000 \$ peut mener à un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence de l'ordre de :

- 52 000 \$ pour un employeur du programme CAD-7 si la demande de prestations est d'une durée supérieure à sept jours (c.-à-d. un effet multiplicateur de 26 fois les paiements réels); et
- 3 000 \$ pour un employeur du programme NMETI (c.-à-d. 1,5 fois les paiements réels).

Il est clair que l'une des conséquences inattendues des programmes NMETI et CAD-7 est une variation importante de la façon dont les coûts d'indemnisation sont pris en compte dans les calculs liés à la tarification par incidence, ce qui entraîne une variabilité des coûts pour les employeurs. Malgré les nombreux examens des programmes, les questions récurrentes et les résultats inattendus mis en évidence ci-dessus subsistent.

Dans l'ensemble, bien que la CSPAAT ait apporté certains changements aux programmes au fil des ans, l'analyse indique que les rajustements nécessaires pour corriger les programmes de tarification par incidence actuels seraient beaucoup plus importants et complexes que ne le serait la mise en place du modèle du cadre de tarification préliminaire proposé.

Examen de la classification précédent : Groupe de travail du secteur de la construction à la CSPAAT

Un examen semblable à celui de la consultation sur la réforme du cadre de tarification, plus précisément la réduction du nombre de groupes d'employeurs entreprise par un groupe de travail mixte intervenants-CSPAAT. En décembre 2008, le sous-comité consultatif mixte de mise en œuvre, Groupe de travail enregistré sur la conformité (ci-après, le groupe de travail),³ a publié un exposé de position intitulé *Réduction des groupes de taux dans le secteur de la construction*⁴.

Ce document traitait de ce que le groupe appelait le « problème énoncé », un problème relevé dans la structure des GT qui permettait aux employeurs de chercher un meilleur taux de prime, ainsi que la mauvaise répartition de la masse salariale, qui entraînait une importante perte de recettes (communément appelée le magasinage de taux)⁴. L'objectif de l'exposé de position était de faire une recommandation visant à rationaliser l'actuelle structure de classification des GT, axée plus particulièrement sur le secteur de la construction.

Le groupe de travail a convenu que les principes directeurs seraient pris en considération au moment d'évaluer les options visant à réduire le nombre de GT. Ces principes directeurs étaient les suivants :

- minimiser la perte de recettes;
- concevoir un système facile à comprendre;
- créer un système équitable;
- réduire la fragmentation du système de classification et le magasinage de taux;
- réduire ou éliminer la nécessité d'une classification des activités particulières;
- concilier la mise en commun des activités et des risques;
- établir une nette distinction entre les groupes de taux; et
- produire une structure de taux solide du point de vue actuariel.

3 Le groupe de travail était composé des entreprises et organismes suivants : Council of Ontario Construction Associations, RESCON, Ontario Home Builders Association, Kenaidan Contracting Ltd., Electrical Contractors Association of Ontario, Residential Framing Contractors Association of Metro Toronto, et de Sayers and Associates Limited, de même que de la CSPAAT.

4 Il y a magasinage de taux lorsque les intervenants et les secteurs d'industrie demandent le réexamen de leur placement dans un groupe de taux afin de réduire leurs primes de la CSPAAT ou d'obtenir des primes qui sont plus étroitement liées à leurs résultats techniques.

Un certain nombre des principes directeurs sont reflétés dans les principaux objectifs utilisés dans l'élaboration du cadre de tarification préliminaire proposé, présenté dans le *Document 3* : *Le cadre de tarification préliminaire proposé.*

Au moment d'examiner la façon de réduire le nombre de GT, le groupe de travail a examiné diverses options. Le groupe de travail a recommandé un hybride de deux modèles : un modèle fondé sur les secteurs (modèle fondé sur une combinaison de risques et de secteurs) et un modèle relatif aux étapes de construction ainsi qu'une structure de classification fondée sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SIAN) semblable à ce qui est suggéré dans le *Document 3* : *Le cadre de tarification préliminaire proposé.*

Un certain nombre de défis majeurs ont été cernés dans l'exposé de position au sujet de la mise en œuvre du modèle hybride. Le défi principal était la réforme exhaustive dont les programmes de tarification par incidence actuels devraient également faire l'objet. En définitive, cette initiative n'a pas pris forme parce qu'à ce moment-là, la CSPAAT n'effectuait pas d'examen simultané de ses programmes de tarification par incidence. Heureusement, la portée de la consultation sur le cadre de tarification comprenait la classification des employeurs, l'établissement des taux de prime et la tarification par incidence.

Le besoin d'équité en matière d'établissement des taux de prime des employeurs

Par suite de l'analyse de Morneau Shepell sur les questions actuelles associées aux trois programmes de tarification par incidence, la CSPAAT a évalué les répercussions du processus d'établissement des taux de prime actuel sur les employeurs. Plus précisément, la CSPAAT a évalué le nombre d'employeurs qui paient trop ou pas assez afin de déterminer si on pourrait en arriver à une meilleure équité entre les employeurs. À cet égard, la CSPAAT a constaté un certain nombre de questions qui devront être examinées (autres que les rajustements de primes généraux plus récents).

Pendant plusieurs années, plutôt que d'imposer aux employeurs un taux de prime élevé qui reflétait une importante composante des coûts des nouvelles demandes en raison d'événements catastrophiques, la CSPAAT a déterminé un montant raisonnable que la catégorie pouvait supporter. Le reste des coûts des nouvelles demandes de cette catégorie étaient alors répartis entre les autres catégories, en tant que partie intégrante de leur taux de prime.

En fait, dans le but d'assurer la stabilité des taux de prime vu les catégories affichant un faible rendement, toutes les autres catégories ont aidé certaines de ces catégories, en ce qui concerne la composante des coûts des nouvelles demandes du taux de prime.

Si l'on prend les taux de prime de 2014 comme base (à des fins de comparaison), le taux de prime que les catégories devraient payer d'après les coûts des nouvelles demandes pourrait être bien différent de celui que les catégories paient actuellement.

Tableau 2 : Évaluation des taux de prime des employeurs

Catégorie	Nombre d'organismes	Pourcentage des organismes	Différence en primes (\$)
Employeurs qui paient le même taux*	30 000	13	-0,27
Employeurs qui paient un taux trop faible	77 000	31	363
Employeurs qui paient un taux trop élevé	137 000	56	-369
Total	244 000	100	-6

*Employeur qui paie un taux de prime qui se situe dans une fourchette de plus ou moins 2 % du taux de prime net.

Comme vous le voyez dans le tableau ci-dessus, 56 % des employeurs paient plus que leur part à hauteur de 369 millions de dollars en primes, alors que 31 % paient moins que leur part à hauteur de 363 millions de dollars, ce qui fait que certaines catégories ne paient pas leur juste part des coûts des nouvelles demandes.

Pour remédier à ce déséquilibre et rendre le système plus équitable, il faudrait que la CSPAAT règle les questions suivantes :

- À quel moment la transition vers un nouveau cadre de tarification devrait-elle être effectuée, et combien de temps faut-il prévoir pour que les employeurs passent de leur taux actuel au taux de prime qu'ils devraient payer?
- Comment la CSPAAT devrait-elle aborder les catégories qui devraient faire l'objet d'une augmentation de leur taux de prime et qui souhaiteraient retarder ce moment, et les catégories qui anticipent une diminution de leur taux de prime et qui aimeraient que la CSPAAT procède dans ce sens le plus tôt possible?

Le déséquilibre des programmes de tarification par incidence actuels contribue à exacerber davantage ce problème.

Les composantes techniques de ces programmes de tarification par incidence (p. ex. le plafond des coûts d'indemnisation et le plafond des coûts d'indemnisation de l'entreprise, les facteurs de tarification etc.) limitent la capacité de tenir les employeurs entièrement responsables de leurs coûts. Ces composantes techniques exacerbent le déséquilibre qui est finalement payé par tous les employeurs de l'annexe 1. Non seulement les employeurs qui participent aux programmes de tarification par incidence financent ce déséquilibre, ceux qui n'y participent pas le font aussi.

Cette question soulève des préoccupations en matière d'équité, parce que tous les employeurs de l'annexe 1 sont tenus de contribuer au financement d'une partie des rabais et des réductions des taux de prime qu'un petit groupe d'employeurs obtient au sein de l'industrie et d'autres secteurs d'industrie.

Conclusion

Chaque examen décrit dans le présent document donne aux intervenants l'occasion de bien comprendre les raisons pour lesquelles un changement s'impose dans la structure de classification de la CSPAAT, ses processus d'établissement des taux de prime et ses programmes de tarification par incidence. Collectivement, ces examens représentent un exposé éloquent des défis auxquels sont confrontés les employeurs et les travailleurs lorsqu'il s'agit de comprendre la complexité de l'environnement d'aujourd'hui et de l'administration d'un système qui est équitable, prévisible et transparent.

Étant donné que certains employeurs paient trop et que d'autres ne paient pas assez, il s'avère nécessaire d'apporter des changements au système actuel pour faire en sorte que la CSPAAT facture aux employeurs une prime équitable qui reflète leurs résultats en matière d'indemnisation.

Par conséquent, des mesures correctives pour remédier aux problèmes soulignés ci-dessus s'avèrent nécessaires, d'où cette collaboration avec les intervenants qui débute par une discussion sur un cadre de tarification préliminaire proposé. Les documents 3 à 5 visent à fournir aux intervenants une solution pratique aux défis d'aujourd'hui.

Notes

- i. JAIG Compliance Registered Working Group, *Position Paper on Reduction of Rate Groups in the Construction Sector: All construction employers, workers and independent operators fully participate in the Workplace Safety and Insurance system*, 13 décembre 2004.

LISTE DE DÉFINITIONS

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

Le **taux de prime réel de catégorie** est le taux de prime qui serait établi par la CSPAAT, compte tenu des limites des bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédente(s) et des résultats collectifs de tous les employeurs dans cette catégorie.

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

Le **taux de prime réel de l'employeur** est un taux de prime rajusté qui représente le montant que chaque employeur paierait compte tenu des limites de bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédente(s) et des résultats collectifs de tous les employeurs dans cette catégorie.

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

Le **taux de prime cible de l'employeur** est un taux de prime rajusté qui représente le montant qu'un employeur doit payer pour financer sa juste part des coûts de même que les coûts collectifs de sa catégorie.

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

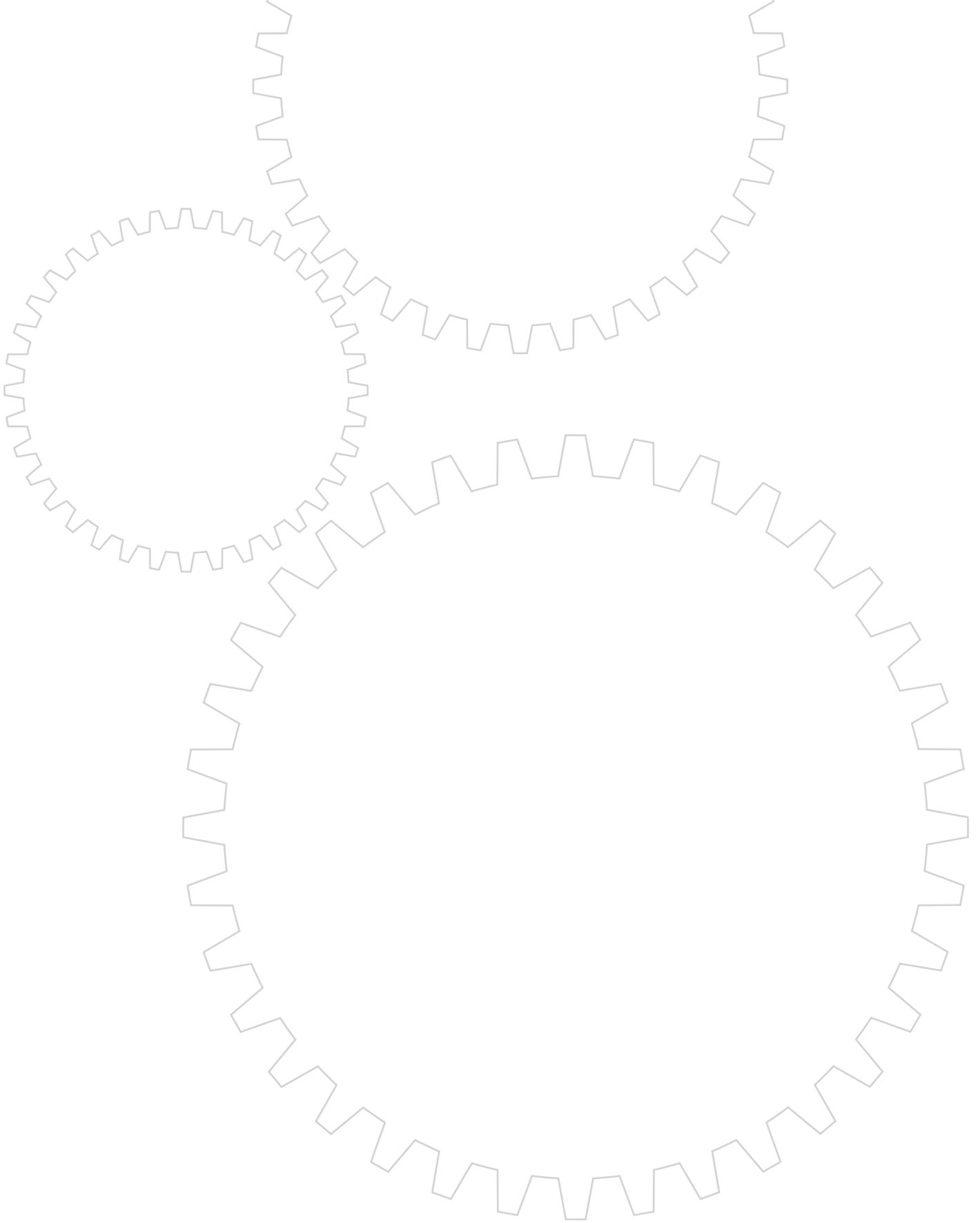
La **catégorie prédominante** est la catégorie qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

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

Les **bandes de risque** sont des séries hiérarchisées de divisions au sein de chaque catégorie. Chaque division représente divers niveaux de risque, où les employeurs seraient classifiés par rapport au taux de prime cible de catégorie. Dans chaque catégorie, les bandes de risque font l'objet de limites comme le taux de prime de la bande de risque minimale (0, 20 \$). De plus, la bande de risque maximale ne dépassera pas environ trois fois le taux de prime cible de catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5% du taux de prime.

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

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



MARS 2015

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

cspaat
ONTARIO