

Indemnisation des accidents du travail et distribution des surplus

Point de vue des PME

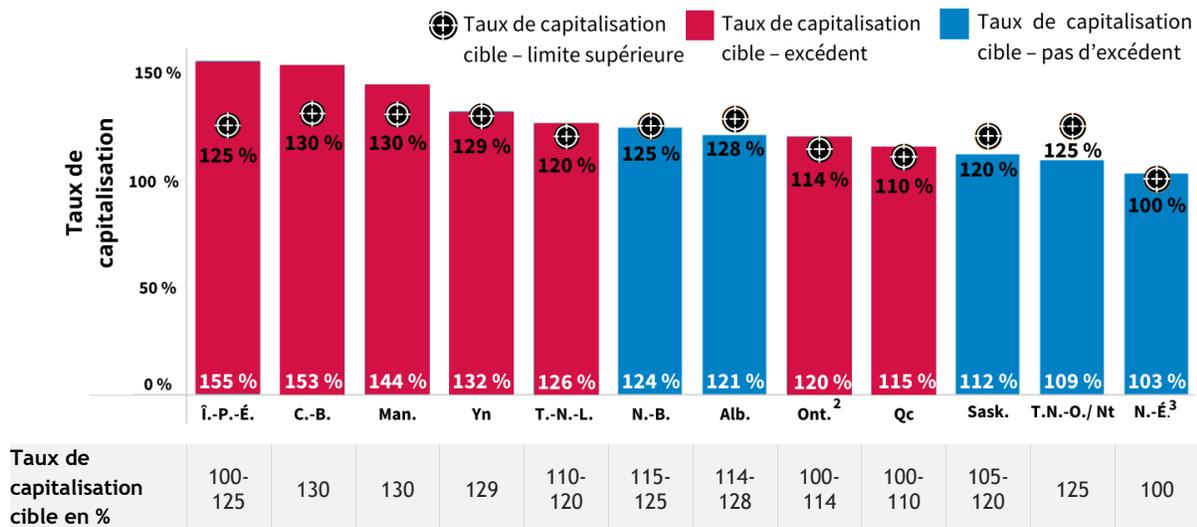
Marvin Cruz, directeur de la recherche

L'assurance contre les accidents du travail est financée à 100 % par les primes obligatoires versées par les employeurs et par les revenus tirés des placements. Les commissions d'indemnisation des accidents du travail provinciales et territoriales (ci-après dénommées « commissions ») devraient idéalement viser à équilibrer adéquatement leur financement. Cela permettrait de protéger les prestations des travailleurs blessés à long terme, tout en empêchant la volatilité des primes ou en évitant de surfacturer les employeurs. Toutefois, les commissions ne devraient pas accumuler des fonds largement excédentaires, car cela priverait de nombreux propriétaires de PME de ressources cruciales qui pourraient être réinvesties pour répondre aux défis majeurs qui se posent. Cette note de recherche met en lumière le niveau de capitalisation des commissions de tout le pays et recommande à ces dernières de rembourser les primes excédentaires aux employeurs.

Niveau de capitalisation en 2020

En général, les commissions établissent un niveau ou taux de capitalisation cible basé sur la différence entre l'actif total et le passif total. Les taux cibles sont souvent établis à 100 %, à plus de 100 % ou dans une fourchette supérieure à 100 %. Un niveau supérieur à 100 % permet de dégager une marge de sécurité pour faire face aux imprévus et tenir compte des fluctuations du marché. Lorsque la situation financière d'une commission dépasse son niveau de capitalisation cible, elle génère un surplus (primes excédentaires) ainsi qu'une marge plus que suffisante pour couvrir ses coûts. Le surplus est la différence entre le solde des fonds et le niveau cible. À la fin de l'année 2020 (données les plus récentes), sept commissions étaient excédentaires : le Yukon, la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador (Figure 1).

Figure 1 : Taux de capitalisation des commissions d'indemnisation des accidents du travail en 2020¹



Source : Commissions d'indemnisation des accidents du travail.

Remarques :

1. Le taux de capitalisation est basé sur la différence entre l'actif total et le passif total, sauf en Colombie-Britannique (lissage comptable), en Saskatchewan et en Ontario (ratio de suffisance).
2. Le taux est basé sur le ratio de suffisance du troisième trimestre de 2021.
3. Le passif non capitalisé a été éliminé en 2020. La Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse établira désormais des paramètres de capitalisation (seuils supérieur et inférieur).

Gestion de la surcapitalisation – politiques de distribution des surplus

En ce qui concerne les rabais, neuf commissions ont adopté une politique de remboursement des primes aux employeurs : le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador (Tableau 1). Le taux de capitalisation donnant lieu à des rabais est différent d'une commission à l'autre. Les commissions de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador ont les taux de capitalisation les plus élevés (plus de 140 %), et celle de l'Ontario a le taux le plus bas (plus de 114 %). Soulignons que toutes les commissions, sauf la CSPAAT en Ontario, peuvent accorder des rabais à leur discrétion. En 2022, après un examen opérationnel, l'Ontario est devenue la première province à inscrire dans la loi sa politique de rabais, à légiférer sur la distribution discrétionnaire lorsque la caisse dépasse 115 % et la distribution obligatoire des fonds lorsque les surplus atteignent 125 %¹. Nous encourageons les autres commissions à suivre l'exemple de l'Ontario en légiférant sur les politiques de répartition des surplus, en rendant la distribution obligatoire et en examinant le taux auquel les primes excédentaires sont distribuées afin d'éviter une position excessivement prudente.

¹ Assemblée législative de l'Ontario. [En ligne], [Projet de loi 27, Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs – Assemblée législative de l'Ontario \(ola.org\)](#) (Page consultée le 9 mars 2022).

Tableau 1

Politiques sur la distribution des surplus, commissions d'indemnisation des accidents du travail, par province¹

	Yn	T.N.-O./ Nt ²	C.-B. ³	Alb.	Sask.	Man.	Ont. ⁴	Qc ⁵	N.-B.	N.-É. ⁶	Î.-P.-É. ⁷	T.-N.-L. ⁸
Politique de rabais existante (oui/non)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui
Taux de capitalisation pour le rabais (en %)	Supérieur à 129 %	Supérieur à 135 %	S. O.	Supérieur à 128 %	Supérieur à 122 %	Supérieur à 130 %	Supérieur à 114 %	S. O.	Supérieur à 125 %	S. O.	Supérieur à 140 %	Supérieur à 140 %

Source : Commissions d'indemnisation des accidents du travail.

Remarques :

1. Les commissions peuvent exercer leur discrétion pour accorder ou pas un rabais et pour en déterminer le montant.
2. Le rabais est discrétionnaire si le taux de capitalisation est supérieur à 135 % pendant deux années de suite.
3. Les fonds excédentaires sont utilisés pour réduire les taux de prime.
4. Le rabais est discrétionnaire si le taux de capitalisation est égal ou supérieur à 115 %; il est obligatoire si le taux de capitalisation est supérieur à 125 %.
5. Les fonds excédentaires sont utilisés pour réduire les taux de prime.
6. La Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse a éliminé le passif non capitalisé en 2020. Elle vise désormais à établir des paramètres de capitalisation (seuils supérieur et inférieur).
7. Si le taux de capitalisation est compris entre 125 % et 140 %, la commission ajustera ses obligations relatives aux revenus annuels en fonction du rajustement des taux de cotisation.
8. Les taux de prime sont réduits si le taux de capitalisation est supérieur à 120 %, mais inférieur à 140 %.

Les PME préfèrent un rabais issu des surplus plutôt qu'une réduction des primes

Les propriétaires de PME ont généralement de faibles marges bénéficiaires et font affaire sur des marchés extrêmement compétitifs. L'octroi de rabais issus des surplus n'est pas seulement ce qu'il convient de faire pour eux, mais c'est aussi ce qu'ils préfèrent. Les employeurs pourraient investir les montants de rabais de façon immédiate et efficace dans leur entreprise pour soutenir son rétablissement après la pandémie. Ce serait d'autant plus utile que seulement 40 % des chefs de PME ont retrouvé leurs niveaux de vente normaux, 65 % se sont endettés de 158 000 \$ en moyenne (par entreprise) et 90 % font face aux répercussions importantes de la hausse des prix (carburants, intrants, assurances, etc.)^{2,3}. Ces fonds pourraient aussi être affectés à la protection en matière de santé et de sécurité, à la technologie et à la création d'emplois.

Le rabais est l'option préférée des employeurs parce qu'il permet de rendre de l'argent aux entreprises qui ont versé des primes. En revanche, la réduction des primes utilise les fonds excédentaires pour diminuer les coûts des entreprises qui n'ont pas encore cotisé au régime.

Rabais potentiels pour 2022

Les avantages potentiels de rabais accordés aux employeurs à l'échelle du Canada sont illustrés au Tableau 2. On constate que si les commissions en situation de surcapitalisation restituaient la totalité des fonds accumulés au-delà de la limite supérieure de leur taux cible à la fin 2020, cela se traduirait, pour les employeurs, par un rabais potentiel de près de

² FCEI, *Votre voix* — Avril 2022, sondage en ligne effectué auprès de 2 886 membres FCEI entre le 8 et le 22 avril 2022.

³ FCEI, *Votre voix* — Janvier 2022, sondage en ligne effectué auprès de 5 630 membres FCEI entre le 18 et le 27 janvier 2022.

5,6 G\$⁴. Au niveau régional, les rabais les plus importants seraient consentis par la Colombie-Britannique (2,9 G\$), l'Ontario (1,8 M\$), le Québec (615 M\$), le Manitoba (185 M\$), Terre-Neuve-et-Labrador (59 M\$), l'Île-du-Prince-Édouard (49 M\$) et le Yukon (3 M\$). D'après cette analyse, le Tableau 2 montre aussi que si des rabais sont offerts pour des fonds équivalents ou supérieurs à 115 % pour toutes les commissions (ratio de suffisance pour une distribution discrétionnaire en Ontario), le montant total de rabais potentiel serait de 7,3 G\$. C'est en Colombie-Britannique que le montant serait le plus élevé, soit près de 5 G\$.

Tableau 2

Montant total de rabais potentiel pour 2022, commissions en surcapitalisation seulement, par province¹

	Taux de capitalisation à la fin de 2020 (en %)²	Différence entre l'actif total et le passif total à la fin de 2020 (en M\$)³	Limite supérieure du taux de capitalisation (en %)	Montant total de rabais potentiel à la limite supérieure du taux de capitalisation (en M\$)	Montant total de rabais potentiel à 115 % (en M\$)
Yn	132 %	60 \$	Au-delà de 129 %	3 \$	32 \$
C.-B.	153 %	6 949 \$	Au-delà de 130 %	2 896 \$	4 998 \$
Man.	144 %	638 \$	Au-delà de 130 %	185 \$	419 \$
Ont.	120 %	6 428 \$⁴	Au-delà de 114 %	1 774 \$	1 774 \$
Qc	115 %	2 452 \$	Au-delà de 110 %	615 \$	S. O.
Î.-P.É.	155 %	92 \$	Au-delà de 125 %	49 \$	67 \$
T.-N.-L.	126 %	331 \$	Au-delà de 120 %	59 \$	136 \$
Can.	126 %	16 949 \$	S. O.	5 577 \$	7 331 \$

Sources et remarques :

1. Ne sont incluses que les commissions dont le niveau de capitalisation dépasse la limite supérieure de leur taux cible (en surcapitalisation).
2. Taux correspondant au rapport entre l'actif total et le passif total.
3. Calculs de la FCEI (les montants ne correspondent peut-être pas au total parce qu'ils ont été arrondis).
4. Chiffre basé sur le ratio de suffisance du troisième trimestre de 2021.

Certaines provinces ont accordé récemment aux employeurs des rabais issus des fonds excédentaires de 2020, mais pas sur la réserve totale. C'est notamment le cas de l'Ontario (1,5 G\$ en 2022)⁵, du Manitoba (95 M\$ en 2022)⁶ et de l'Île-du-Prince-Édouard (25 M\$ en 2021)⁷ (Tableau 2). D'autres rabais importants ont été accordés d'après le niveau de capitalisation des provinces avant 2020 : 10 M\$ au Yukon en 2021^{8,9}, 355 M\$ en Alberta en 2017¹⁰ et 218 M\$ en Saskatchewan en 2016¹¹.

⁴ Le taux de capitalisation de la commission de l'Ontario est basé sur le ratio de suffisance du troisième trimestre de 2021.

⁵ CSPAA (Ontario). [En ligne], [Rabais lié au surplus pour les entreprises | WSIB](#) (Page consultée le 23 mars 2022).

⁶ Commission du Manitoba. « WCB Distributes \$95 Million in Surplus Funds to Manitoba Employers » (en anglais seulement), [En ligne], [WCB distributes \\$95 million in surplus funds to Manitoba employers | Workers Compensation Board of Manitoba](#) (Page consultée le 22 avril 2022).

⁷ Commission de l'Île-du-Prince-Édouard. « Workers Compensation Board of PEI announces 2022 Rates and Surplus Distribution to Employers » (en anglais seulement), [En ligne], <http://www.wcb.pe.ca/Information/NewsItem/544> (Page consultée le 22 mars 2022).

⁸ À la fin de 2019, le taux de capitalisation de la commission était de 141 %.

⁹ Gouvernement du Yukon. « YWCHSB delivers \$10-million rebate to employers » (en anglais seulement), [En ligne], <https://www.wcb.yk.ca/web-0074/web-0077/news-0109> (Page consultée le 22 mars 2022).

¹⁰ Commission de l'Alberta. « Fact Sheet Employers: Funding distribution » (en anglais seulement), [En ligne], <https://wcb.ab.ca/assets/pdfs/employers/EFS-Funding-distribution.pdf> (Page consultée le 23 mars 2022).

¹¹ Commission de la Saskatchewan. « 2016 surplus distribution » (en anglais seulement), [En ligne], <https://www.wcb.sask.com/2016-surplus-distribution> (Page consultée le 23 mars 2022).

Rabais potentiels par employé

Une ventilation des rabais potentiels par employé montre que les montants seraient les plus élevés en Colombie-Britannique (1 238 \$), à l'Île-du-Prince-Édouard (637 \$), au Manitoba (391 \$), en Ontario (337 \$), à Terre-Neuve-et-Labrador (275 \$) et au Québec (162 \$) (Tableau 3). Une entreprise de cinq employés pourrait recevoir un rabais potentiel de plusieurs milliers de dollars : 6 189 \$ en Colombie-Britannique, 3 185 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard, 1 956 \$ au Manitoba, 1 683 \$ en Ontario, 1 374 \$ à Terre-Neuve-et-Labrador, 809 \$ au Québec et 644 \$ au Yukon. Il est important de noter que ces rabais issus du surplus ne seraient pas limités aux employeurs du secteur privé, mais incluraient aussi ceux du secteur public assujettis aux primes d'indemnisation du travail.

Tableau 3

Rabais potentiels accordés aux employés pour 2022, commissions en surcapitalisation seulement, par province¹

	Rabais potentiel d'un employeur ayant 1 employé ²	Rabais potentiel d'un employeur ayant 5 employés ³
Yn	129 \$	644 \$
C.-B.	1 238 \$	6 189 \$
Man.	391 \$	1 956 \$
Ont.	337 \$	1 683 \$
Qc	162 \$	809 \$
Î.-P.-É.	637 \$	3 185 \$
T.-N.-L.	275 \$	1 374 \$
Can.	458 \$	2 288 \$

Source : Commissions d'indemnisation des accidents du travail.

Remarques :

1. Ne sont incluses que les commissions dont le niveau de capitalisation dépasse la limite supérieure de leur taux cible (en surcapitalisation).
2. Les calculs de la FCEI sont fondés sur les statistiques relatives aux travailleurs couverts en 2020. Les montants indiqués sont une moyenne en supposant que toutes les primes sont égales. Le rabais réel dépendra de plusieurs critères, dont la classification des industries relative aux employés.
3. À titre d'exemple uniquement. Une PME type compte 5 employés.

Conclusion et recommandations

Dans l'intérêt des employeurs et des employés, il est essentiel que l'assurance contre les accidents du travail fonctionne efficacement et à des coûts raisonnables. Les commissions doivent s'assurer de respecter leurs obligations financières liées au paiement des prestations courantes et futures des travailleurs. Toutefois, elles ne devraient pas faire preuve d'une prudence excessive et accumuler d'importants fonds excédentaires dont les entreprises pourraient faire meilleur usage. Dans cet esprit, la FCEI formule les recommandations suivantes pour les commissions :

- Réduire les primes des employeurs admissibles ou, de préférence, leur accorder des rabais issus des fonds excédentaires lorsque le niveau de capitalisation dépasse le taux cible.
- Légiférer sur les politiques de distribution des surplus.
- Mettre en place des politiques de distribution obligatoire.



À propos de Marvin Cruz

Marvin Cruz est directeur de la recherche à Toronto pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). Depuis ses débuts à la FCEI en 2000, il a rédigé des rapports sur un large éventail de sujets, notamment la fiscalité, l'indemnisation des accidents du travail et la paperasserie. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Toronto.

À propos de la FCEI

La FCEI (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante) est le plus grand regroupement de PME au pays, comptant 95 000 membres dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Elle vise à augmenter les chances de succès des PME en défendant leurs intérêts auprès des gouvernements, en leur fournissant des ressources personnalisées et en leur offrant des économies exclusives. Visitez feci.ca pour en savoir plus.