

2012RP-03

**Coûts des régimes de SST :
méthodologie et résultats de la comparaison entre la CSST
du Québec et la CSPAAT de l'Ontario**

Stéphanie Boulenger, François Vaillancourt

Rapport de projet

Montréal
Mars 2012

© 2012 Stéphanie Boulenger, François Vaillancourt. Tous droits réservés. *All rights reserved.* Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.

Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source



Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

CIRANO

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO

Partenaire majeur

Ministère du Développement économique,
de l'Innovation et de l'Exportation

Partenaires corporatifs

Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Royale du Canada
Banque Scotia
Bell Canada
BMO Groupe financier
Caisse de dépôt et placement du Québec
CSST
Fédération des caisses Desjardins du Québec
Financière Sun Life, Québec
Gaz Métro
Hydro-Québec
Industrie Canada
Investissements PSP
Ministère des Finances du Québec
Power Corporation du Canada
Rio Tinto Alcan
State Street Global Advisors
Transat A.T.
Ville de Montréal

Partenaires universitaires

École Polytechnique de Montréal
HEC Montréal
McGill University
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web.

ISSN 1499-8610 (Version imprimée) / ISSN 1499-8629 (Version en ligne)

Coûts des régimes de SST : méthodologie et résultats de la comparaison entre la CSST du Québec et la CSPAAT de l'Ontario

Stéphanie Boulenger¹, François Vaillancourt²

Sommaire

La CSST a reçu plusieurs critiques dans les dernières années voulant que le régime québécois de santé et sécurité au travail (SST) coûte plus cher que celui de l'Ontario. La CSST a donc mandaté le CIRANO afin de produire des comparaisons adéquates entre les régimes de SST de ces deux juridictions. Cette analyse se fonde, premièrement, sur une analyse de la littérature afin d'identifier la ou les méthodologies qui existent pour comparer des régimes de SST entre eux et deuxièmement, sur une standardisation des primes moyennes versées par les employeurs entre la CSST du Québec et la CSPAAT de l'Ontario.

Dans la présente analyse, les facteurs pris en compte pour effectuer la standardisation entre les régimes de SST de l'Ontario et du Québec sont i) la différence entre les structures industrielles des deux juridictions; ii) la différence dans les secteurs couverts par les deux régimes; iii) le taux de couverture des dépenses par les revenus courants ou de primes et donc par ricochet le taux de capitalisation; et iv) la présence au Québec du programme *Pour une maternité sans danger* qui n'a pas d'équivalent ontarien.

Il apparaît que la structure industrielle et le taux de couverture au Québec sont différents de l'Ontario. Standardiser pour ces deux facteurs fait baisser de 21 % le taux de prime moyen ontarien. Il faut aussi tenir compte dans les comparaisons, du taux de capitalisation et de couverture des dépenses qui est plus faible en Ontario, conséquence du choix délibéré de ne pas augmenter les primes aux employeurs en Ontario; standardiser selon ce facteur augmente le taux de prime ontarien. Finalement, le programme *Pour une Maternité sans danger* devrait être exclu des comparaisons et du taux de prime étant donné qu'il n'est pas lié aux risques d'accident de travail et qu'il n'a pas d'équivalent en Ontario.

En standardisant selon ces 4 facteurs, le taux de prime moyen québécois en 2010 diminue de 8,7 % et celui de l'Ontario augmente entre 3,0 % et 26,5 % selon les hypothèses choisies. Au final, la prime moyenne québécoise standardisée (2,00 \$) est inférieure à la prime moyenne ontarienne (2,37 \$ avec l'hypothèse basse et 2,91 \$ avec l'hypothèse haute) avec les facteurs de standardisation considérés.

¹ Directrice de projet, CIRANO.

² Université de Montréal et CIRANO, francois.vaillancourt@umontreal.ca.

Table des matières

1. Mise en contexte	5
2. Comparaison et standardisation des SST entre juridictions	6
3. Comparaison entre le Québec et l'Ontario.....	9
3.1 Structure industrielle.....	10
3.2 Couverture sectorielle.....	11
3.3 Taux de couverture des dépenses et de capitalisation.....	13
3.4 Le programme Pour une maternité sans danger (PMSD)	17
4. Conclusion	18
5. Bibliographie	20
Annexe 1 : Méthodologie de standardisation des classifications des industries.....	22
Annexe 2 : Correspondance entre classification CSPAAT et SCIAN	25

Liste des figures

Figure 1: Différence en points de pourcentage (Québec moins Ontario) de la part de chaque secteur dans l'emploi total, 2010, selon catégories SCIAN (Statistiques Canada, 2010).....	11
Figure 2: Taux de capitalisation, CSPAAT ET CSST, 2000 à 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010).....	14
Figure 3 : Ratio revenus totaux sur dépenses, CSPAAT et CSST, 2000 à 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010)	15
Figure 4: Ratio revenus des primes sur dépenses, CSPAAT et CSST, 2000 à 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010).....	16

1. MISE EN CONTEXTE

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec a mandaté le CIRANO afin d'identifier par une revue des écrits la méthodologie appropriée pour produire des comparaisons adéquates entre des régimes de santé et sécurité au travail (SST) de juridictions différentes et pour appliquer cette méthodologie à une comparaison du Québec avec l'Ontario. Ceci dans le but d'améliorer la qualité des débats qui portent sur les activités de la CSST en fournissant aux analystes indépendants quelques indications sur les dangers de comparaisons incomplètes ou mal fondées qui sont souvent faites entre le Québec et l'Ontario au regard de la SST.

Le Conseil du Patronat, l'Institut économique de Montréal (IEDM), l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) et plusieurs rapports gouvernementaux, dont le rapport Camiré, ont formulé des observations à l'égard de la CSST et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Les opinions touchent une large gamme de thèmes : la prévention, les inspections et constats d'infraction, les principes d'indemnisation de la CSST, le cumul des prestations de retraite avec l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CSST, les temps d'attente dans le système de santé, l'assignation temporaire, la gestion du régime, le programme *Pour une maternité sans danger*, le système de tarification. Dans le cadre de ce rapport, un thème en particulier retiendra notre attention, soit les comparaisons des coûts de la CSST par rapport à d'autres régimes.

Nous traitons de deux textes en particulier qui contiennent des exemples de comparaisons mal fondées. L'IEDM (2010), dans un article intitulé « CSST : accidents en baisse, coûts en hausse », critique à plusieurs égards la CSST : nombre d'accidents et de maladies professionnelles en baisse, mais coûts d'indemnisation en hausse, dépenses de programme de la CSST supérieures de 21 % à celles de l'Ontario³.

Un autre rapport, « L'investissement au Québec : on est pour », écrit par Pierre Fortin en 2008, citait :

Outre les charges sociales, les employeurs québécois ont payé 4,8 milliards de dollars en taxes sur leur masse salariale de 125 milliards en 2005, soit 38 dollars par 1 000 dollars de masse salariale. Dans toutes les autres provinces, les employeurs ont déboursé 4,5 milliards sur une masse salariale de 480 milliards, soit 9 dollars par 1 000 de masse salariale. De plus, l'une des charges sociales, la santé et la sécurité du travail, a coûté 38 % plus cher aux employeurs au Québec qu'ailleurs au Canada. (Groupe de travail sur l'investissement des entreprises, 2008)

³ Ce pourcentage est calculé à partir de données contenues dans *Le Québec face à ses défis*. L'écart entre les dépenses effectives au Québec et les dépenses financées publiquement en Ontario était ajusté au coût de production des services publics au Québec (prix et salaires) et normalisé à la population du Québec.

La CSST, en réponse à ces critiques, a proposé d'autres méthodes de calcul qui permettaient de voir que la CSST ne coûtait en fait pas plus cher que le régime ontarien. Concernant l'écart de 21 % qui existerait entre le Québec et l'Ontario pour ce qui est des dépenses de programme pour les accidents de travail, il est réduit à 1,5 % lorsque les dépenses en SST entre les deux provinces sont standardisées selon le nombre de travailleurs couverts et non selon la population totale. (CSST) Ceci est important, car le taux de couverture des travailleurs au Québec et en Ontario diffère de façon importante; en 2009, il est de 93,3 % au Québec et de 73,0 % en Ontario et cette différence est structurelle. (ACATC)

Quant au rapport Fortin, il aurait dû utiliser comme dénominateur la masse salariale assurable et non totale et plutôt utiliser le taux moyen de cotisation réel par 100 \$ de masse salariale publié par l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) qui était de 2,23 pour l'Ontario et 2,29 pour le Québec en 2005, année d'analyse des données du rapport Fortin. (ACATC) Mais ceci aurait introduit un autre biais comme discuté ci-après.

Sur la hausse des coûts d'indemnisation relevée par l'IEDM, la CSST confirme qu'ils sont bien en hausse, mais montre que par 100 \$ de masse salariale assurable, ils sont assez constants depuis 1998. Par ailleurs, notons qu'il est tout à fait logique d'observer une augmentation des dépenses chaque année étant donné que la CSST paie pour des travailleurs qui ont subi des accidents graves il y a 10, 20 ou 30 ans. C'est-à-dire que durant une année, la CSST indemnise les travailleurs qui se sont blessés ou sont tombés malades durant l'année, mais aussi un grand nombre qui se sont blessés dans les années antérieures (CSST, 2011). Par conséquent, une réduction de 10 % du nombre d'accidents une année ne peut pas réduire les débours annuels de ce pourcentage.

Le débat a donc lieu au Québec à savoir si la CSST coûte plus cher qu'ailleurs. Les opinions et manières d'analyser divergent. Pour apporter des éléments de clarification, ce rapport se penchera, dans la partie 2, sur la ou les méthodologies qui existent pour comparer des régimes de SST entre eux. L'examen des écrits permettra d'identifier les méthodes et facteurs qu'il faut prendre en considération pour standardiser entre juridictions les coûts de SST. Dans la partie 3, nous présentons une standardisation des coûts entre la CSST et la CSPAAT.

2. COMPARAISON ET STANDARDISATION DES SST ENTRE JURIDICTIONS

Le premier constat qui ressort de l'analyse des écrits, c'est la nécessité de standardiser les mesures de coût des régimes et le montant des primes entre employeurs lorsqu'il y a comparaison entre juridictions, car de nombreux facteurs peuvent avoir un impact sur ces montants : qui finance le régime? Qui est couvert? Le statut de l'organisation qui gère la SST? Ce qui est couvert et jusqu'à quelle hauteur? La définition d'un accident de travail? Voici plus en détail les éléments qui peuvent être différents d'un régime de SST à l'autre. Cette liste est une synthèse préparée par nos soins et tirée des travaux de divers auteurs (Radon, Ehrenstein, Nowak, Bigaignon-Cantineau, Gonzalez, & al., 2010; Safe Work Australia, 2011; Workplace Relations Minister's Council, 2010) :

Responsabilité pour la gestion du régime de SST et organisation administrative	Organisations ou agences responsables de la SST Façon de gérer les demandes
Définitions utilisées	Accident de travail : la définition de ce que constitue un accident de travail diffère d'une juridiction à l'autre. Ce qui diffère également est la nature de la preuve requise pour faire le lien entre la contribution ou rôle du travail/emploi et l'accident ou la maladie. Déplacements : certaines juridictions ne tiennent compte que des déplacements effectués dans le cadre du travail alors que d'autres tiennent compte des déplacements pour aller et revenir du travail. Définition de rémunération dans le cadre des primes ⁴
Bénéfices : couverture, éligibilité, calcul	Montant et calcul des indemnités de remplacement du revenu pour les cas d'incapacité, d'incapacité permanente, de décès (accès pour épouse, conjointe, enfant), etc. Variation dans les services médicaux et hospitaliers couverts. Le montant et les calculs dépendent aussi des définitions de travailleur, de travail rémunéré, d'accident, de la contribution de l'emploi à l'accident ou la maladie (aggravation, accélération ⁵) et des conditions d'exclusion aux bénéfices. Variation dans les compensations à la retraite. Hypothèses actuarielles
Méthode de financement du régime	Les régimes collectent des fonds pour payer les indemnisations et frais médicaux et administrer le régime. On peut comparer les régimes au niveau de leur ratio net de financement ⁶ , actif net, passif net. Pourcentage de couverture (par industrie, type d'employeurs couverts) : Si un régime de SST couvre un plus grand nombre d'industries à risque, on peut penser que ce régime coûtera plus cher qu'un autre régime en ayant moins, toutes choses étant égales par ailleurs. La couverture de SST devrait par ailleurs être mesurée en fonction du pourcentage d'employés ou de la population de travailleurs couverts par le système de SST. (Hämäläinen, 2008; National Academy of Social Insurance, 2005) Le montant des primes diffère et un moyen de les comparer c'est d'utiliser une mesure de primes standardisées. Ces primes varient également par industrie.
Procédures pour résoudre les conflits	Ces procédures aident les employés accidentés et les employeurs à résoudre des mésententes sur les demandes d'indemnisation afin d'éviter le recours au tribunal.
Retour au travail	Programmes de réhabilitation/réinsertion Partage des responsabilités entre employeur, travailleur, assureur, etc.

Source : auteurs

⁴ La rémunération est la base de calcul des indemnités qui sont financées par les employeurs. Les primes sont exprimées en pourcentage de la masse salariale totale de l'employeur. Il est donc important de connaître la définition de rémunération de chaque juridiction.

⁵ Quelques fois, l'emploi n'est pas la cause d'une blessure (ou condition de santé), mais peut aggraver ou accélérer l'apparition d'une blessure préexistante.

⁶ Net des réclamations non réglées

Les niveaux de fréquence et de sévérité des accidents, le nombre d'employeurs auto-assurés, la composition de l'industrie sont des facteurs structurels qui peuvent aussi influencer les coûts.

On peut penser qu'un régime qui offre des indemnités de remplacement du revenu plus généreuses qu'un autre coûtera plus cher, toutes choses étant égales par ailleurs. Également, pour le même accident de travail ou maladie, un travailleur pourrait recevoir une compensation différente d'une juridiction à l'autre, selon les bénéfices offerts et la probabilité que la personne se fasse indemniser. (Boden, 1995)

Donc, étant donné qu'il existe des différences dans les structures de SST entre juridictions, il est nécessaire de standardiser certains indicateurs de comparaison. (Workplace Relations Minister's Council, 2010; Thomason & Burton, 2000)

Thomason et Burton (2000) ont fait une analyse multivariée afin d'identifier les facteurs organisationnels et réglementaires qui avaient un impact sur les coûts, en termes de primes et de coûts par travailleur, de SST. Ils ont étudié le cas de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de 45 états américains. Les variables significatives du modèle étaient les variables dichotomiques Colombie-Britannique et Ontario, le montant des bénéfices/indemnisations, le montant des services médicaux, le taux de blessures, le pourcentage d'invalidité permanente partielle, le taux de syndicalisation et les maladies.

La prime payée par les employeurs (par 100 \$ de masse salariale) est un indicateur permettant de comparer ce qu'il en coûte aux employeurs de faire assurer leurs travailleurs contre les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Thomason et Burton (2000) estiment qu'il est inapproprié de comparer directement les primes sans tenir compte des différences dans la composition de l'industrie. Leur recherche a consisté à comparer les coûts d'indemnisation entre l'Ontario, la Colombie-Britannique et 45 états américains sur une période de 20 ans en tenant compte de la différence dans la composition de l'industrie et à l'aide d'un index de générosité d'indemnisation des régimes. Ils ont également dû ajuster selon le niveau de salaire assurable et des déficits engrangés par les régimes. Les résultats suggèrent que les primes de SST en Colombie-Britannique sont de 30 % inférieures à celles de l'Ontario et de 49 % inférieures à celles des États-Unis. Si on calcule la différence dans le niveau des primes qui sont publiées par l'ACATC, mais non standardisées, on obtient une différence de 22 % entre les deux provinces en 1999, année d'analyse des données de Thomason et Burton. Donc, la standardisation est venue accentuer l'écart entre l'Ontario et la Colombie-Britannique.

L'Australie procède depuis plusieurs années à la standardisation des primes entre états, à des fins de comparaison. Sa méthodologie évolue d'année en année. Par exemple, la standardisation selon la composition de l'industrie, à l'instar de Thomason et Burton, a été abandonnée puisqu'elle ne modifiait pas les résultats. Aujourd'hui, les facteurs de standardisation sont : exclusion des provisions pour la couverture des absences d'une journée, l'inclusion des auto-assurés, l'exclusion des retraites de la définition de salaire; et la standardisation des excès non compensés imposés par

chaque régime (standardisation of non-compensable excesses imposed by each scheme). (Workplace Relations Minister's Council, 2010)

L'exercice de standardisation australien affecte plus ou moins les comparaisons inter états. Ainsi, pour 2006-2007, le taux standardisé pour Victoria est de 1,60 et le taux non standardisé de 1,62, alors que pour l'Australie-Occidentale ils sont de 1,63 et 1,85, ce qui est un écart de 0,22 ou 12% du taux non standardisé. (WorkCover Western Australia, 2007; WorkSafe Victoria, 2008) Mais les taux de couvertures et de capitalisation sont fort semblables d'un état à un autre ce qui explique de faibles écarts entre taux standardisés ou non.

3. COMPARAISON ENTRE LE QUÉBEC ET L'ONTARIO

Bien entendu, il n'est pas possible de standardiser pour tous les facteurs ayant un impact sur le niveau de la prime comme les différences de bénéfices et de couverture, la fréquence et la sévérité des accidents, la gestion des demandes, les définitions des salaires, les déductions, les auto-assurés, les hypothèses actuarielles, etc.

Nous avons choisi de traiter des coûts encourus par les employeurs. On pourrait également comparer les bénéfices reçus. La National Academy of Social Insurance américaine standardise les bénéfices reçus entre juridictions en divisant le total des bénéfices par la masse salariale couverte. Mais ceci revient à diviser une partie des coûts (primes) par la masse salariale, ce qui soulève la question de pourquoi préférer une mesure partielle à une mesure complète des coûts. De plus, les coûts aux employeurs pour les compensations excèdent les bénéfices payés aux travailleurs à cause des coûts administratifs et des profits ou pertes des régimes. Cependant, le lien entre les coûts aux employeurs par rapport aux bénéfices aux travailleurs varie d'une juridiction à l'autre en raison de plusieurs facteurs tels la concurrence sur le marché de l'assurance et le degré de complexité administrative entre les systèmes. (National Academy of Social Insurance, 2005).

Une autre comparaison rapporterait les bénéfices globaux que les travailleurs accidentés reçoivent par rapport à leur perte de salaire global. Mais ceci est fort complexe, car exigeant des projections inter temporelles des deux agrégats. Donc si on veut comparer les coûts pour les employeurs, il faut utiliser les primes. Et ce d'autant plus qu'une entreprise dans une industrie à haut risque n'aurait pas nécessairement des coûts plus bas si elle déménageait dans une juridiction où il y a majoritairement des industries à risque faible.

Dans cette section, nous procédons à une comparaison et une standardisation des coûts de SST entre le Québec et l'Ontario. Nous retenons une définition des coûts qui se limite aux primes versées par les employeurs.

L'ACATC publie le taux moyen de cotisation provisoire pour les employeurs tenus de cotiser, exprimé en tranches de 100 \$ de la masse salariale cotisable, qui correspond au taux moyen de cotisation établi avant le début de l'année de référence sur la foi de l'estimation des frais chargés

aux employeurs. Dans certaines juridictions, ce taux est décrété (et les taux de chaque classe de risques sont calculés à une autre étape). Dans d'autres juridictions, les taux unitaires sont d'abord établis et le taux provisoire est la moyenne de ces taux pondérée par l'estimation de la masse salariale cotisable. Le taux moyen en 2010 était de 2,30 \$ en Ontario et 2,19 \$ au Québec, donc 5 % plus élevé en Ontario par rapport au Québec. Il en coûtait donc aux employeurs ontariens 0,11 \$ de plus par 100 \$ de masse salariale cotisable que les employeurs québécois. (ACATC).

Comme mentionné précédemment, bien des facteurs pourraient être utilisés pour standardiser, mais il n'est pas possible de tous les prendre en compte. Nous avons donc procédé à des simulations et des analyses de documents afin d'identifier les facteurs qui avaient l'impact le plus important sur les coûts. De ces analyses, il ressort que les éléments de standardisation ayant l'impact le plus important sur les coûts des régimes sont : i) la différence entre les structures industrielles; ii) la différence dans les secteurs couverts; iii) le taux de couverture des dépenses par les revenus courants ou de primes et donc par ricochet le taux de capitalisation; et iv) la présence au Québec du programme *Pour une maternité sans danger* qui n'a pas d'équivalent ontarien.

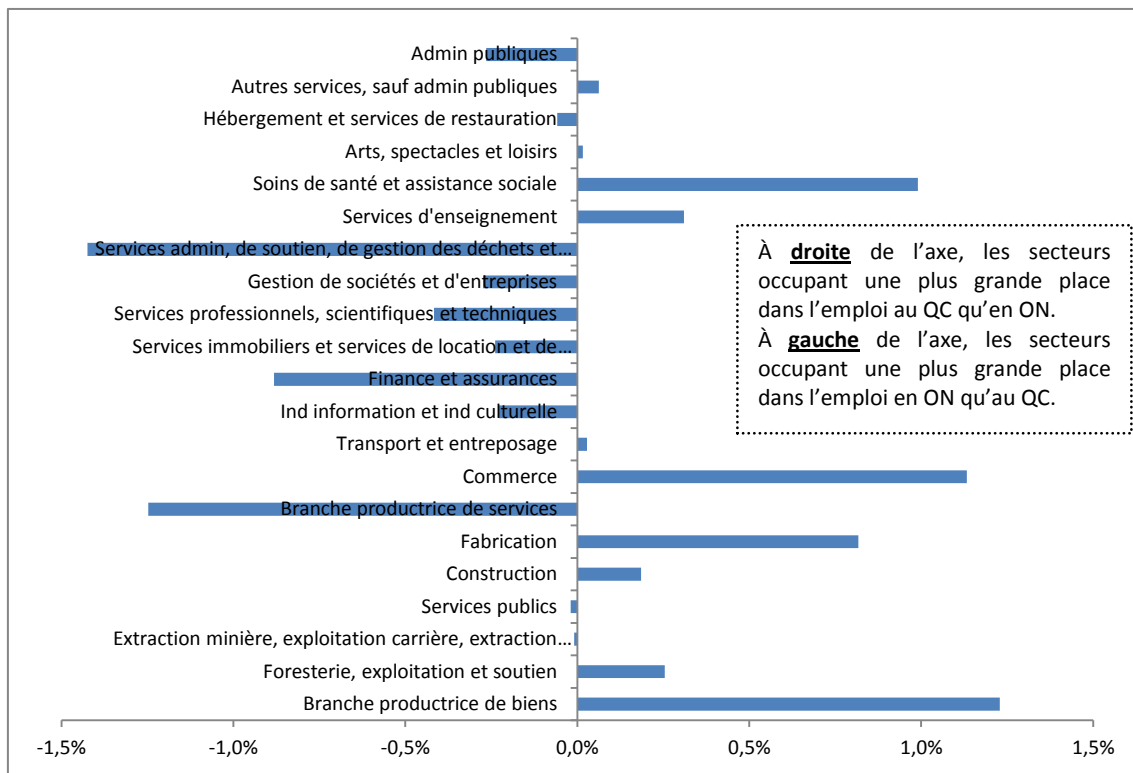
Ces choix sont d'autant plus appropriés que les débats publics sur la CSST portent sur des valeurs macro telles les primes totales et non pas sur l'impact de telle ou telle hypothèse actuarielle qui sont des facteurs plus micro.

3.1 STRUCTURE INDUSTRIELLE

La revue des écrits nous apprend que la structure industrielle pouvait avoir un impact sur la prime moyenne; une juridiction avec une plus forte proportion d'emplois dans des secteurs d'activité à haut risque d'accident de travail aurait une prime moyenne plus élevée, toute chose étant égale par ailleurs. La figure 1 indique qu'il y a quelques différences dans l'importance de dix-neuf grands secteurs SCIAN⁷ entre le Québec et l'Ontario. On observe que la branche productrice de biens emploie plus de personnes, en pourcentage du total d'emplois au Québec; que l'exploitation de la forêt, un secteur plus à risque d'accident de travail, occupe lui aussi une plus grande part de l'emploi au Québec qu'en Ontario. C'est vrai aussi pour le commerce, les soins de santé et l'enseignement. Les secteurs où l'Ontario emploie plus de personnes que le Québec, toujours en pourcentage du total d'emplois, sont les services administratifs, la finance et l'assurance, l'administration publique et les services professionnels, scientifiques et techniques.

⁷ SCIAN est l'acronyme pour *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord*. Le SCIAN est un système de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Le SCIAN vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle des trois pays, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. Le SCIAN est articulé autour des principes de l'offre ou de la production.

FIGURE 1: DIFFÉRENCE EN POINTS DE POURCENTAGE (QUÉBEC MOINS ONTARIO) DE LA PART DE CHAQUE SECTEUR DANS L'EMPLOI TOTAL, 2010, SELON CATÉGORIES SCIAN (STATISTIQUES CANADA, 2010)



3.2 COUVERTURE SECTORIELLE

Le taux de couverture des employés est différent entre l'Ontario et le Québec, soit 73 % et 93 % en 2009, respectivement, ce qui a nécessairement un impact sur les taux de prime moyens. (ACATC) Cette différence s'explique par le fait qu'en Ontario, plusieurs secteurs d'activité ne sont pas visés par la couverture obligatoire de la CSPAAT. Il s'agit notamment des banques, sociétés d'assurance, sociétés de fiducie et autres institutions financières, cabinets d'avocats, agences immobilières, associations commerciales, clubs récréatifs et sociaux, syndicats, écoles privées et universités, camps pour enfants, agences de voyages et clubs de santé. Ces employeurs peuvent par contre présenter une demande d'assurance et la CSPAAT accorde une protection « sur demande ». Alors, ces employeurs ont le même statut que les employeurs de l'annexe 1⁸.

⁸ Les employeurs de l'annexe 1 versent des primes à la CSPAAT et sont assujettis aux dispositions sur la responsabilité collective prévues par la LSPAAT. Les activités obligatoirement couvertes dans l'annexe 1 sont réparties dans neuf catégories d'industrie dans le Règlement de l'Ontario 175/98 : les produits forestiers; l'industrie minière et les industries connexes; les autres industries primaires; l'industrie de la fabrication; le transport et l'entreposage; le commerce de détail et le commerce de gros; la construction; les services gouvernementaux et les services connexes; les autres services (y compris les services de placement temporaire, de restauration et d'accueil).

Pour mesurer les impacts combinés (car il est impossible de les isoler) de la structure industrielle et de la couverture sectorielle, nous avons recalculé les taux de prime moyens pour le Québec et l'Ontario en standardisant pour ces deux éléments. Avant de présenter les résultats préliminaires de la simulation, il est essentiel de présenter la méthodologie et ses limites.

La première étape était d'obtenir la prime et la masse salariale assurable par secteur industriel similaire pour les deux régimes. La CSST et la CSPAAT publient ces taux, mais utilisent des classifications différentes. L'ACATC réconcilie ces taux et publie un tableau avec les taux de chaque province par secteur pour la même classification de secteurs. Par contre, l'ACATC ne publie pas les masses salariales assurables correspondantes au taux. Nous avons donc utilisé les masses salariales assurables par secteur de la CSST (non publiées et transmises par la CSST) et de la CSPAAT (disponibles sur leur site Internet). Dans les deux cas, toutes les données et classifications sont ramenées à la classification SCIAN. Nous avons donc dû réconcilier les différents systèmes de classification : celui de la CSST, celui de la CSPAAT et la classification SCIAN de Statistiques Canada. Nous avons choisi d'utiliser le niveau de détail SCIAN dit à trois chiffres ce qui nous donne soixante-quinze secteurs et donc un équilibre entre un niveau de détail (quatre chiffres ou +) irréconciliable entre juridictions et un niveau d'agrégation trop grand qui ferait disparaître les différences de couverture et de taux entre provinces. Lorsque nécessaire, nous pondérons les taux par les masses salariales afférentes pour les agréger en un seul taux. La méthodologie plus détaillée est fournie en annexe 1 et l'annexe 2 donne la correspondance entre la classification de la CSPAAT et les codes SCIAN, ainsi que la masse salariale assurable et le taux de prime.

Pour cette simulation, nous avons utilisé les masses salariales assurables par secteur de la CSST et de la CSPAAT, avec les primes correspondantes. Cela permet de standardiser la prime moyenne selon la composition de l'industrie et la masse salariale assurable pour les deux provinces. Une des hypothèses de la simulation est que le taux par secteur est appliqué à toutes les entreprises de ce secteur. Or, nous savons que certaines entreprises cotisent à la CSST en vertu d'un taux personnalisé. Pour certains secteurs où il y a peu d'entreprises, il se peut que le taux moyen soit surestimé ou sous-estimé par des entreprises à taux personnalisé, ce qui peut expliquer que le taux moyen calculé soit plus élevé que le taux provisoire publié par la CSST et la CSPAAT, de 2,19 \$ et 2,30 \$, respectivement.

Appliquer les taux de prime ontariens à la structure industrielle québécoise, fait baisser de 21 % le taux moyen ontarien (de 2,30 à 1,82), ce qui est logique étant donné qu'au Québec, les risques sont répartis sur un plus grand nombre de secteurs et en particulier sur des secteurs moins risqués.

Structure industrielle QC	X	Primes QC	=	2,54
		Primes ON		1,82
Structure industrielle ON	X	Primes QC	=	3,31
		Primes ON		2,30

Si nous appliquons cette baisse en pourcentage au taux de prime moyen observé en 2010, le taux de l'Ontario devient inférieur à celui du Québec et s'établit à 1,82 \$, par rapport à 2,19 \$ pour le Québec.

	Québec	Ontario
Prime observée en 2010	2,19	2,30
<i>+ Ajustement selon l'effet structure et couverture</i>	<i>Inchangé</i>	<i>-21 %</i>
Prime ajustée en 2010	2,19	1,82

3.3 TAUX DE COUVERTURE DES DÉPENSES ET DE CAPITALISATION

Un autre élément important qui distingue le Québec de l'Ontario est le taux de couverture des dépenses par les revenus et, subséquemment, le taux de capitalisation. Ce dernier ratio a pour but de mesurer le degré de financement des actifs (réclamations, dépenses en frais médicaux, indemnités, etc.) par les revenus collectés (primes aux employeurs, revenus d'investissement). Plus le ratio est élevé, plus le régime est en mesure de financer ses actifs. Le taux de capitalisation était, en moyenne entre 2000 et 2009⁹ (voir Figure 2), de 67 % en Ontario et de 94 % au Québec¹⁰. (ACATC). Cela signifie que la CSPAAT ne collecte pas assez de revenus pour couvrir ses dépenses et ceci a plusieurs conséquences.

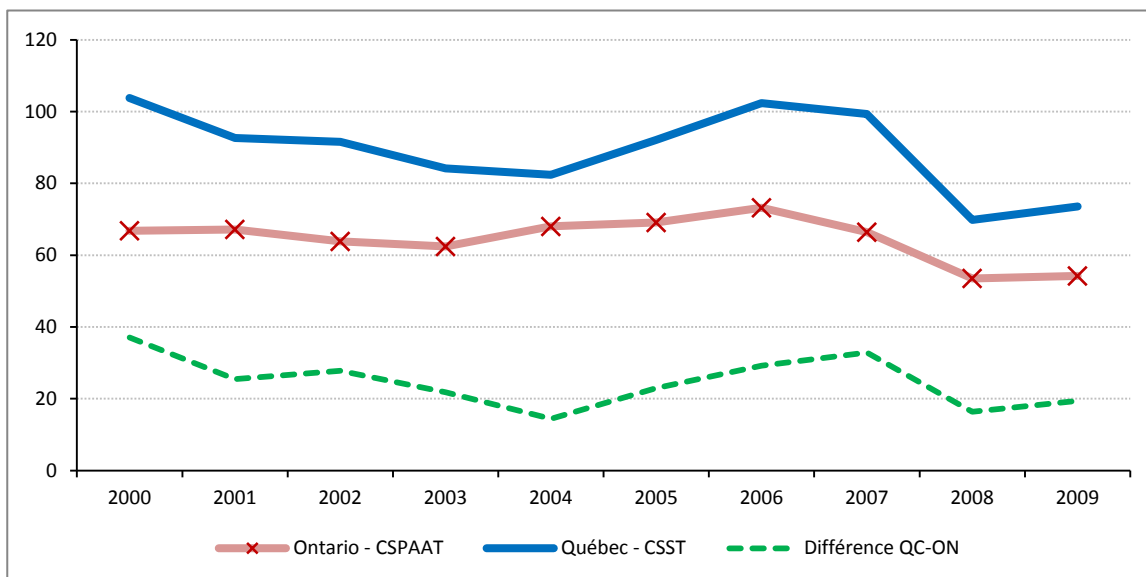
Les raisons mises de l'avant par le WSIB Funding Review pour expliquer le taux de capitalisation si bas en Ontario sont l'augmentation des soins de santé et des indemnités, le fait que les primes n'ont pas augmenté au même rythme que les dépenses, le fait que les employeurs ne veulent pas payer de primes plus élevées, la CSPAAT et le gouvernement de l'Ontario sont peu enclins à hausser les primes en raison de la conjoncture économique incertaine, les investissements ont moins rapporté que prévu et il y a eu des abus dans le système. (WSIB Funding Review, H.W. Arthurs (Chair), 2010)

Dans un contexte où la structure industrielle varie d'année en année et où les employeurs apparaissent et disparaissent, ne financer que partiellement le régime de SST résulte en des transferts inévitables des coûts vers les générations futures. Le principe fondamental d'un taux de capitalisation près de 1 par année est que cela reflète les coûts réels d'être en affaire et les conditions économiques actuelles. Cela évite de subventionner les coûts de production actuels et de laisser les générations futures payer pour les lésions professionnelles résultant de ces activités.

⁹ Nous avons choisi d'analyser la période 2000 à 2009 pour plusieurs raisons. Premièrement, nous ne disposons pas du taux de capitalisation avant 1996. Deuxièmement, il y a eu en 1997 le Bill 99 en Ontario qui a eu pour effet de diviser les dépenses par 3 cette année-là, ce qui est un événement exceptionnel et non représentatif de la réalité et qui rend les comparaisons difficiles. Il aurait donc été préférable d'exclure 1997 des calculs et des graphiques.

¹⁰ Cet écart est accentué de 3 % si le taux d'actualisation est standardisé entre les deux provinces à 6 %.

FIGURE 2: TAUX DE CAPITALISATION, CSPAAT ET CSST, 2000 À 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010)



La population couverte par la CSPAAT décline à long terme du fait que le secteur manufacturier est en décroissance et celui des services en croissance (rappelons que beaucoup de secteurs des services ne sont pas couverts par la CSPAAT). Cela signifie qu'il faut aller chercher plus d'argent pour payer les dettes passées, mais d'une masse salariale plus petite. (Marshall, 2011). Plusieurs façons d'aller chercher le manque à gagner sont possibles : les futurs employeurs devront donc faire face à des primes plus élevées, ce qui augmentera leurs coûts de travail; les contribuables ontariens en général devront payer des impôts et taxes plus élevés; ou, les bénéficiaires de prestations de la CSPAAT vont recevoir des montants moindres.

Un taux de prime plus bas que le taux réel pourrait aussi accroître le risque d'accident, car les employeurs et employés ont, en théorie du moins, des incitations moins fortes de faire des efforts de prévention. Par contre, un taux trop élevé de lésions amènera les travailleurs à réclamer des salaires plus élevés, donc cet effet est incertain.

Autres conséquences, des primes plus élevées pour les futurs employeurs réduisent la rentabilité de la croissance de l'entreprise et diminuent la possibilité d'engager de nouveaux travailleurs. Les employeurs ontariens en 2011 paient une prime 40 à 50 % plus élevée que ce qu'ils auraient payé s'ils ne devaient pas payer pour les dettes accumulées dans le passé. L'absence d'une pleine couverture des dépenses par les revenus amène par accumulation l'apparition d'un déficit actuariel et donc d'un taux de capitalisation inférieur à 100 %. Entre 1999 et 2010, la CSPAAT a payé 6 milliards \$ en paiements d'intérêt sur ce déficit. Finalement, la province court aussi le risque de voir sa note de crédit et sa capacité d'emprunt diminuer. (Marshall, 2011)

Le bas taux de capitalisation observé en Ontario fait l'objet de discussions au sein du CSPAAT et est une réelle préoccupation. La preuve en est que la CSPAAT a mis sur pied une commission qui a pour

mandat d'évaluer son avenir financier, ce qui inclut notamment une étude approfondie des scénarios envisageables pour combler le déficit (www.wsibfundingreview.ca).

Suivre l'exemple de l'Ontario, aussi attrayant qu'il puisse paraître, de diminuer les taux de prime aux employeurs, mais accepter en même temps un bas taux de capitalisation est à éviter, pour les raisons susmentionnées : transfert de dépenses vers générations futurs, risque que le fardeau par employé et entreprise augmente, risque que les contribuables paient la note au final. De plus, légalement, ce comportement est à éviter au Québec puisque la LATMP, dans son article 284, prescrit « d'éviter que les employeurs soient injustement obérés par la suite à cause des paiements à faire pour des lésions professionnelles survenues auparavant ».

Les figures 3 et 4 illustrent l'évolution du ratio des revenus totaux sur les dépenses totales et des revenus des primes sur les dépenses totales. Le ratio revenus totaux sur dépenses se situe toujours en dessous de 1 pour l'Ontario, ce qui signifie que la CSPAAT ne génère jamais assez de revenus pour couvrir ses dépenses. Au Québec, le ratio demeure toujours plus élevé que celui de l'Ontario, à part pour 2008, année de la crise financière. Quant au ratio du revenu des primes sur les dépenses totales, c'est à peu près le même portrait : le Québec a un ratio toujours plus élevé que l'Ontario.

FIGURE 3 : RATIO REVENUS TOTAUX SUR DÉPENSES, CSPAAT ET CSST, 2000 À 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010)

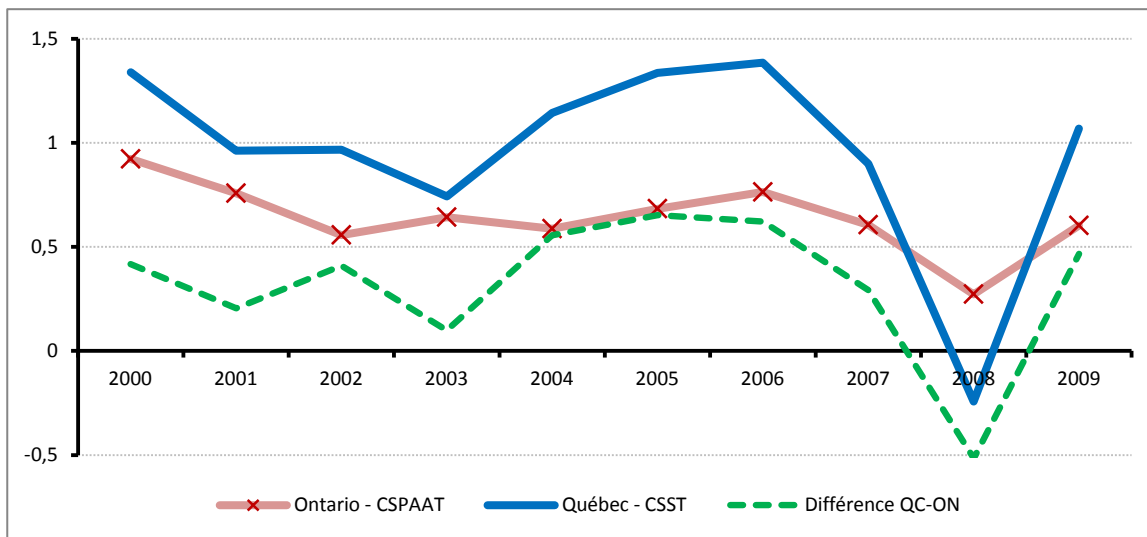
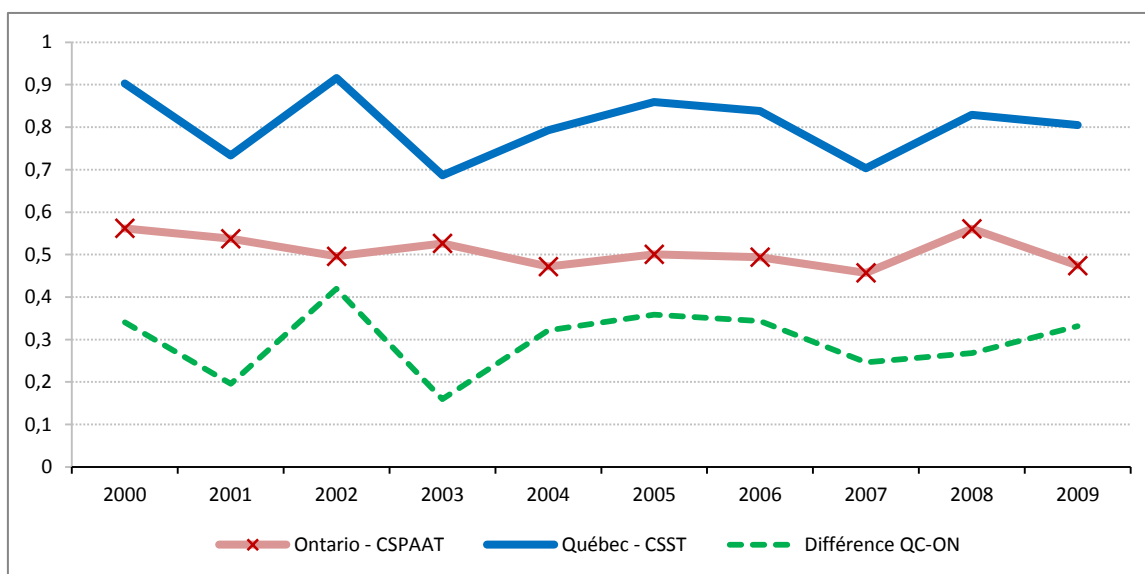


FIGURE 4: RATIO REVENUS DES PRIMES SUR DÉPENSES, CSPAAT ET CSST, 2000 À 2009 (WSIB, 2010; CSST, 2010)



En moyenne, entre 2000 et 2009, le ratio revenu sur dépenses, que ce soit le revenu total ou des primes, est 60 % plus élevé au Québec qu'en Ontario¹¹. Pour le taux de capitalisation, cet écart est environ 40 %.

Comme le taux corrigé ontarien pour la structure industrielle et la couverture sectorielle est de 1,82, il faudrait, pour atteindre le taux québécois de 2,19, une augmentation de la prime ontarienne de 21 %, ce qui couvrirait en partie le déficit actuariel de la CSPAAT. Pour tenir compte des coûts d'un taux de capitalisation bas et pour atteindre le même niveau de ratio revenu/dépenses que le Québec, l'Ontario devrait augmenter ses revenus, et donc ses primes, d'environ 60 % (hypothèse haute) au niveau de 2,91 \$. Si l'Ontario décidait d'être à mi-chemin entre le ratio revenu/dépenses du Québec et de l'Ontario, son taux de prime devrait augmenter de 30 % (hypothèse basse), amenant le taux moyen de prime à 2,37 \$.

	Québec	Ontario
Prime observée en 2010	2,19	2,30
+ Ajustement selon l'effet structure et couverture	Inchangé	-21 %
→ Nouveau taux	2,19	1,82
+ Ajustement taux de couverture dépenses et capitalisation	Inchangé	+30 % ou +60 %
→ Nouveau taux : Hypothèse basse (+30 %)	2,19	2,37
→ Nouveau taux : Hypothèse haute (+60 %)	2,19	2,91

¹¹ Nous avons exclu du calcul de la moyenne la valeur extrême de l'année 2008, année de la crise financière. Ceci a surtout comme impact d'augmenter l'écart entre le Québec et l'Ontario pour la mesure du ratio revenu total/dépenses.

3.4 LE PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER (PMSD)

Un enjeu important dans la comparaison des primes est le programme *Pour une maternité sans danger* qui est unique au Québec. Le programme consiste à demander à l'employeur d'éliminer le danger que le travail présente pour la femme enceinte ou de l'affecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, les femmes ont le droit au retrait préventif et à des indemnités jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement ou jusqu'à ce que l'employeur puisse l'affecter à un poste qui ne présente aucun danger. La CSST estime que ce programme coûtait 0,19 \$ sur la prime de 2,19 \$ en 2009, soit 9 % de la prime.

Ce programme s'insère dans un ensemble de mesures dont le Québec s'est doté pour favoriser la famille et donc la natalité, comme les garderies à 7 \$ (anciennement 5 \$) et le régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le RQAP est géré par le gouvernement du Québec, à la différence des autres provinces dont le régime est géré au fédéral dans le cadre de l'assurance-emploi. Par conséquent, le taux de cotisation des québécois à l'assurance-emploi au Québec, de 1,41 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération, est plus faible que celui des autres canadiens, établi à 1,78 \$ (2,492 \$ pour les employeurs). Le taux de cotisation au RQAP est de 0,54 \$ par tranche de 100 \$, pour un total de cotisation s'établissant à 1,95 \$ pour les individus (2,73 \$ pour les employeurs)¹². Le RQAP est donc identifié séparément du reste de l'assurance-emploi. Ceci ne justifierait-il pas d'isoler aussi du calcul le programme PMSD puisqu'il vise la protection de l'enfant avant tout? Le fait que la CSST ait été mandatée pour gérer ce programme n'en fait pas nécessairement un programme SST, d'autant que le pourcentage de femmes enceintes en 2009 qui ont bénéficié du retrait préventif était de 53 %¹³, ce qui est loin du taux d'accident observé pour les travailleurs du Québec. Cet écart illustre bien la nature distincte du programme PMSD des autres activités de la CSST en matière de prévention des accidents. Dans un cadre de comparaison des taux de prime entre juridictions, il est nécessaire de l'extraire des comparaisons aux fins de standardisation¹⁴. En soustrayant le 0,19 \$ que coûte le programme, la prime moyenne baisse à 2,0 \$, ce qui réduit l'écart avec l'Ontario.

Nous obtenons donc au final, selon les 4 facteurs de standardisation, une diminution de la prime moyenne québécoise de 8,7 % si on exclut le programme PMSD du taux de prime québécois et une augmentation de la prime ontarienne entre 3,0 % et 26,5 % selon l'hypothèse basse ou haute retenue. Au final, la prime moyenne québécoise est nettement inférieure à la prime moyenne ontarienne.

¹² Cette discussion néglige les différences dans les revenus couverts et les populations couvertes.

¹³ Nombre de retraits préventifs en 2009 (=35702) ÷ [Nombre de naissances pour mères entre 15 et 40 ans et plus en 2009 (=88 585) x taux d'emploi des femmes de 15 à 24 ans (=57,9 %) et de 25 à 44 ans (=79,5 %)] = 53,2 %.

¹⁴ Le même type de question se pose lorsqu'on compare les coûts d'administration de la fiscalité personnelle du Canada à celle d'autres pays; le Canada utilise ce système à des fins de transferts aux individus ce que les autres pays ne font pas et ce qui en augmente les coûts.

	Québec	Ontario
Prime observée en 2010	2,19	2,30
+ Ajustement selon l'effet structure et couverture	Inchangé	-21 %
→ Nouveau taux	2,19	1,82
+ Ajustement taux de couverture dépenses et capitalisation	Inchangé	+30 % ou +60 %
→ Nouveau taux : Hypothèse basse (+30 %)	2,19	2,37
→ Nouveau taux : Hypothèse haute (+60 %)	2,19	2,91
+ Ajustement Pour une maternité sans danger	-0,19 \$	Inchangé
Prime ajustée en 2010		
Hypothèse basse (+30 %)	2,0	2,37
Hypothèse haute (+60 %)	2,0	2,91

4. CONCLUSION

L'analyse des écrits a bien montré qu'il était essentiel de standardiser les comparaisons de régimes de SST, car des facteurs structurels, légaux et organisationnels ont un impact sur les coûts. Les quatre éléments que nous avons jugés pertinents pour la standardisation entre le Québec et l'Ontario sont la structure industrielle, le taux de couverture des régimes, le taux de capitalisation et le programme *Pour une maternité sans danger*.

Il apparaît que la structure industrielle du Québec est telle que le taux d'accidents global sera plus élevé qu'en Ontario et que les taux de couverture du régime ontarien et québécois sont différents, d'où la nécessité de standardiser pour ces deux facteurs. Pour tenir compte du taux de couverture différent, il faut standardiser selon la masse salariale assurable, et non, comme certains l'ont fait, la masse salariale ou la population totale. Le Québec couvre, en pourcentage du nombre de travailleurs, un plus large éventail de travailleurs, car une grande partie du secteur des services en Ontario est exclue de la couverture.

Le taux de capitalisation et de couverture des dépenses étant plus faibles en Ontario, conséquence du choix délibéré de ne pas augmenter les primes aux employeurs en Ontario, cela aura et a un coût. Il faut en tenir compte dans les comparaisons.

Finalement, le programme *Pour une Maternité sans danger* devrait être exclu des comparaisons étant donné qu'il n'est pas lié aux risques d'accident de travail et qu'il n'a pas d'équivalent dans les autres provinces.

En standardisant selon ces 4 facteurs, le taux de prime moyen québécois en 2010 diminue de 8,7 % et celui de l'Ontario augmente entre 3,0 % et 26,5 % selon les hypothèses choisies. Au final, la prime moyenne québécoise est inférieure à la prime moyenne ontarienne avec les facteurs de standardisation considérés.

	Québec	Ontario
Prime observée en 2010	2,19	2,30
+ Ajustement selon l'effet structure et couverture	Inchangé	-21 %
→ Nouveau taux	2,19	1,82
+ Ajustement taux de couverture dépenses et capitalisation	Inchangé	+30 % ou +60 %
→ Nouveau taux : Hypothèse basse (+30 %)	2,19	2,37
→ Nouveau taux : Hypothèse haute (+60 %)	2,19	2,91
+ Ajustement Pour une maternité sans danger	-0,19 \$	Inchangé
Prime ajustée en 2010		
Hypothèse basse (+30 %)	2,0	2,37
Hypothèse haute (+60 %)	2,0	2,91

5. BIBLIOGRAPHIE

ACATC. (n.d.). *Rapports MSC > Créez des graphiques et des tableaux de MSC*. Retrieved Août 2011, from DONNEES FINANCIERES ET STATISTIQUES DES COMMISSIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL: Mesures statistiques clés: <https://aoc.awcbc.org/KsmReporting/ReportDataConfig/>

Boden, L. I. (1995). Workers' Compensation in the United States: High Costs, Low Benefits. *Annual Review of Public Health*, 16, pp. 189-218.

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. (2009). *Statistiques annuelles 2009*. Québec: CSST.

CSST. (2010). *Rapport annuel 2009 - Appendice statistique*. Québec: CSST.

CSST. (2011). *Réponse de la CSST à la note économique de mars 2011 de l'IEDM "CSST : accidents en baisse, coûts en hausse ?"*. Montréal: Mimeo.

CSST. *Réponse de la CSST au rapport « Le Québec face à ses défis »*. Québec: mimeo.

Esmail, N. (2009). *Waiting Your Turn: Hospital Waiting Lists in Canada, 2009 Report*. Vancouver: Institut Fraser.

Groupe de travail sur l'investissement des entreprises. (2008). *L'investissement au Québec : on est pour (Rapport Fortin)*. Québec: Gouvernement du Québec.

Hämäläinen, R.-M. (2008). *The Europeanisation of occupational health services: A study of the impact of EU policies*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Institut économique de Montréal. (2011, Mars). CSST: accidents en baisse, coûts en hausse. *Les notes économiques: Collection "Lois du travail"*. Montréal.

Marshall, D. I. (2011). *Position papers for the Harry Arthurs funding review*. Toronto: WSIB.

National Academy of Social Insurance. (2005). *Workers's Compensation: Benefits, Coverage and Costs, 2003*. Washington, DC: National Academy of Social Insurance.

Organisation Internationale du Travail. (2010). *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond*. Genève: OIT.

Radon, K., Ehrenstein, V., Nowak, D., Bigaignon-Cantineau, J., Gonzalez, M., & al., e. (2010). Occupational Health Crossing Border. Part 2: Comparison of 18 Occupational Health Systems Across the Globe. *American Journal of Industrial Medicine*, 53, pp. 55-63.

Rapport Camiré. (2010). *Groupe de travail chargé de faire des recommandations concernant le régime québécois de santé et de sécurité au travail*. Québec.

Safe Work Australia. (2011). *Comparison of Workers' Compensation Arrangements in Australia and New Zealand*. Canberra: Safe Work Australia.

SECOR. (2010). *Optimisation de la gestion et de la gestion et de la prévention de la chronicité. Rapport présenté au Comité de gouvernance de la CSST*. Montréal: SECOR.

Statistiques Canada. (2010). *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)*. Ottawa, Ontario, Canada.

Thomason, T., & Burton, J. F. (2000). The Cost of Workers' Compensation in Ontario and British Columbia. In M. Gunderson, & D. Hyatt, *Workers' Compensation: Foundations for Reform* (pp. 261-298). Toronto: University of Toronto Press.

WorkCover Western Australia. (2007). *2007 Annual Report*. Shenton Park: Western Australian Government.

Workplace Relations Minister's Council. (2010). *Comparative Performance Monitoring Report*. Canberra: Safe Work Australia.

Workplace Safety and Insurance Board (WSIB). (2009). *Statistical Supplement to the 2009 Annual Report*. Toronto: WSIB.

WorkSafe Victoria. (2008). *Victorian WorkCover Authority Annual Report 2008*. Melbourne: WorkSafe Victoria.

WSIB. (2010). *2009 Annual Report*. Toronto: WSIB.

WSIB Funding Review, H.W. Arthurs (Chair). (2010). *Funding Ontario's workplace safety and insurance system: A greyn paper for public discussion*. Toronto: WSIB.

Annexe 1 : Méthodologie de standardisation des classifications des industries

Cette annexe explique la manière de classer les données provenant des commissions ontarienne et québécoise selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Pour la CSST, nous avons utilisé le *Répertoire des unités de classification* (MA-007011) afin d'associer chaque unité de classification avec les différents codes SCIAN correspondants. Par la suite, en examinant la répartition de ces codes (à 6 chiffres), chaque unité de classification fut assignée à une catégorie SCIAN plus large (codes à 3 chiffres). Un exemple de cette assignation est présenté dans le tableau suivant :

Unité	Titre de l'Unité	Taux de l'unité en 2010	Masse salariale 2010 (millions \$)	Codes SCIAN associés	Catégorie attribuée
36050	Fabrication de produits métallique par estampage, par usinage ou par forgeage	3,50	1 167,7	332113, 332118, 332210, 332321, 332329, 332431, 332439, 332510, 332710, 332720, 332991, 332999, 333511, 333519, 333990, 336340, 336370, 336410, 339990	332 Fabrication de produits métalliques

Pour le WSIB, les différents taux de prime et masses salariales étaient fournis pour 154 *Rate Groups* qui eux même se décomposent en 793 *Classification Units* (CU). Le service d'actuariat du WSIB nous a fourni une table de concordance avec laquelle nous avons associé chaque CU à un code SCIAN à 6 chiffres. Ces codes ont été groupés pour chaque CU appartenant aux mêmes *Rate Group*. Nous avons ensuite assigné une catégorie SCIAN à 4 chiffres pour chaque *Rate Group*. Un exemple de cette assignation est présenté dans les tableaux suivants :

Rate Group	CU	Titre du CU	Code SCIAN associé
167 – CULTURE DE CÉRÉALES, DE FRUITS ET DE LÉGUMES	131	Culture du blé	1111
	132	Culture des menus grains	1111
	133	Culture des plantes oléagineuses	1111
	134	Culture du maïs en grain	1111
	136	Culture de pois et de haricots secs	1111
	138	Culture de la pomme de terre	1112
	139	Autres cultures	1119
	141	Cultures mixtes	1119
	151	Culture de fruits	1113
	151	Vignes	1113
	152	Autres cultures de légumes	1112
	159	Culture mixte de fruits et légumes	1119

Il est à noter que certaines classes des commissions ontarienne et québécoise incluent des activités appartenant à plus d'un seul secteur industriel SCIAN (code 3 chiffres). Lorsque la situation se présentait, nous avons assigné ces classes à la catégorie SCIAN la plus représentative (voir le premier tableau dans l'exemple de la CSST ou le tableau ci-dessous pour WSIB).

Rate Group	Taux de l'unité en 2010	Masse Salariale 2010 (millions \$)	Codes SCIAN associés	Catégorie attribuée
167 – CULTURE DE CÉRÉALES, DE FRUITS ET DE LÉGUMES	2,72	360,9	1111,1112 1113,1119	111 Cultures Agricoles

Fréquemment, plus d'une classe fut assignée à la même catégorie SCIAN. Pour ces catégories à données multiples, nous avons sommé les masses salariales et calculé la moyenne pondérée des taux de prime (poids = masse salariale).

3 *Rate groupes*¹⁵ contenaient des activités industrielles trop diverses pour leur attribuer un seul code SCIAN. Ainsi, afin d'éviter des imprécisions non négligeables dans le calcul des taux de prime par secteur, ces 3 groupes ont été répartis sur différents secteurs SCIAN en utilisant les données¹⁶ de masses salariales tirées de données de Statistique Canada. Nous exposons cette procédure dans les tableaux suivants :

Rate Group	Taux de l'unité en 2010	Masse salariale 2010 (millions \$)	Codes SCIAN associés
956 – Services financiers et légaux	0,18	4 433,2	5211, 5221, 5223, 5222, 5324, 5239, 5269, 5511, 5261, 5241, 5231, 5232, 5242, 5613, 5412, 5411, 5614

¹⁵ 636-Other Sales, 956-Legal and Financial Services, 962-Advertising and Entertainment.

¹⁶ (a) Tableau 281-0024 : Emploi (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)(4,14);

(b) Tableau 281-0027 : Rémunération hebdomadaire moyenne (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé, pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (dollars courants)(4,14).

Nous avons multiplié la rémunération hebdomadaire moyenne (sans plafond) par le nombre d'emplois.

Répartition :

Code SCIAN	Taux	Masse salariale (hebdomadaire) dans Statistique Canada (\$)	Répartition (%)	Masse attribuée (\$ millions)
5221	0,18	118 706 670,44	25.1 %	1111.1
5222	0,18	21 504 828,00	4.5 %	201.3
5223	0,18	13 107 384,00	2.8 %	122.7
5231	0,18	24 230 848,30	5.1 %	226.8
5232	0,18	6 830 817,70	1.4 %	63.9
5239	0,18	45 733 960,40	9.7 %	428.1
5241	0,18	54 557 693,00	11.5 %	510.6
5242	0,18	32 917 312,50	6.9 %	308.1
5411	0,18	36 897 988,80	7.8 %	345.4
5412	0,18	39 744 505,90	8.4 %	372.0
5511	0,18	52 122 113,40	11.0 %	487.8
5614	0,18	27 291 870,70	5.8 %	255.4
*Notes : Certains codes SCIAN associés au Rate Group 956 ne figurent pas dans cette répartition, faute de données disponibles				

Annexe 2 : Correspondance entre classification CSPAAAT et SCIAN

Classe / Groupe de taux (<i>rate group</i>) de la CSPAAAT	CODES SCIAN ¹⁷	Masse salariale assurable	Taux de prime
A – Produits forestiers		1 297 965 878	4,39
030 - EXPLOITATION FORESTIÈRE	1133	142 330 519	11,43
033 - PRODUITS DE SCIERIE ET SERVICES FORESTIERS	<u>1153</u> , 3211	166 339 865	7,77
036 - PLACAGES, CONTREPLAQUÉ ET CONSERVATION DU BOIS	<u>3212</u> , 3211	110 383 833	4,48
039 - PÂTE À PAPIER, PAPIER JOURNAL ET PAPIERS SPÉCIAUX	<u>3221</u> , 3222, 3212	605 288 905	2,47
041 - BOÎTES EN CARTON ONDULÉ	3222	273 622 756	2,89
B – Extraction Minière et Industries Connexes		1 739 706 748	6,06
110 - MINES D'OR	<u>2122</u> , 2131	378 532 139	7,79
113 - MINES DE NICKEL	<u>2122</u> , 2131	696 584 055	4,98
119 - AUTRES MINES	<u>2122</u> , <u>2123</u> , 2121, 2111, 2131	367 015 928	6,4
134 - GRANULAT	2123	297 574 626	5,98
C – Autres Industries du Secteur primaire		1 594 166 916	3,72
159 - FERMES D'ÉLEVAGE	1121, <u>1122</u> , 1124, 1129, 5417	143 656 205	6,78
167 - CULTURE DE CÉRÉALES, DE FRUITS ET DE LÉGUMES	1111, 1119, <u>1112</u> , 1113, 1129	360 925 291	2,72
174 - CULTURE DE TABAC ET DE CHAMPIGNONS	<u>1119</u> , 1114	100 086 856	4,36
181 - PÊCHERIES ET ÉLEVAGES VARIÉS	1129, 1114, <u>1141</u> , 1142	252 198 223	3,14
184 - ÉLEVAGE DE VOLAILLE ET SERVICES AGRICOLES	<u>1123</u> , 5419, 1152, 1151, 5417, 1125, 9139	260 387 149	2,62
190 - AMÉNAGEMENT PAYSAGER ET SERVICES CONNEXES	1151, <u>2371</u> , 2389, 5617,	476 913 192	4,31
D - Fabrication		39 556 276 476	2,34
207 - PRODUITS DE VIANDE ET DE POISSON	<u>3116</u> , 3117	534 009 544	4,27
210 - PRODUITS DE VOLAILLE	3116	424 297 316	3,35
214 - PRODUITS DE FRUITS ET LÉGUMES	3114	384 417 223	2,16
216 - PRODUITS LAITIERS	3115	403 180 000	1,95
220 - AUTRES PRODUITS BOULANGERS	3118	458 050 409	3,83
222 - CONFISERIE	3113	301 712 743	1,73
223 - BISCUITS, GRIGNOTINES ET AUTRES PRODUITS ALIMENTAIRES	3118, 3113, <u>3119</u>	894 104 674	2,44
226 - ALIMENTS CONCASSÉS ET BROYÉS	<u>3112</u> , 3118, 3111, 3113, 3119, 3122	584 847 820	1,5
230 - BOISSONS ALCOOLISÉES	<u>3112</u> , <u>3121</u>	344 753 377	1,49
231 - BOISSONS GAZEUSES	3121	325 562 178	3,11
238 - AUTRES PRODUITS DE CAOUTCHOUC	<u>3262</u> , 4152	375 707 381	3,5
258 - PRODUITS DE MATIÈRE PLASTIQUE EN MOUSSE ET SOUFLÉE	3261	219 618 359	2,48
261 - PELLICULES ET FEUILLES DE PLASTIQUE	3261	200 706 142	2,21
263 - AUTRES PRODUITS DE PLASTIQUES	3261	977 790 191	2,89
289 - TISSUS, TAPIS ET PRODUITS TEXTILES	3161, 3162, 3169, 3132, 3149, 3141, <u>3133</u> , 3152	248 009 011	3,55
301 - VÊTEMENTS, FIBRES ET FILS	3252, <u>3152</u> , 3159, 3151	462 789 985	2,01
308 - MENUISERIE ET AUTRES INDUSTRIES DU BOIS	3219	308 089 551	5,33
311 - ARMOIRES EN BOIS	3371	344 329 944	3,98
312 - BOÎTES ET PALETTES EN BOIS	3219	70 625 219	6,83
322 - MEUBLES REMBOURRÉS	<u>3371</u> , 8114	90 926 391	2,98
323 - MEUBLES EN MÉTAL	3371, <u>3372</u>	400 780 543	2,24
325 - MEUBLES EN BOIS ET MATIÈRES NON-MÉTALLIQUES	3399, 3371, <u>3372</u>	446 485 956	4,12
328 - PIÈCES ET ACCESSOIRES POUR MEUBLES	<u>3379</u> , 3399	138 902 555	3,99
333 - IMPRESSIONS, PHOTOGRAVURES ET RELIURES	3231	1 363 903 474	1,59
335 - PUBLICATION	5111	1 379 926 957	0,54
338 - BOÎTES PLIANTES	3222	200 667 343	2,19

¹⁷ Certaines classes de la CSPAAAT incluent des activités appartenant à plus d'un seul secteur industriel SCIAN (code 3 chiffres). Lorsque la situation se présentait, nous avons assigné ces classes (identifiées dans le tableau, car elles sont soulignées) à la catégorie SCIAN la plus représentative.

Classe / Groupe de taux (rate group) de la CSPAA	CODES SCIAN ¹⁷	Masse salariale assurable	Taux de prime
341 - PRODUITS DE PAPIERS	3222	232 435 199	2,88
352 - ACIER ET AUTRES INDUSTRIES DE FUSION ET RAFFINAGE	3311, 3312, 3314	1 314 063 197	2,4
358 - FONDERIES	3311, 3315	104 970 653	4,11
361 - INDUSTRIES DE MÉTAL NON-FERREUX	3313, 3314, 3329	6 677 847 301	3,03
374 - PORTES ET FENÊTRES	3219, 3323	488 298 998	3,41
375 - STRUCTURES ET PRODUITS ARCHITECTURAUX	3324, 3323, 3219, 3366	589 454 890	4,51
377 - REVÊTEMENT DE PRODUITS MÉTALLIQUE	3328	321 121 749	4,01
379 - QUINCAILLERIE, OUTILS ET COUTELLERIE	3325, 3322, 3329	204 335 981	2,63
382 - MOULAGE MÉTALLIQUE	3335	629 303 429	1,93
383 - ÉQUIPEMENT DE CHAUFFAGE, RÉFRIGÉRATION ET CLIMATISATION	3334	239 890 969	2,67
385 - ATELIERS D'USINAGE	3327	982 760 166	2,5
387 - AUTRES INDUSTRIES DE FABRICATION MÉTALLIQUE	3329	968 930 109	3,52
389 - CONTENEURS MÉTALLIQUES	3324	115 829 343	2,48
390 - AUTRES PRODUITS MÉTALLIQUES EMBOUTIS ET MATRICÉS	3329	6 677 847 301	3,03
393 - PRODUITS DE FILAGE	3326, 3327, 3399	211 718 070	3
402 - EQUIPEMENT DE TRANSMISSION D' ÉNERGIE	3336, 3352, 3353	329 299 254	2,05
403 - AUTRE ÉQUIPEMENT ET MACHINERIE	3339	1 178 488 616	1,58
406 - ASCENSEURS ET ESCALIERS MÉCANIQUES	3332, 2382	259 304 328	2,59
408 - CHAUDIÈRES, POMPES ET VENTILATEURS	3324, 3339	191 839 779	2,35
411 - MACHINERIE POUR LES SECTEURS AGRICOLE, MINIER ET DE LA CONSTRUCTION	3331, 3332	824 263 473	2,63
417 - FABRICATION D'AERONEFS	3364	800 131 508	1,41
429 - ASSEMBLAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES	3361	6 677 847 301	3,03
420 - FABRICATION DE MOTEURS POUR VÉHICULES AUTOMOBILES	3363, 3359	622 560 218	1,61
421 - AUTRES PIÈCES ET ÉQUIPEMENT POUR VÉHICULES AUTOMOBILES ¹⁸	3362, 3363, 3261, 3369	6 677 847 301	3,03
424 - EMBOUTISSAGES POUR VÉHICULES AUTOMOBILES ¹⁸	3363	6 677 847 301	3,03
425 - FREINS ET ROUES POUR VÉHICULES AUTOMOBILES ¹⁸	3363	6 677 847 301	3,03
428 - ACCESSOIRES EN TISSU POUR VÉHICULES AUTOMOBILES	3363	336 653 612	3,65
432 - CAMIONS, AUTOBUS ET REMORQUES	3362	162 061 594	4,21
442 - MATÉRIEL FERROVIAIRE ROULANT	3365	378 171 144	2,63
460 - ÉCLAIRAGE ET PETITS ÉLECTROMÉNAGERS	3352, 3351	157 608 462	2,54
466 - PRODUITS DE COMMUNICATION ET FILAGE POUR LE TRANSPORT D'ÉNERGIE	3363, 3343, 3359	185 461 408	2,17
468 - ÉQUIPEMENT ÉLECTRONIQUE ET AUTRES APPAREILS DE COMMUNICATION	3342, 3344, 3339, 3341, 3333, 5122	3 138 731 191	0,38
477 - ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE INDUSTRIEL	3353, 3359	663 621 874	1,49
485 - BRIQUES, CÉRAMIQUES ET ABRASIFS	3271, 3279	101 951 175	4,34
496 - PRODUITS DE BÉTONS	3273	226 458 740	5,19
497 - BÉTON PRÉ-MÉLANGÉ	3273	248 774 304	3,52
501 - PRODUITS MINÉRAUX NON-MÉTALLIQUES	3273, 3274, 3399, 3279	328 350 097	2,73
502 - PRODUITS DE VERRE	3272	192 743 309	2,56
507 - PRODUITS PÉTROLIERS ET PRODUITS DE CHARBON	3241	501 360 288	0,99
512 - RÉSINE, PEINTURE, ENCRE ET ADHÉSIFS	3252, 3255, 3259	526 151 326	1,56
514 - MÉDICAMENTS ET PRODUITS PHARMACEUTIQUES	3254	994 890 295	0,8
517 - SAVONS ET PRODUITS DE TOILETTE	3256	361 182 993	1,54
524 - INDUSTRIES CHIMIQUES	3251, 3253, 3259	596 477 982	1,79
529 - INSTRUMENTS ET BIJOUTERIE	3345, 3391, 3399, 3314, 8129	832 540 174	0,98
533 - ENSEIGNES ET AFFICHAGE	3399	254 008 744	3,06
538 - JOUETS ET BIENS SPORTIFS	3399	69 882 143	4,1
542 - AUTRES PRODUITS MANUFACTURÉS	3999	128 154 105	2,04
E – Transport et Entreposage		7 271 866 177	4,4

¹⁸ Cette catégorie est regroupée dans la catégorie 429.

Classe / Groupe de taux (rate group) de la CSPAAAT	CODES SCIAN ¹⁷	Masse salariale assurable	Taux de prime
551 - INDUSTRIE DU TRANSPORT PAR VOIE AÉRIENNE	<u>4811</u> , 4812	460 421 183	1,9
553 - SERVICES CONNEXES AU TRANSPORT PAR VOIE AÉRIENNE	<u>4881</u> , 5324	377 016 411	1,57
560 - ENTREPOSAGE	4883, 4885, <u>4931</u>	805 018 258	2,77
570 - TRANSPORT PAR CAMION	<u>4841</u> , 4842, 2313, 4889, 5629, 4181, 8111	3 931 181 737	5,79
577 - SERVICES DE MESSAGERIE	4911, <u>492</u>	797 352 006	2,46
580 - INDUSTRIES VARIÉES DE TRANSPORT	<u>4821</u> , 4882, 4831, 4883, 4832, 4851, 4852, 4855, 4859, 4853	414 055 925	4,43
584 - AUTOBUS SCOLAIRES	4854	341 347 919	2,71
590 - SERVICES AMBULANCIERS	6219	145 472 738	5,85
F – Vente de Gros et de Détail		29 390 061 452	1,7
604 - VENTE DE NOURRITURE	<u>4131</u> , 4132, 4451, 4452	4 075 935 531	2,43
606 - ÉPICERIES ET DÉPANNEURS	<u>4451</u> , 4453	384 898 981	1,81
607 - MAGASINS D'ALIMENTATION SPÉCIALISÉS	4452	128 261 099	3,57
608 - MAGASINS DE BIÈRE	4453	168 073 475	3,99
612 - VENTES DE PRODUITS AGRICOLES	4931, 4111, 4131, <u>4183</u>	275 917 364	2,37
630 - RÉPARATION ET SERVICES POUR VÉHICULES	4153, 4471, <u>8111</u>	2 575 728 314	3,39
633 - VENTES DE PRODUITS PÉTROLIERS	4121, <u>4471</u>	400 163 950	2,49
636 - AUTRES VENTES ¹⁹	4133, 4141, 4142, 4143, 4152, 4163, 4161, 4172, 4179, 4182, 4144, 4189, 4184, 4421, 4431, 8114, 4422, 4529, 4413, 4521, 4512, 4531, 4442, 4441, 4511, 4483, 4532, 4533, 4539, 4542, 4543	9 699 217 413	1,4
638 - PHARMACIES	4145, <u>4461</u>	2 104 364 201	0,61
641 - DÉTAILLANTS DE VÊTEMENTS	4482, <u>4481</u> , 4511, 4422	1 440 345 697	1,32
657 - CONCESSIONNAIRES DE CAMION ET DE VOITURES	4151, <u>4411</u> , 5321	1 529 127 106	0,71
668 - VENTES D'ORDINATEURS ET D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRONIQUE ET ÉLECTRIQUE	4161, <u>4173</u> , 4179	3 073 018 699	0,46
670 - VENTES DE MACHINERIE ET D'AUTRES VÉHICULES	4151, <u>4171</u> , 4172, 4179, 4412, 4539, 5324	1 864 126 734	1,76
681 - BOIS D'ŒUVRE ET APPROVISIONNEMENT POUR CONSTRUCTEURS	<u>4163</u> , 4441, 4189	1 248 468 782	2,72
685 - VENTE DE GROS, PRODUITS MÉTALLIQUES	4189	147 712 844	3,11
689 - RECYCLAGE DE DÉCHETS	4181,	274 701 262	5,9
G- Construction		14 590 387 943	6,09
704 - CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE ET SERVICES CONNEXES	<u>2382</u> , 5413, 5614	1 997 880 508	3,25
707 - TRAVAIL MÉCANIQUE ET TÔLERIE	2382	2 961 179 385	3,98
711 - EXCAVATION ET CONSTRUCTION DE ROUTES	2362, <u>2373</u> , (2321, 2322, 2329)	1 707 578 650	4,68
719 - FINITION INTÉRIEURE	<u>2383</u> , 5614	1 287 558 650	6,75
723 - CONSTRUCTION INDUSTRIELLE, COMMERCIALE ET INSTITUTIONNELLE	2362, (2313, 2321, 2324, 2314)	1 654 033 118	4,35
728 - TOITURES	2381	402 423 910	13,3
732 - TRAVAUX DE GÉNIE CIVIL	2362, <u>2379</u> , (2321)	542 946 968	6,34
737 - MONTAGE ET SOUDAGE	2382, 2381, <u>2389</u> , 8113	683 361 003	6,25
741 - MAÇONNERIE	2381	391 232 559	11,15
748 - TRAVAUX DE COFFRAGE ET DE DÉMOLITION	2321, <u>2381</u> , 2324, 5617	392 226 823	16,5
751 - TRAVAUX DE PAREMENT ET DE FINITION EXTÉRIEURE	2322, <u>2383</u>	759 041 190	9,25
764 - CONSTRUCTION RÉSIDENNELLE	2361	1 810 925 179	8,71
H – Gouvernement et Services Paragouvernementaux		31 116 522 408	1,21
810 - COMMISSIONS SCOLAIRES	6111	677 144 528	0,78
817 - ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES	6112, <u>6113</u> , 5141, 7121, 6116	5 154 307 200	0,34
830 - LIGNES ÉLECTRIQUES ET RÉSEAUX DE TÉLÉCOMMUNICATION	2313, <u>2211</u>	387 919 828	4,25

¹⁹ Ce groupe contenait des activités industrielles trop diverses pour lui attribuer un seul code SCIAN. Ainsi, afin d'éviter des imprécisions non-négligeables dans le calcul des taux de prime par secteur, ce groupe a été réparti sur différents secteurs SCIAN en utilisant les données de masses salariales fournies par Statistique Canada.

Classe / Groupe de taux (<i>rate group</i>) de la CSPAAAT	CODES SCIAN ¹⁷	Masse salariale assurable	Taux de prime
833 - PRODUCTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE	2211	1 399 545 167	0,76
835 - DISTRIBUTION D'EAU, D'ÉNERGIE ET DE PÉTROLE	4861, 4869, 2211, <u>2213</u> , 5629	1 058 735 432	1,01
838 - DISTRIBUTION DE GAZ NATUREL	4862, <u>2212</u>	314 565 127	0,57
845 - SERVICES MUNICIPAUX	5614, 9131, <u>9139</u> , 9191	1 739 532 819	1,86
851 - CENTRES DE SOINS INFIRMIERS	6231	2 416 229 685	2,69
852 - MAISONS DE SOINS	6232	332 029 919	3,1
853 - HÔPITAUX	6221, 6223, 6222	13 695 787 212	0,98
857 - SERVICES INFIRMIERS	<u>6216</u> , 6213	1 218 113 145	2,93
858 - FOYERS DE GROUPE	<u>6239</u> , 6232	737 739 686	2,96
861 - CLINIQUES DE TRAITEMENT ET SERVICES SPÉCIALISÉS ²⁰	6214, <u>6241</u> , 6244, 6243	13 695 787 212	0,98
875 - ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET AGENCES PUBLIQUES	6241, 6214, 6242, 5611, 6212, 6213, 6215, <u>6219</u> , 8139, 5417, 8133,	1 984 872 660	0,7
I – Autres Services		29 125 525 167	1,18
906 - SERVICES POUR APPARTEMENT ET CONDOMINIUMS	5313	637 335 857	2,6
908 - AUTRES SERVICES IMMOBILIERS	5313, 8122, <u>8129</u>	940 937 787	1,25
911 - SERVICES DE SÉCURITÉ ET D'INVESTIGATION	5616	938 651 806	1,54
919 - RESTAURANTS ET TRAITEURS	<u>7221</u> , 7222, 7223, 7224	5 562 191 072	1,65
921 - HOTELS, MOTELS ET CAMPING	5313, <u>7211</u> , 7213, 7212	898 417 131	2,68
923 - SERVICES DE CONCIERGERIE	5617	921 796 106	3,41
929 - SERVICES DE MAIN D'OEUVRE NON-ADMINISTRATIVE	5613	948 733 218	4,62
933 - SERVICES DE LOCATION ET DE RÉPARATION D'ÉQUIPEMENT	5614, <u>5322</u> , 5324, 8113, 8114	398 917 217	2,95
937 - SERVICES ET INSTALLATIONS DE LOISIRS	7112, <u>7139</u> , 7132, 7121	935 424 072	1,83
944 - SERVICES PERSONNELS	8121, 8123, 8114, 8122, 8141, <u>8129</u> , 5617	362 434 726	2,98
956 - SERVICES FINANCIERS ET LÉGAUX ¹⁹	5211, 5221, 5223, 5222, 5324, 5239, 5269, 5511, 5261, 5241, 5231, 5232, 5242, 5613, 5412, 5411, 5614	4 433 169 457	0,18
958 - SERVICES D'AFFAIRES ET SERVICES TECHNIQUES ¹⁹	4885, 5415, 8112, 5413, <u>5419</u> , 5416, 5614, 5615	8 226 102 150	0,38
962 - DIVERTISSEMENT ET PUBLICITÉ	3231, 5613, 5418, 5121, 5122, 7111, 7115	951 284 612	0,94
975 - SERVICES DE BUANDERIES	8123	269 924 149	3,29
981 - ASSOCIATIONS VARIÉES	5616, 8131, <u>8139</u> , 8134	1 013 471 074	0,67
983 - INDUSTRIE DES COMMUNICATIONS	5151, 5152, 5175, 5171, 5172, 5173, 5174, <u>5179</u>	1 686 734 733	0,33

²⁰ Cette catégorie est regroupée avec la catégorie 853. Leur masse salariale correspondante n'est comptabilisée qu'une fois.