

ALLIANCE CANADIENNE DES VICTIMES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES DU TRAVAIL CANADIAN INJURED WORKERS ALLIANCE

HIGHLIGHTS

Focus on Experience Rating

As you probably know, we have adopted the practice of focusing each issue of this newsletter, "Highlights", on one specific issue or area of the Workers' Compensation System in Canada. This allows us to explore one area in more depth and analysis as well comparing provincial similarities and differences. This issue focuses on Experience Rating.

We are seeing most provinces expanding their Experience Rating Programs in the name of incentives for Health & Safety. Does Experience Rating actually promote Health & Safety? There is no conclusive proof that it does. But there is proof that some employers are receiving multi-million dollar rebates through these programs. Could that be the real reason these programs are expanding? You be the judge.

Check out what people from across the country have to say in our Provincial Comparisons. Don't miss the news and happenings sections and updates on our projects and activities. And most important, share your experiences with us.

Our next issue of Highlights will focus on the **Openness or secrets of the Workers' Compensation System**.

We would love to hear from you. Please send us your thoughts & experiences for the next newsletter.

Visit our Web-site at <http://www.ciwa.ca>

**Fall
2000
l'automne**

Table of Contents

CIWA/ACVAMT contacts	2
News & Happenings	3
Projects.....	3
Interesting Articles.....	4
Do We Care? (Fr/Eng).....	5 - 8
Provincial Comparison Charts (Fr/Eng).....	9 - 15
CIWA/ACVAMT Info	16

PLEASE HELP SUBSCRIBE!

Name: _____
Organization: _____
Address: _____

Postal Code _____
Phone _____
Fax _____
E-Mail _____
Web Site _____

Date: _____

Newsletter Subscription:

Highlights is published 4 times per year

Injured Worker/Unemployed	\$ 5.00	_____
Individuals	\$ 10.00	_____
Organizations	\$ 15.00	_____
Donations	\$	_____
Total	\$	_____

THANKS for Your SUPPORT!

Editor's Note

This newsletter is for sharing and exchanging information. The views and opinions expressed here are those of the individuals or groups making submissions. We take no responsibility for their accuracy or opinions.

PROVINCIAL REPS TO THE STEERING COMMITTEE

BC ... **Craig McLachlan**, North Vancouver
COMPONET
SK ... **Robert Lindsay**, Regina
Western Injured Workers Society.
MB... **Vincent Boyce**, Winnipeg
Injured Workers Association of Manitoba
ON... **Joan Crevar**, Hamilton
Ontario Network of Injured Workers Groups
QC... **Liane Flibotte**, Montreal
l'ATTAQ
NF... **Patricia Dodd**, Mount Pearl
NLIWA
Phil Brake, Labrador City
USWA
NB... **Wendy McGee**, Saint John
St. John Labour Community Services Inc.

NS... **Dave MacKenzie**, Pictou County
Pictou County Injured Workers Association
YT... **Robert A. King**, Whitehorse
Yukon Injured Workers Alliance

ADVISORS...

Andy King, Occupational Health Clinic for
Ontario Workers
Orlando Buonastella &
Marion Endicott, Injured Workers Consultants

NATIONAL COORDINATOR ...

Steve Mantis, Canadian Injured Workers Alliance

L'ALLIANCE CANADIENNE DES VICTIMES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES DU TRAVAIL

MAILING ADDRESS:

CANADIAN INJURED WORKERS ALLIANCE

STREET ADDRESS

P.O. Box 3678
Thunder Bay, Ontario. P7B 6E3
Phone: 807-345-3429
Fax: 807-344-8683

1201 Jasper Drive
Thunder Bay, Ontario. P7B 6R2
email: ciwa@norlink.net
Web-site: www.ciwa.ca

Toll Free 1-877-787-7010

News & Happenings

*Thanks to the Social Development Partnership
Program of HRDC for the funding necessary
to produce this newsletter.*

We sure appreciate your help !!!

Upcoming Events

November 17 - 20, 2000.

"Unions Mobilizing for Disability Rights"

hosted by the CLC

The Queen Elizabeth Hotel

Montreal, Quebec

STAFF CHANGES

We have had a change of staff over the summer. Corinne Yantha, the Executive Assistant, has moved to Timmins, Ontario and is now teaching secondary school there.

We want to thank Corinne for her hard work and dedication to justice for injured workers. We wish her the best in Timmins. We will miss her.

We also want to welcome Melanie MacEachern as our newest staff member. Melanie started work with us on Labour Day and will be assuming many of Corinne's previous responsibilities including maintaining our web site. So the cheerful voice you may hear when calling our office belongs to Melanie.

CIWA/ACVAMT Projects

Youth Project Report

UPDATE:

The Youth Project is coming together very well. Following is a summary of what has been happening at the various test sites.

Background

Our Youth Project aims to educate young people on workplace accident prevention and post-accident issues. Throughout the project, we will develop a model workshop, resource package and peer support model to reach out to young workers.

Thunder Bay

Has it's first four presentation test dates set for October and November, 2000.

Cornwall

In Cornwall, Ms. Beate Wildraut is presently recruiting more youth to present. She has contacted the high schools in her area for possible presentation sites.

OSHAWA

In Oshawa, Mr. Rick Williams has test sites lined up and will be booking the sites in the near future.

Ontario is very excited about this project and believes that we will be able to reach many more young people than do the existing programs.

NEWSFLASH:

Mr. Don Hall from the Ministry of Labour who has responsibility for the Young Workers Health and Safety Advisory Council in

Note that Ross Singleton is the ONIWG representative on that council.

We need you!

For the second phase of this project, we are planning on training 42 members from injured workers groups across Ontario. The training will occur in the winter of 2001. In the third phase, we plan to take the training across the country in the spring of 2001.

These members will be trained:

- i) to recruit young people as volunteers
- ii) to arrange presentations in schools
- iii) to deliver the presentations

For more information or to sign up for the training sessions, phone Melanie
at the CIWA/ACVAMT office at 1-877-787-7010.

W.C.B. STILL ROLLING IN DOUGH!

Read all about it! Ontario WCB 1999 Annual Report now out!
<http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/Public/AnnualReports>

In spite of reducing employers' premiums by 6.6% (p.14) to an average rate lower than it has been since 1985, our corporate workers' compensation board (the Ontario WSIB) collected a 4.4% increase in total premiums and a 6.8% increase in investment income (p.17). Even after generous increases in the salaries of its executives (e.g. salaries of Chair / Pres. >\$1,000,000 per year), and an unfortunate 3.6% increase in the number of allowed lost time injury claims (p.23), the Board still had an excess of revenue over expenses in the amount of \$904 Million (p.26). In a private insurance system, that would be profit, which explains the interest in privatization from some quarters.

Compared to inflation, as measured by a 2.4% increase in the Consumer Price Index, that's still a healthy increase. Unfortunately, that was due in part to the losses suffered by most permanently disabled injured workers who only received a 0.2% increase in their compensation this year, much less than the increase in their cost of living. It seems about time to give some consideration to the financial well being of injured workers, the people this is all about.

This is just a brief review - take a look for yourself. A lot of information is available online. It will be interesting to see other people's analysis.

Injured Workers' Consultants/John McKinnon

U.S. WORKERS LACK BASIC FREEDOM OF ASSOCIATION RIGHTS

In a report released today, Human Rights Watch (HRW) finds that U.S. workers lack the basic rights to organize, bargain and strike required by universal human rights norms. The result of a yearlong study, the report concludes that U.S. labor laws allow employers to fire, harass, and intimidate with impunity, workers trying to form unions; to refuse to bargain with them seriously when they do form unions; and to nullify their right to strike by permanently replacing them. What is more, tens of millions of workers

lack even the inadequate coverage U.S. labor laws provide, including most farm workers, various types of contingent workers, and public workers in many states.

You can get a copy of the HRW report on the web. Just go to www.hrw.org and click on "'Deck is Stacked' Against U.S. Workers," one of the lead items under "Breaking News."

LETTER TO THE EDITOR

"Lost at Sea"

I am writing to let you know about a memorial project for a little known occupational tragedy that occurred off Lockeport, Nova Scotia in March, 1961.

Seventeen fishermen, in three boats, were lost in a late winter storm, leaving 65 children fatherless in a town of 1,000. I have a special link to this tragedy because our family lived in Lockeport in the early 1950's, when my father was the United Church minister there. He and my mother knew the fishermen and their families well. Laurie Swim, a prominent Canadian quilter and fabric artist who grew up in Lockeport, has sparked the memorial project.

She is working with community members there, on a quilt which will contain images of fishing and of the lost fishermen. Some of the fishermen's survivors are involved. Many of you may know of Laure's recent, very moving, fabric mural commemorating the deaths of five Italian-Canadian workers in the 1960 Hogg's Hollow disaster in Toronto. This mural was unveiled at Toronto city Hall on the Worker's Day of Mourning, April 28, 2000 and has been on display recently in the lobby at the Workplace Safety and Insurance Board (formerly WCB).

So many of us, even activists in health and safety, probably go to the market to buy fish without thinking

about the incredible dangers and suffering that have marked that industry through the years.

Alec Farquhar, Director, Ontario O.W.A.

DO WE CARE HOW COMPENSATION BOARDS ARE FUNDED? YES WE DO !

All across the country, provincial Worker Compensation Boards are quietly transforming the financing of their system from one based on collective employer liability to one based on individual employer liability.

The implications, for those who rely on the WCB for benefits and services after a workplace injury or illness, are profound. The effect of this transformation is nothing short of financial and emotional disaster for many, many injured workers.

The transformation is occurring primarily under the guise of what is generally known as experience rating. In the mid-80's and through the 90's this system was introduced and

expanded for the stated purpose of improving workplace health and safety. Simply put, the idea is that where an individual company has fewer and less serious injuries, than expected for that kind of industry, it will receive a rebate. Where the record shows a poorer than expected health and safety record, the company will pay a surcharge. The measure for the rebate or surcharge is the number of accidents reported to the WCB and the duration of the injured workers time on benefits.

While this method of measuring may promote improved working conditions, there is no clear evidence that it does so. What workers know is that it certainly promotes employer *claims management* behaviour.

Claims management includes the following negative elements:

- μ Employer failure to report accidents.
- μ Pressure on workers not to report accidents (often with an offer to maintain the worker on regular wages).
- μ Creation of worker peer pressure not to report accidents (through rewards to accident-free units of workers).
- μ Conversion of lost-time claims to non-lost-time (or shortened lost-time) through:
 - direct salary payment;
 - offers of inappropriate suitable or modified work;
 - direct contact with the injured workers treating doctor to influence quick return to work; and
 - regular challenges to injured workers entitlements regardless of the merit of the claim.

Readers across the country will have stories of what has happened to them and to others under ***claims management*** practices.

Through experience rating, the system is shifting, away from administering a legislated right of injured workers, to an adversarial battleground where well-resourced companies engage private investigators, video cameras, lawyers, medical clinics and more, to fight the unlucky soul who was injured at work. Aided by

the dominance of corporate thinking (the current neo-liberal ideology), the aggressive activity of employers and their high powered consultants is increasingly pushing Compensation Boards to see employers as their clients. The Boards increasingly see themselves as administering an employer based insurance plan and they are adopting the practices of private insurance.

Forgotten is the injured worker--except as an undesired expenditure. Forgotten is the

=bargain that was struck in 1915. In 1915 injured workers gave up their Right to Sue in exchange for the Right to No-fault Compensation which was to be paid quickly, by an independent Board, for as long as the disability lasted.

LE FINANCEMENT DES ORGANISMES D'INDEMNISATION NOUS PRÉOCCUPE-IL? OUI!

Partout au pays, les organismes provinciaux d'indemnisation des travailleuses et travailleurs accidentés sont en train de transformer en douce le financement de leur système basé sur la responsabilité collective des employeurs en un mécanisme basé sur la responsabilité individuelle des employeurs.

Les implications pour les personnes qui dépendent de la CSST (ou de la CAT, de la CSAT, de la WCB, selon la province) pour des prestations et services à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail sont d'une grande portée. L'effet de cette transformation n'est rien de moins qu'un désastre financier et émotionnel pour plusieurs victimes du travail.

Cette transformation s'opère principalement sous le couvert de ce qui s'appelle couramment la « fixation de taux particuliers ». Au milieu des années

80 et à travers les années 90, on a introduit et étendu ce système dans le but avoué d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En termes simples, quand une entreprise connaît moins d'accidents, ainsi que des accidents moins graves, que prévu pour cette catégorie d'industrie, elle reçoit un rabais. Quand les dossiers indiquent une fiche de santé-sécurité moins bonne que prévu, l'entreprise paie alors une surcharge. La mesure pour le rabais ou la surcharge est le nombre d'accidents signalés à la CSST (ou CAT, CSAT, WCB, selon la province) et la durée des prestations pour la victime du travail.

Même si cette méthode de mesurer peut favoriser de meilleures conditions de travail, il n'y a pas de preuve claire que c'est en effet le cas. Ce que les travailleurs et travailleuses savent, c'est que ce système favorise sûrement un comportement de *traitement des réclamations* chez les employeurs.

Le *traitement des réclamations* comprend les éléments négatifs suivants :

- μ Le défaut de l'employeur de signaler les accidents.
- μ Des pressions sur les travailleurs et travailleuses pour qu'ils et elles ne signalent pas les accidents (souvent avec l'offre de maintenir le salaire régulier de cette personne).
- μ La création de pressions par les collègues pour ne pas signaler les accidents (au moyen de primes pour les unités de travail sans accident).
- μ La conversion des réclamations pour temps perdu en temps non perdu (ou en moins de temps perdu) au moyen de :
 - versements directs du salaire;
 - offres inopportunes de « travail convenable ou modifié »;
 - contacts directs avec le médecin traitant de la victime du travail pour favoriser un retour rapide au travail; et
 - atteintes constantes aux droits de la victime d'un accident ou d'une maladie du travail sans égard au mérite de la réclamation.

Les lecteurs et lectrices d'un bout à l'autre du pays peuvent raconter ce qui leur est arrivé ainsi qu'à d'autres personnes dans le cadre des pratiques de *traitement des réclamations*.

Grâce à la fixation de taux particuliers, le système est en voie de se transformer d'administration d'un droit prévu par la loi en faveur des victimes du travail en un champ de bataille, où des entreprises bien nanties ont recours à des enquêteurs privés, des caméras vidéo, des avocats, des cliniques médicales et plus pour combattre la pauvre victime qui a subi une lésion au travail. Soutenue par la domination de la mentalité d'entreprise (l'actuelle idéologie néo-libérale), l'activité agressive des employeurs et de leurs puissants

consultants force de plus en plus les organismes d'indemnisation à percevoir les employeurs comme leurs « clients ». Ces organismes se voient de plus en plus comme des administrateurs d'un régime d'assurance établi par les employeurs et adoptent les pratiques de l'assurance privée.

La victime du travail est oubliée — sauf comme dépense indésirable. Le marché conclu en 1915 est relégué aux oubliettes. En 1915, les victimes d'accidents et de maladies du travail ont cédé leur droit de poursuivre en justice pour le droit à l'indemnisation sans égard à la responsabilité, laquelle indemnité devait être versée rapidement par un organisme indépendant aussi longtemps que durerait l'invalidité.

=

Today, employers are paying lower and lower rates and are receiving rebates and they continue to be protected from being sued. Employers are enjoying excellent financial protection from the costs of injury to their employees. Injured workers, on the other hand, are increasingly confronted with an unhelpful Board and with financial distress, but still have no right to sue their employer.

In the meantime improved Health and Safety at the workplace is all but forgotten.

It is clear that as the system shifts increasingly to individual employer liability, workers can expect decreasing assistance from their WCB's. Under these circumstances the terrible fact is that increasing numbers of injured workers will chose themselves not to put in claims. Injured workers will unwittingly take part in the destruction of the compensation system. How can we stop this shift of the Workers Compensation System to an Employer Insurance System?

CIWA is interested in hearing your views and stories about the effects of Experience Rating about the shift to individual employer liability. We are interested in hearing what is happening in the Provinces and Territories to eliminate experience rating and/or to prevent its negative impacts. A recent submission to the Ontario WCB on the matter made a few points which may be of interest :

- | | |
|--|---|
| 1. Any rebates must be used for Health and Safety initiatives. | 8. There must be extensive public hearings on the use and expansion of experience rating. The expansion of experience rating system represents a shift away from one of the fundamental principles of the system: collective liability. The collective liability system protects employers (especially smaller employers) from unplanned costs and protects workers from adversarial involvement of their employer. The shift should not occur without public scrutiny and submissions. |
| 2. No rebate to the company unless workers can confidentially verify claims statistics used to determine the rebate. | |
| 3. All workers and injured workers associated with a particular company to be informed of a rebate to the company and be able to appeal it. | |
| 4. WCB monitor return-to-work situations to ensure genuine assistance and long-term security for injured workers. | |
| 5. Do not mix incentives for Health and Safety and Return-to-Work. | |
| 6. Provide subsidies, not incentives, to employers for Health and Safety Improvements and Return-to-Work workplace modifications. | |
| 7. Limited employer rights of appeal. (Since experience rating/individual liability promotes antagonism to a workers claim, employers must be limited to appealing accident recognition and some return-to-work issues and even in these cases, the Board must ensure that there are merits to the appeal rather than simple cost-driven behaviour.) | Whatever proposals labour and injured worker groups may have, it seems that the starting point should be to make it very clear to Compensation Boards that we do have an interest in this topic, a keen interest. Whether it is public hearings, paper consultations, focus groups or application to specific situations, injured workers and labour want to participate in any and all discussions about experience rating and funding of our compensation systems. |

Aujourd'hui, les employeurs paient des primes de plus en plus basses tout en recevant des rabais; ils continuent d'être protégés contre les poursuites. Les employeurs jouissent d'une excellente protection financière contre les coûts des lésions subies par leurs employés. D'autre part, les victimes du travail affrontent de plus en plus un organisme d'indemnisation peu obligeant ainsi que des difficultés financières — toujours sans le droit de poursuivre l'employeur en justice.

Entre-temps, la santé et la sécurité améliorées au travail sont presque oubliées.

Il est évident qu'à mesure que le système évolue de plus en plus vers la responsabilité individuelle des employeurs, les travailleurs et travailleuses peuvent s'attendre de recevoir une aide décroissante de la CSST (ou de la CAT, de la CSAT, de la WCB, selon la province). En pareilles circonstances, le fait atroce est que de plus en plus de victimes du travail décideront elles-mêmes de ne pas faire de réclamation. Les victimes du travail participeront involontairement à la destruction du système d'indemnisation. Comment pouvons-nous arrêter cette transformation du système d'indemnisation des travailleurs et travailleuses en un système d'assurance par l'employeur?

L'ACVAMT aimerait connaître votre opinion et vos anecdotes au sujet des effets des taux particuliers et du changement en faveur de la responsabilité individuelle des employeurs. Nous désirons savoir ce qui se fait dans les provinces et territoires pour éliminer les taux particuliers et/ou pour prévenir ses effets négatifs. Une proposition faite récemment à la CSAT d'Ontario sur cette question a soulevé certains points qui pourraient vous intéresser :

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Tous rabais doivent servir aux initiatives de santé et sécurité.2. Aucun rabais pour l'entreprise à moins que les travailleurs et travailleuses puissent vérifier confidentiellement les statistiques de réclamations utilisées pour déterminer ces rabais.3. Tous les employés et victimes d'accidents et de maladies du travail associés à une entreprise particulière doivent être informés d'un rabais consenti à l'entreprise et doivent pouvoir en appeler.4. Que la CSAT suive les cas de retour au travail pour assurer une aide authentique et la sécurité à long terme pour les victimes d'accidents et de maladies du travail.5. Ne pas confondre les récompenses pour la santé-sécurité avec le retour au travail.6. Fournir des subventions, et non des récompenses, aux employeurs pour améliorer la santé et la sécurité ainsi que pour modifier le lieu du travail lors d'un retour au travail.7. Limiter le droit d'appel des employeurs. (Vu que la fixation de taux particuliers et la responsabilité individuelle favorisent l'opposition à la réclamation d'un employé ou d'une employée, les employeurs doivent être limités dans leur appel de la reconnaissance d'un accident et de certains cas de retour au travail; même dans ces cas, la CSAT doit | <p>s'assurer que l'appel est justifié plutôt que d'être motivée simplement par les coûts.)</p> <ol style="list-style-type: none">8. Il doit y avoir des audiences publiques poussées sur l'utilisation et l'expansion de la fixation de taux particuliers. L'expansion du système de taux particuliers représente un écartement d'un des principes fondamentaux du système : la responsabilité collective. Le système de responsabilité collective protège les employeurs (surtout les plus petits) contre les coûts imprévus, et protège les travailleurs et travailleuses contre l'implication contradictoire de leur employeur. Le changement ne doit pas se produire sans examen public ni propositions <p>Qu'importent les propositions que puissent faire le monde ouvrier et les groupes de victimes d'accidents et de maladies du travail, il nous paraît que le point de départ devrait être de faire savoir très clairement aux organismes d'indemnisation des travailleurs et travailleuses que nous avons un intérêt dans cette question — voire un vif intérêt. Qu'il s'agisse d'enquêtes publiques, de consultations sur papier, de groupes de discussion ou d'applications à des situations spécifiques, les victimes du travail et le monde ouvrier veulent prendre part à toute discussion touchant la fixation de taux particuliers et le financement de nos systèmes d'indemnisation.</p> |
|---|--|

PROVINCIAL COMPARISONS ON "EXPERIENCE RATING" -

NF	NS	PEI	NB	QC	ON	MB	SK	AB	YT	BC
1. IS THERE A SYSTEM OF REBATES; LOWERED RATES TO INDIVIDUAL OR EMPLOYERS; OR ANY OTHER DIRECT FINANCIAL INCENTIVE TO EMPLOYERS TO REDUCE THE NUMBER AND COST OF WORKPLACE ACCIDENTS?										
YES	YES			YES	YES	YES - to be in effect 2001	YES	YES	NO	YES
2. IF SO, WHAT IS THE SYSTEM CALLED? (E.G. IN ONTARIO IT IS CALLED "EXPERIENCE RATING")										
"1999 Experience Rating."	Experience Rating				Experience Rating		Premium reduction & rebates.	PIR - "Partners in Injury Reduction"		
QC - A mix of class based and personalized rating - most frequent retrospective rating for big industries. NF - As well "Worksafe Plan" - separate from Experience Rating. BC - Premium Modification System (PRM) & ER2000										
3. HOW DOES THIS SYSTEM WORK?										
					Based on claims costs.		Based on no lost time accidents.			
NF - The concept is "reward & penalize" employers. It is compulsory to the firms who qualify; to qualify WHSCC uses a process based on history of the firm, i.e. claims cost, assessment premiums & payroll. Differences also exist in how cost allocations & debt recovery are included in rate calculations; also, variations in administrative costs can be a factor in assessment rate differences. AB - Employers who have put a priority on reducing injuries and managing claims receive higher rebates to reflect their contribution. YT - Attempts have been made, but so far, both employers' and employees' groups have managed to prevent implementation. BC - Calculating on employers claims cost performance relative to its rate group.										
A) IS IT BASED ON ACTUAL COSTS OF CLAIMS COMPARED TO PREMIUMS PAID?										
YES	YES			NO	YES	NO	Not sure.	YES		YES
MB - It is based on a combination of direct claim cost & pooled system costs.										
B) ARE COSTS PRORATED OVER 3 YEARS? OR OTHER # OF YEARS?										
YES	YES.			NO	YES	YES - 5 years	Not sure.	Don't know		YES - 3 years
NF - It is prorated over three years, for example 2000 rates were set based on 1996,97,98, and 1999 is considered a lag year, so when setting 2001 rates it will be 1997,98,99 and 2000 will be the lag year. So yearly the rates can change lower or higher etc.										
C) IS THE ACCIDENT FREQUENCY CONSIDERED IN THE PROGRAM?										
YES	NO			NO		YES	Not sure.	YES		NO
NF - Employer would consider reflection in rates & surcharges.										
D) IS A HEALTH AND SAFETY AUDIT PART OF THE PROGRAM?										
NO	No sure.			NO		Not sure.	Not sure.	YES		NO
NF - NF has approx. 5000 employers - this would be an administrative nightmare.										
E) CAN EMPLOYERS BOTH RECEIVE REBATES AND BE CHARGED EXTRA THROUGH THE PROGRAM?										

NF	NS	PEI	NB	QC	ON	MB	SK	AB	YT	BC
NO - Not both in same year.	YES			NO		Not sure.	YES	NO		YES
NF - Employers wouldn't get rebates & penalties in the same year. It would be one or the other, it can change yearly with new history. Types of claims excluded from the rating are: industrial disease, third party, denied claims, overpayments and interest paid in delays in receiving payments. Also excluded are administrative costs, OH&S costs, known future liabilities and estimated liabilities. BC - Employers can earn up to a 50% discount off of their base premium rate or a 100% surcharge.										
F) ARE INJURED WORKERS PRESSURED TO RETURN TO WORK TOO SOON? DETAILS?										
YES	YES			YES	YES	YES	YES	YES		YES
MB - Possibly. The rating system does not include those claims that are under two weeks. Therefore it would go without saying that an employer would try to get workers back to work as quickly as possible. ON - I.W. is deemed uncooperative if not accept placement offer from employer. SK - Shoved into rehab real quick and back to work real quick in a program that's not monitored. Then the I.W. is laid off. AB - Most IW's in Alberta are pressured to return to work before they are physically able. BC - This is one of the most prominent complaints.										
4. IS THERE A PROBLEM WITH UNDER OR NON-REPORTING OF ACCIDENTS IN YOUR PROVINCE?										
YES	YES			YES	YES	YES	YES	YES	NO	YES
5. DO EMPLOYERS BENEFIT IF THEY DON'T REPORT AN ACCIDENT?										
YES	NO			YES	YES	YES	YES	YES	NO	YES
6. IN YOUR EXPERIENCE, DOES THIS FINANCIAL INCENTIVE TO EMPLOYERS HAVE POSITIVE RESULTS FOR INJURED WORKERS?										
NO	NO			NO	NO	NO	NO	NO		??
7. PLEASE GIVE SOME DETAILS:										
NS - Companies have I.W.'s sitting around doing nothing so they can maintain their accident free days. Westray got a safety award one month before 26 men got killed. MB - Review of rate setting model shows areas of exiting concern and may present future problems, once experience rating comes into effect in 2001. ON - The frequency of injured workers unemployed is rising. BC - The better employers put more effort into safety and rehab.										
8. DOES IT HAVE NEGATIVE RESULTS FOR INJURED WORKERS?										
YES	YES			YES	YES	Possible	YES	YES		
9. PLEASE GIVE SOME DETAILS:										
NF - A lot of pressure from the employer to an injured person to return to work earlier, resulting in pressure from the WHSCC claims management. The person injured or killed is seen as the problem! NS - Either starve I.W.'s out, or force them into inappropriate work. QC - Employers will do all they can to avoid that claims be presented and will contest those that are . ON - It encourages the hiding of claims, which we are already seeing all over the province. SK - Serious accidents are reported as no lost time. I.W. applies for WCB but WCB denies the claim as it's not serious as there was no lost time. AB - IW threatened & coerced into not filing claims. Some employers have denied a work related injury, resulting in denial of claim benefits for IW. BC - It gives employers a financial reason for not reporting claims.										
10. HAS THERE BEEN PUBLIC CONSULTATION OR HEARINGS ON EXPERIENCE RATING RECENTLY?										
NO - Survey done	NO			NO	YES	YES	NO	YES	YES	

NF	NS	PEI	NB	QC	ON	MB	SK	AB	YT	BC
in 1996.										
11. WHAT WAS THE RESULT?										
MB - Suggestions that the new rating system will not stop claim suppression and may entice employers to pressure IW to RTW before they are ready. These concerns are being looked at by WCB. Future studies of the system may result in WCB imposing factors into their rate assessment formula to counteract some of these issues. AB - PIR program has been operating since 1993. In 1998, due to policy consultations consensus on a new design was reached. Under the new model, all employers in Alberta with a WCB account can participate in the program regardless of their company's size or industry. The previous program was geared towards either large employers or small employers belonging to an industry or safety association. YT - Both the stakeholders & B.O.D. directed Administration not to implement. ON - Consultations are not completed. BC - Initially, the Board's proposal was to eliminate ERA for all but the largest employers; but employer group responses changed its mind										
12. DOES YOUR GROUP HAVE A POSITION ON EXPERIENCE RATING IN WORKERS COMPENSATION?										
YES				Not a position but principles of analysis.	YES - Eliminate completely.	Not directly - but through the MFL.	YES	YES	YES - We will not accept Experience Rating.	
NF - On behalf of the NLIWA, incentives should not have to be provided to employers to provide safe workplaces & practices. They should not have to be given an incentive to become more proactive in their approach to safety & claims management. There should be more consideration of lost wages, lost families, loss of lifestyle financial incentives for workers who live with the repercussions of being injured or become a fatality at the work site. Employers have to be held accountable where it hurts, the bottom line, rather than whining over increases in premiums when a worker has no right to sue. It is the employers responsibility when a workplace injury occurs & and they should have the mind set that they are accountable...totally. Sensitivity and the human recognition has to be the goal, not making it easier on the employers...Sir William Meredith said it best; in part, "Justice: do what is right; & Do not mix up compensation with employer concerns." SK - If a company has good OH&S practices, they deserve a rebate. But when companies abuse the system and abuse the IW, they don't deserve any rebates. AB - It should be abolished. It gives employers even more incentive to have workers fail to complete injury reports. BC - Generally, the feeling among the worker community is it should be eliminated.										
13. ADDITIONAL COMMENTS:										
	It doesn't help injured workers.									
MB - This program does not come into effect until 2001. It is in itself the economic resource to maintain the WCB system. The effectiveness of the system will depend in part on its delivery and the amount of support services put in place to ensure that I.W.'s are the primary concern such as health and safety. Programs require policies and staff that protect the I.W. by having the ability and will to enforce the policies. If this is not done, then companies are protected on the backs of injured workers. ON - Experience rating is a disincentive to re-employ I.W.'s and the bottom line is I.W. loose again. SK - Rebates should go to the OH&S committee for job modifications. WCB brags about the amount of money they give back to employers. AB - Interesting to note that some of the worst companies for workplace accidents are among those receiving rebates. One employers sends workers to hospital on a regular basis. YT - We have seen how bad experience rating is in other jurisdictions and will fight it each time the administration tries to bring it forward.										

COMPARAISONS PROVINCIALES SUR LA FIXATION DE TAUX PARTICULIERS

TERRE-NEUVE	NOUV.-ÉCOSSE	Î.-P.-É	N.-B.	QUÉBEC	ONTARIO	MANITOBA	SASKATCHEWAN	ALBERTA	TERR. DU YUKON	C.-B.
1. Y A-T-IL UN SYSTÈME DE RABAIS, DE TARIFS RÉDUITS POUR LES INDIVIDUS OU LES EMPLOYEURS, OU ENCORE UNE AUTRE FORME DE MOTIVATION PÉCUNIAIRE DIRECTE POUR LES EMPLOYEURS EN VUE DE RÉDUIRE LE NOMBRE ET LE COÛT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL?										
OUI	OUI			OUI	OUI	OUI. Entrera en vigueur en 2001.	OUI	OUI	NON	OUI
2. SI OUI, COMMENT S'APPELLE LE SYSTÈME?										
	Tarification particulière.				Tarification particulière.		Réduction de primes et rabais.			
AB - « Partners in Injury Reduction » (PIR) (partenaires pour la réduction des lésions). TN - « 1999 Experience Rating » (tarification particulière de 1999). Aussi : « Worksafe Plan » (régime de travail sécuritaire), distinct de la tarification particulière. PQ - Un mélange de tarification particulière selon des catégories; le plus souvent, tarification rétrospective pour les grosses industries. CB - Premium Modification System (PRM) & ER2000										
3. COMMENT FONCTIONNE CE SYSTÈME?										
					Selon le coût des réclamations.		Selon les accidents sans perte de temps.			
TN - Le principe est de « récompenser et de pénaliser » les employeurs. Il est obligatoire pour les entreprises qui sont admissibles; pour être admissible, la WHSCC (commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail) utilise une méthode basée sur l'historique de l'entreprise (coût des réclamations, primes d'évaluation et liste de paye). Il y a des différences aussi dans la façon dont la répartition des coûts et le recouvrement des dettes sont inclus dans les calculs de taux; de plus, les variations dans les coûts administratifs peuvent être un facteur dans les différences de taux d'évaluation. AB - Les employeurs ayant mis l'accent sur la réduction des lésions et le traitement des réclamations reçoivent de plus gros rabais reflétant leur contribution. TY - Des tentatives ont été faites mais jusqu'à maintenant, employeurs et employés ont réussi à empêcher l'instauration. CB - Calculations sur les demandes de revient des employeurs relatif(ve) au prix de groupe.										
A) EST-IL BASÉ SUR LE COÛT RÉEL DES RÉCLAMATIONS COMPARATIVEMENT AUX PRIMES PAYÉES?										
OUI	OUI			NON	OUI		Incertain.	OUI		OUI
MB - NON. Il est basé sur une combinaison de coût de réclamation direct et de coûts du système mis en commun.										
B) LES COÛTS SONT-ILS RÉPARTIS SUR 3 ANS? OU SELON UN AUTRE NOMBRE D'ANNÉES?										
OUI	Incertain.			NON	OUI	OUI. 5 ans.	Incertain.	Ne sait pas.		OUI. 3 ans
TN - Ils sont répartis sur trois ans; par exemple, les taux de l'an 2000 ont été établis d'après 1996, 1997 et 1998, 1999 étant considéré comme une année d'antériorité.										
C) LE PROGRAMME TIEN-IL COMPTE DE LA FRÉQUENCE DES ACCIDENTS?										
OUI.	NON			NON	NON	OUI	Incertain.	OUI		NON
TN - L'employeur considérerait une répercussion sur les taux et sur les surcharges.										
D) UN AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ FAIT-IL PARTIE DU PROGRAMME?										
NON.	Incertain.			NON	NON	Incertain.	Incertain.	OUI		NON

TERRE-NEUVE	NOUV.-ÉCOSSE	Î.-P.-É	N.-B.	QUÉBEC	ONTARIO	MANITOBA	SASKATCHEWAN	ALBERTA	TERR. DU YUKON	C.-B.
TN - Terre-Neuve compte environ 5 000 employeurs; ce serait un cauchemar administratif.										
E) LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS RECEVOIR DES RABAIS TOUT EN DEVANT DÉBOURSER D'AVANTAGE EN VERTU DU PROGRAMME?										
NON.	OUI			NON	OUI	Incertain.	OUI	NON		OUI
TN - Pas les deux dans la même année. Les employeurs ne recevraient pas de rabais et des pénalités la même année. Ce serait l'un ou l'autre. Les types de réclamations exclus de la tarification sont : maladies industrielles, tierces parties, réclamations rejetées, trop-perçus et intérêts versés pour les retards à recevoir les paiements. Sont également exclus : frais administratifs, frais de santé et sécurité au travail, charges futures connues et provisions. CB - Les employeurs peuvent gagner jusqu'à 50% de rabais sur leur prime de base ou 100% de surcharge.										
F) LES VICTIMES DU TRAVAIL SONT-ELLE INCITÉES À RETOURNER AU TRAVAIL TROP TÔT? AVEZ-VOUS DES DÉTAILS?										
OUI	OUI			OUI	OUI.	OUI		OUI		OUI
MB - C'est possible. Le système de tarification ne comprend pas les réclamations en deçà de deux semaines. Il va sans dire qu'un employeur va essayer de faire rentrer un travailleur ou une travailleuse le plus tôt possible. ON - La victime du travail passe pour peu coopérative si elle n'accepte pas l'offre de l'employeur. SK - OUI. La victime du travail va très vite en réadaptation puis retourne au travail très tôt dans un programme non suivi; puis c'est la mise à pied. AB - La plupart des victimes d'accidents et de maladies du travail en Alberta sont incitées à retourner au travail avant d'en être physiquement capable. Si l'employeur participe au programme PIR, il y a encore plus de motivation à faire rentrer la victime du travail : une récompense pécuniaire pour l'employeur. CB - Ceci est une des plaintes les plus prééminentes.										
4. LE FAIT DE NE PAS DÉCLARER LES ACCIDENTS, OU PAS ASSEZ SOUVENT, POSE-T-IL UN PROBLÈME DANS VOTRE PROVINCE?										
OUI	OUI			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
5. LES EMPLOYEURS GAGNENT-ILS À NE PAS DÉCLARER LES ACCIDENTS?										
OUI	NON			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
6. SELON VOTRE EXPÉRIENCE, CETTE MOTIVATION PÉCUNIAIRE POUR LES EMPLOYEURS COMPORTE-T-ELLE DES RÉSULTATS POSITIFS POUR LES VICTIMES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES DU TRAVAIL?										
NON	NON			NON	NON	NON	NON	NON		??
7. VEUILLEZ FOURNIR DES DÉTAILS.										
TN - Les lésions augmentent, de sorte que les pratiques et lieux de travail sont encore dangereux. Les employeurs ne perçoivent pas le retour au travail d'une victime du travail comme étant à leur avantage, parce que ces employeurs ont encore tendance à dire « pas de relâchement » ou encore « pas d'autre travail disponible ». Il y a la menace constante qu'on doive réduire les services aux victimes d'accidents et de maladies du travail pour soutenir le passif non capitalisé. NE - Des entreprises ont des victimes du travail qui ne font rien afin qu'elles puissent conserver leurs journées sans accident. Westray a reçu un prix pour la sécurité un mois avant que 26 hommes se fassent tuer. ON - La fréquence de victimes d'accidents et de maladies du travail sans emploi augmente. MB - L'examen du modèle de tarification révèle des inquiétudes et peut poser des problèmes futurs une fois que les taux particuliers entreront en vigueur en 2001. CB - Les meilleurs employeurs investent le plus d'effort dans la protection et la réhabilitation.										
8. CETTE MOTIVATION PÉCUNIAIRE COMPORTE-T-ELLE DES RÉSULTATS NÉGATIFS POUR LES VICTIMES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES DU TRAVAIL?										
OUI	OUI			OUI	OUI	Peut-être.	OUI	OUI		
9. VEUILLEZ FOURNIR DES DÉTAILS.										

TERRE-NEUVE	NOUV.-ÉCOSSE	Î.-P.-É	N.-B.	QUÉBEC	ONTARIO	MANITOBA	SASKATCHEWAN	ALBERTA	TERR. DU YUKON	C.-B.
TN - Beaucoup de pression de la part de l'employeur sur une victime du travail pour qu'elle retourne au travail plus tôt, ce qui entraîne des pressions lors du traitement des réclamations par la commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail. La personne accidentée ou tuée est perçue comme le problème! NE - Soit forcer les victimes du travail à quitter par la faim, soit les forcer à accepter du travail contre-indiqué. PQ - Les employeurs font tout leur possible pour ne pas présenter des réclamations et contestent celles qui le sont. ON - Cela favorise la dissimulation des réclamations, ce qui se produit déjà partout en province. SK - Les accidents graves sont déclarés comme étant sans perte de temps. La victime du travail demande d'être indemnisée mais la WCB rejette la réclamation parce que la lésion n'est pas grave (il n'y a pas eu perte de temps). AB - On menace et contraint la victime du travail à ne pas déposer de réclamation. Certains employeurs ont refusé une lésion liée au travail, ce qui a privé la victime du travail de prestations. CB - Ceci donne aux employeurs une raison financière pour ne pas rendre compte les plaintes.										
10. Y A-T-IL EU RÉCEMMENT CONSULTATION PUBLIQUE OU AUDIENCES SUR LA TARIFICATION PARTICULIÈRE?										
On a réalisé un sondage en 1996.	NON			NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
11. QUEL EN A ÉTÉ LE RÉSULTAT?										
S.O.	S.O.									
ON - Les consultations ne sont pas terminées. MB - Des suggestions à l'effet que le nouveau système de tarification ne freinera pas la suppression des réclamations et pourrait inciter les employeurs à forcer les victimes du travail à retourner au travail avant qu'elles ne soient prêtes. La Commission des accidents du travail se penche présentement sur ces inquiétudes. Des études à venir sur le système pourraient faire en sorte que la CAT impose des facteurs dans sa formule d'évaluation des taux pour contrebalancer certaines des questions. AB - Le programme PIR est en place depuis 1993. En 1998, il y a eu consensus sur un nouveau concept par suite des consultations sur la politique. En vertu du nouveau modèle, tout employeur en Alberta ayant un compte avec la WCB peut participer au programme sans égard à l'envergure ou à la nature de l'entreprise. L'ancien programme visait soit les gros employeurs, soit les petits employeurs qui appartenaient à une industrie ou à une association de sécurité. YT - Les parties intéressées et le conseil d'administration ont signifié à l'Administration de ne pas l'instaurer. CB - Au début, la proposition du Bureau était d'éliminer ERA pour tous sauf les plus grands employeurs; mais les groupes d'employeurs ont changé d'idées.										
12. VOTRE GROUPE A-T-IL ADOPTÉ UNE POSITION AU SUJET DE LA TARIFICATION PARTICULIÈRE POUR L'INDEMNISATION DES VICTIMES DU TRAVAIL?										
OUI				Non, plutôt des principes d'analyse.	OUI. Éliminer au complet.			OUI.	OUI. Nous n'acceptons pas la tarification particulière.	

TERRE-NEUVE	NOUV.-ÉCOSSE	Î.-P.-É	N.-B.	QUÉBEC	ONTARIO	MANITOBA	SASKATCHEWAN	ALBERTA	TERR. DU YUKON	C.-B.
TN - Au nom de l'association des victimes d'accidents et de maladies du travail de Terre-Neuve, on ne devrait pas avoir à offrir de motivation aux employeurs pour les inciter à fournir des lieux de travail et des pratiques sans danger. Ce ne devrait pas être nécessaire de leur offrir des motivations pour devenir plus proactif dans leur approche de la sécurité et du traitement des réclamations. Il devrait y avoir plus de considération pour les salaires perdus, les familles perdues, les styles de vie perdus, ainsi que des encouragements pécuniaires pour les travailleurs et travailleuses qui doivent vivre avec les conséquences d'une lésion au travail ou d'une mortalité. Les employeurs doivent répondre de leurs actes là où ça fait mal, en termes d'argent, plutôt que de se plaindre au sujet des augmentations de primes, alors que l'employé n'a même pas le droit de poursuivre en justice. C'est la responsabilité de l'employeur quand il se produit un accident ou une maladie du travail. L'employeur doit savoir qu'il en est entièrement responsable. L'objectif doit être la sensibilité et la reconnaissance humaine — et non rendre la vie plus facile pour l'employeur. Sir William Meredith l'a bien exprimé : « Justice : fais ce qui est juste et ne confonds pas l'indemnisation avec les préoccupations de l'employeur. » MB - Pas directement, plutôt par l'intermédiaire de la fédération du travail du Manitoba (MFL). SK - Si l'entreprise a de bonnes pratiques de santé-sécurité au travail, elle mérite un rabais. Mais quand une entreprise abuse du système et de la victime du travail, elle ne mérite aucun rabais. AB - Elle doit être abolie. Elle incite davantage les employeurs à encourager les travailleurs et travailleuses à ne pas remplir les rapports d'accident. CB - Généralement, la communauté de travailleur/euse désire que ce soit éliminer.										
13. REMARQUES SUPPLÉMENTAIRES.										
NE - Cela n'aide pas les victimes d'accidents et de maladies du travail. ON - La tarification particulière a un effet dissuasif sur le réembauchage de victimes du travail; le résultat net est que les victimes du travail perdent encore une fois. MB - Ce programme n'entre pas en vigueur avant 2001. C'est en soi la ressource économique pour maintenir le système d'indemnisation des travailleurs et travailleuses. L'efficacité du système dépendra en partie de son fonctionnement et des services de soutien mis en place pour s'assurer que les victimes d'accidents et de maladies du travail soient la première préoccupation, comme la santé et la sécurité. Les programmes ont besoin de politiques et de personnel qui protègent la victime du travail en ayant la capacité et la volonté de faire respecter ces politiques. Sinon, ce sont les entreprises qui sont protégées sur le dos des victimes du travail. SK - Les rabais devraient aller au comité OS&S pour des modifications au travail. La WCB se targue de la somme d'argent qu'elle retourne aux employeurs. AB - Il est intéressant de constater que certaines entreprises ayant le plus d'accidents du travail comptent parmi celles qui reçoivent des rabais. Un de ces employeurs envoie régulièrement des employés à l'hôpital. TY - Nous avons vu ce que la mauvaise tarification particulière fait dans d'autres juridictions et nous allons la combattre chaque fois que l'Administration tentera de nous l'imposer.										

CIWA/ACVAMT IS ABOUT	OUR GOALS	PUBLICATIONS AVAILABLE
SUPPORT We are a national network of injured worker's groups (IWG's) and we exist to strengthen and support the work of local and provincial IWG's across Canada. INDEPENDENCE We believe that injured workers should be in control of their own destinies & Injured Workers Groups must be democratically controlled by injured workers. PARTNERSHIPS We believe that we can best assist these objectives by providing training and educational resources in partnership with provincial or territorial organizations of injured workers and the trade union movement at all levels. INFORMATION SHARING We believe that by sharing our stories and our experience we can learn from each other and become better educated and exert more control over our lives.	✓ To work towards a just system of compensation, rehabilitation and re-employment in all of Canada. ✓ To provide a national forum for debating issues concerning injured workers at national conferences and board workshops. ✓ To gather and share information with groups across Canada. ✓ To improve the Occupational Health & Safety of workers across Canada. ✓ To identify and make available, educational and training resources produced by the union movement and other agencies, that focus on organizing and maintaining effective injured worker groups. ✓ To enhance the local base of the injured workers movement through all our activities. ✓ To form partnerships that will achieve common goals.	☐ The VOICE OF INJURED WORKER ☐ PLAIN TALK ☐ HOW TO IMPROVE RELATIONS BETWEEN INJURED WORKERS & ORGANIZED LABOUR ☐ REPORT ON RELATIONS WITH LABOUR SESSION AT CIWA NATIONAL CONFERENCE, REGINA 1992 ☐ RETURNING TO WORK ☐ VOC REHAB & RE-EMPLOYMENT FROM THE INJURED WORKER'S PERSPECTIVE ☐ INJURED WORKERS ... ON THE MOVE <u>VIDEOS & WORKBOOKS</u> ☐ SURVIVORS, 1997 ☐ TOGETHER WE CAN WIN, 1997 ☐ PEER HELPER TRAINING MANUAL, 2000 - "PEOPLE HELPING PEOPLE" ☐ LE COMBAT QUOTIDIEN DES VICTIMES DU TRAVAIL, 1999 <u>To find out more, please contact us at:</u> CIWA/ACVAMT P.O. Box 3678 1201 Jasper Drive Thunder Bay, ON P7B 6E3 Ph: 807-345-3429 Fx: 807-344-8683 Toll Free: 1-877-787-7010

Connect with an injured workers group near you.

Check out our web site at: www.ciwa.ca

and click on "Who to Contact"

.... OR

Call our office at (807) 345-3429 or Toll Free at 1-877-787-7010

This Newsletter is intended to share information of interest to injured workers, union activists and their supporters. It provides a forum for sharing our experiences - so we can learn from each other - in order to improve the lives of injured and disabled workers and the system that is there to assist them.

Please help - by sharing your story with us.