Cadre de tarification préliminaire proposé

Séance technique

28 avril 2015

But de cette séance

- La CSPAAT comprend que vous puissiez avoir des questions sur ce qui est proposé et sur les répercussions pour vous et votre entreprise. Notre but est de nous assurer que vous comprenez, au niveau qui vous semble nécessaire, et avez l'occasion de poser les importantes questions qui vous préoccupent.

- Nous avons reçu des questions avant cette séance qui ont influé sur le contexte de la présentation ou ont été intégrées aux diapositives. Nous répondrons aux questions qui n'ont pas été abordées dans cette présentation. Le document de questions et réponses publié sur notre site sera mis à jour après les séances techniques.

- Le but de la séance d'aujourd'hui est de vous donner la possibilité de mieux comprendre comment le cadre de tarification préliminaire proposé fonctionnerait ainsi que l'analyse qui a mené à certaines de ses principales caractéristiques. Compte tenu du vaste auditoire présent aujourd'hui, nous ne discuterons pas des résultats et des questions qui relèvent de secteurs ou d'employeurs particuliers.

- À partir de mai, la CSPAAT mènera des séances de groupes de travail où les intervenantes et intervenants pourront poser des questions concernant un secteur d'industrie particulier.

- De plus, à n'importe quel moment au cours de cet entretien, la CSPAAT est prête à fournir plus de soutien pour aider les intervenants, les groupes de représentants ou les associations à mieux comprendre ce qui est proposé.

- Pour plus de précisions sur la participation aux séances de groupes de travail, veuillez écrire à consultation_secretariat@wsib.on.ca.

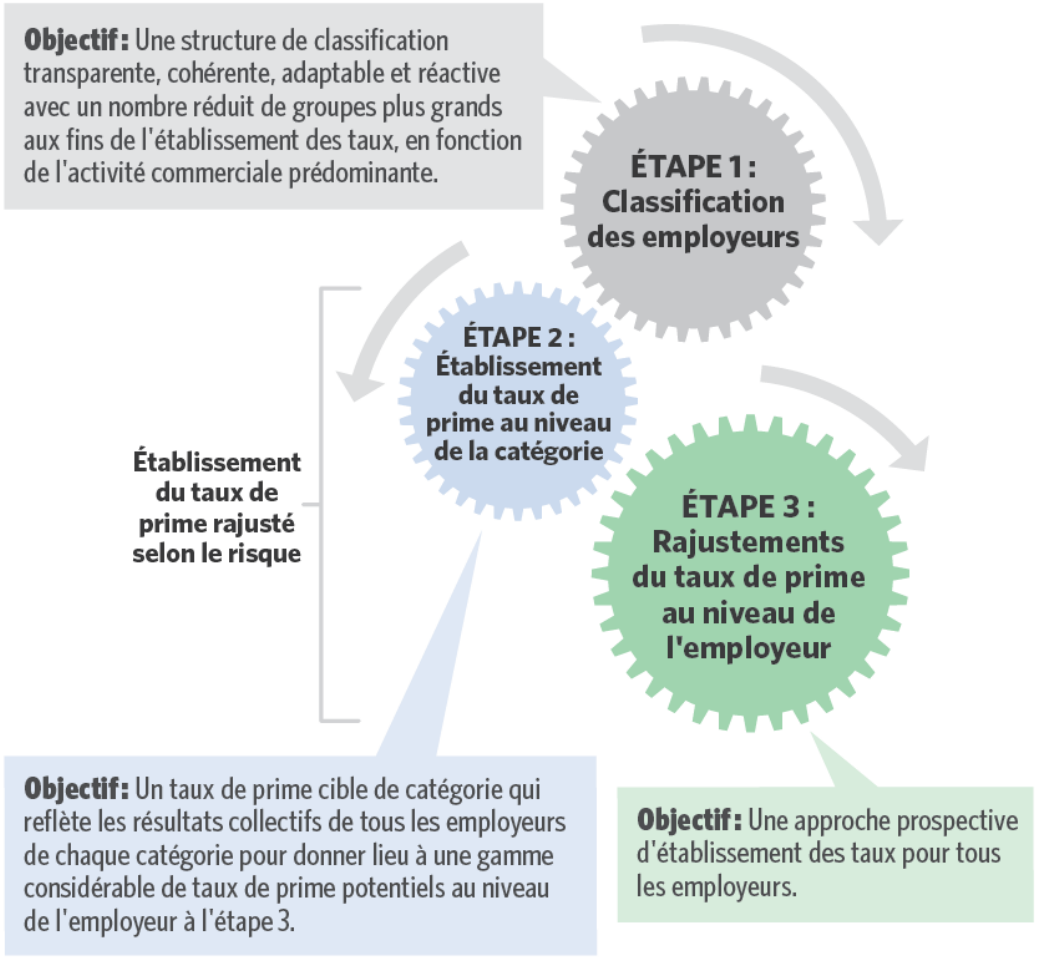
Neutralité des revenus comme pierre d'assise

- Le cadre de tarification préliminaire proposé représente un modèle de travail plausible qui vise à traiter des questions fondamentales soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même, en rapport avec la structure actuelle de classification des employeurs et les processus d'établissement des taux de prime.

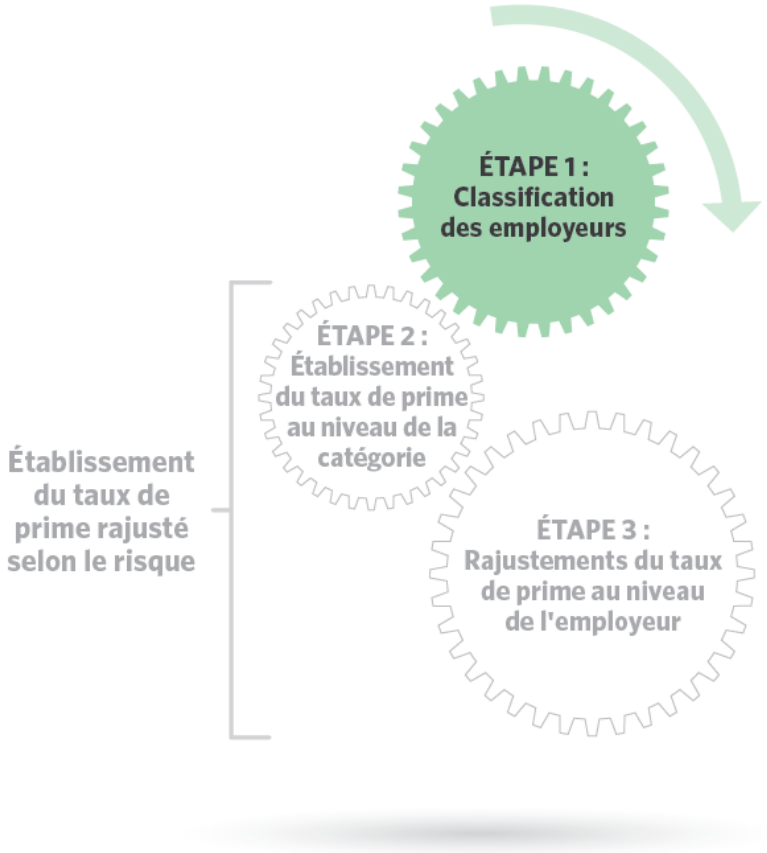
- L'adoption d'une nouvelle structure de classification et d'un processus prospectif de taux de prime rajustés selon le risque n'aurait aucun effet sur le montant total de primes perçues par la CSPAAT, c'est-à-dire qu'elle serait neutre sur le plan des revenus.

- Cependant, le nouveau système répartirait les primes de façon raisonnable et graduelle entre les employeurs individuels en fonction de leurs résultats en matière d'indemnisation et ferait en sorte qu'ils paient leur juste part de la protection contre les accidents du travail.

Cadre de tarification préliminaire proposé : Approche en trois étapes



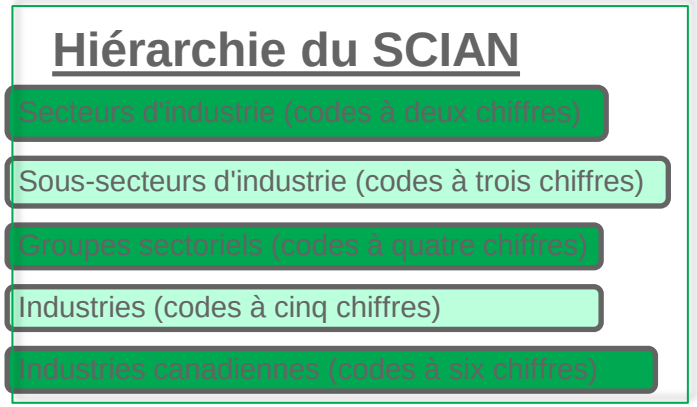
Étape 1 : Classification des employeurs



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

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord : Aperçu

- Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à remplacer le système de classification actuel fondé sur les codes de la Classification type des industries (CTI) par un nouveau système de codes industriels appelé Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).



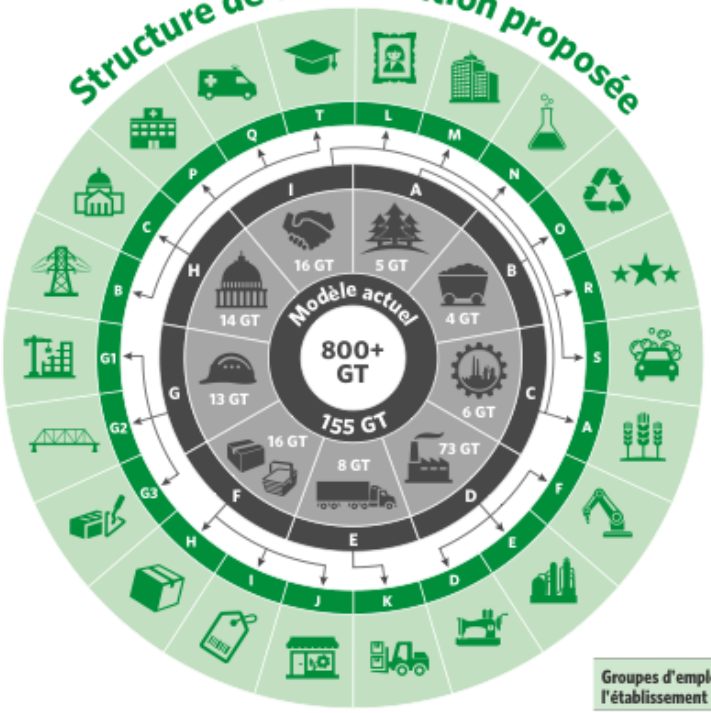
- Le SCIAN est un système hiérarchisé de classification des industries qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il a remplacé la CTI en 1997. Il est mis à jour tous les cinq ans pour tenir compte de l'évolution de l'économie nord-américaine.

- La version actuelle du SCIAN a été mise à jour en 2012, et toute révision envisagée sera intégrée à la version attendue en 2017.

- La majorité des employeurs ont présentement un seul numéro de SCIAN, et certains pourraient en avoir plusieurs. Lorsqu'il s'agit de faire une déclaration à l'Agence du revenu du Canada, un seul numéro de SCIAN est utilisé pour toute l'exploitation.

Structure de classification proposée

- Structure de classification simple et compréhensible, généralement basée sur les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
- Regroupement au sein d'un nombre considérablement réduit de groupes pour régler la question du magasinage de taux et celle de la complexité du système actuel (p. ex., l'actuelle catégorie D, qui compte 73 groupes d'employeurs, deviendrait une catégorie de trois groupes d'employeurs dans le modèle proposé).
- Abandon de la pratique d'établissement de taux multiples en faveur de la classification par activité commerciale prédominante de tous les employeurs au niveau organisationnel (plutôt qu'au niveau des comptes).



STRUCTURE DE CLASSIFICATION PROPOSÉE	
A	Industries des ressources primaires
B	Services publics
C	Administration publique
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe
E	Ressources et fabrication connexe
F	Machinerie et autres produits manufacturés
G1	Construction de bâtiments
G2	Construction d'infrastructures
G3	Métiers spécialisés, construction
H	Commerce de gros
I	Commerce de détail général
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés
K	Transport et entreposage
L	Industrie de l'information et industrie culturelle
M	Finances
N	Services professionnels, scientifiques et techniques
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement
P	Hôpitaux
Q	Services de santé et services sociaux
R	Loisirs et hôtellerie
S	Autres services
T	Éducation

	SYSTÈME ACTUEL	CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ
Groupes d'employeurs aux fins de l'établissement des taux de prime	155 GT	22 catégories et 1550 bandes de risque

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord : Adaptation

- La structure de classification proposée, tout en utilisant un système de lettres qui s'harmonise avec les dispositions législatives, correspond au système de numérotation du SCIAN.
- Le tableau ci-joint montre la correspondance entre la structure de classification proposée de la CSPAAT et le niveau à 2 ou 3 chiffres du SCIAN.
- Lien au site Web de Statistique Canada sur le SCIAN – Cliquez ici

Structure de classification proposée		Équivalent du SCIAN
A	Industries des ressources primaires	11-21
B	Services publics	22
C	Administration publique	91
D	Alimentation, textiles et fabrication connexe	31
E	Ressources et fabrication connexe	32
F	Machinerie et fabrication connexe	33
G1	Construction de bâtiments	236
G2	Construction d'infrastructures	237
G3	Métiers spécialisés, construction	238
H	Commerce de gros	41
I	Commerce de détail général	44
J	Magasins de vente au détail et magasins à rayons spécialisés	45
K	Transport et entreposage	48-49
L	Industrie de l'information et industrie culturelle	51
M	Finances	52-53-55
N	Services professionnels, scientifiques et techniques	54
O	Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement	56
P	Hôpitaux	622
Q	Services de santé et services sociaux	621-623-624
R	Loisirs et hôtellerie	71-72
S	Autres services	81
T	Éducation	61

En quoi le SCIAN diffère-t-il du CTI?

- Un examen comparatif SCIAN-CTI de la classification des employeurs montre que la classification proposée fondée sur le SCIAN regroupera différemment certains types d'industries.
- Le passage d'une catégorie à une autre comporte des effets précis sur le secteur de la construction, étant donné que la *Loi* précise certaines obligations propres au secteur (le projet de loi 119 et les dispositions sur le rengagement et le retour au travail du *Règlement* (*Règlement de l'Ontario 35/08)*).

CATÉGORIE ACTUELLE	CONSTATATIONS
Catégorie A	Près de 90 % des gains assurables de la catégorie A, Produits forestiers, conviendraient mieux à la catégorie proposée Ressources et fabrication connexe; 9,7 % de ceux-ci passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires.
Catégorie B	90,0 % de la catégorie B, Extraction minière et industries connexes, passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires; le reste passerait à Métiers spécialisés, construction (2,5 %) et à Ressources et fabrication connexe (4,6 %).
Catégorie C	60,8 % de la catégorie C, Autres ressources primaires, passeraient à la catégorie proposée Industries des ressources primaires; 29,4% passeraient à la catégorie proposée Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
Catégorie D	La catégorie D, Fabrication, serait principalement répartie entre les trois catégories proposées : Alimentation, textiles et fabrication connexe (13,9 %), Ressources et fabrication connexe (21,8 %) et Machinerie et autres produits manufacturés (56,8 %).
Catégorie E	La catégorie E, Transport et entreposage, correspondrait principalement à la catégorie proposée Transport et mise en entrepôt (82,0 %), mais 11,3 % passeraient à la catégorie proposée Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
Catégorie F	La catégorie F, Commerces de détail et de gros, correspondrait aux quatre catégories proposées : Commerce de gros (30,1 %), Activités de détail générales (39,9 %) et Activités de détail spécialisées et Magasins à rayons (14,5 %); alors que 8,4 % passeraient à Autres services.
Catégorie G	La catégorie G, Construction, serait principalement répartie entre les trois catégories proposées : Construction de bâtiments (16,0 %), Construction d'infrastructures (10,0 %) et Métiers spécialisés, construction (64,4%).
Catégorie H	La catégorie H, Gouvernement et industries connexes, serait principalement divisée en les cinq catégories proposées : Services publics (8,6 %), Administrations publiques (18,5 %), Services de santé et services sociaux (27,7 %), Hôpitaux (34,9 %) et Éducation (5,9 %).
Catégorie I	La catégorie I, Autres services, passerait à un certain nombre de nouvelles catégories, principalement les nouvelles catégories Services professionnels, scientifiques et techniques (27,2 %) et Loisirs et hôtellerie (25,4 %), suivies des Services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement (19,3 %), Finances (8,4 %), Industrie de l'information et industrie culturelle (7,2 %) et Autres services (6,9 %).

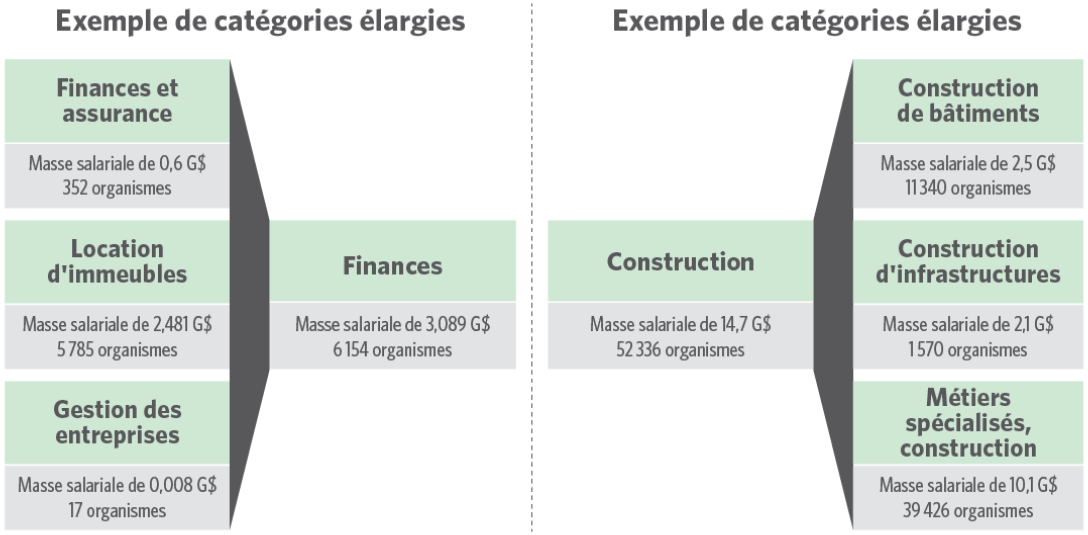
P. ex. Sacs en papier et Produits de consommation en papier, Panneaux de particule, Bardeaux : se déplacent vers la catégorie Fabrication.

P. ex. Nettoyage d'étable et Entretien du gazon : quittent la catégorie Ressources primaires.

P. ex. Enlèvement de l'amiante et Nettoyage de vitres : quittent la catégorie Construction.

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord : Adaptation

- La structure de classification proposée est adaptée de celle du SCIAN, qui convient au système d'indemnisation des travailleurs et à l'économie unique de l'Ontario.
- La **prévisibilité actuarielle** est une mesure du degré de fiabilité des coûts des demandes passées pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime équitablement.
- La prévisibilité actuarielle d'une catégorie a été établie à partir d'un seuil préliminaire de 2 milliards de dollars de gains assurables. Cela procure un degré de stabilité qui peut être utilisé pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime équitablement.
- Les catégories à deux chiffres du SCIAN ont été soit réduites, soit élargies en tenant compte de la prévisibilité actuarielle et du désir d'établir une structure simple et compréhensible et de procéder à des regroupements au sein d'un nombre considérablement réduit de groupes pour qu'il ait moins de complexité que dans le système actuel.



Les risques ou les résultats en matière d'indemnisation associés aux sous-catégories et aux employeurs sont-ils pris en considération dans ces groupes?

- Dans le système de classification actuel, les employeurs sont classifiés dans les 155 groupes de taux en fonction de leurs activités commerciales sans prendre en considération le risque ou les résultats en matière d'indemnisation des sous-catégories ou des employeurs individuels au sein des groupes. Cette situation est problématique parce que les employeurs paient effectivement un taux de prime associé au groupe et à ses divers résultats et activités, sous réserve de rajustements de tarification par incidence pour certains.

- La structure de classification qui est proposée actuellement ne tient pas compte des résultats en matière d'indemnisation des sous-catégories au sein du groupe, mais il y a une différence fondamentale ... les employeurs ne paient pas le taux de groupe, ils paient un taux de prime qui reflète mieux leurs propres résultats individuels.

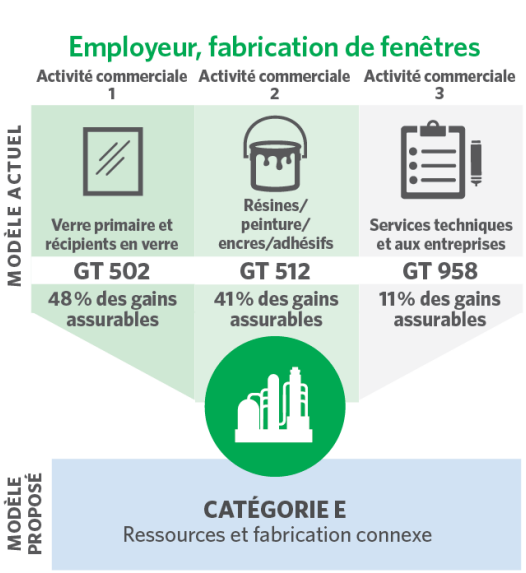
- La CSPAAT reconnaît qu'il pourrait y avoir une disparité de risque au sein des 22 catégories d'industrie proposées. L'approche relative aux bandes de risque proposée (qui augmente le nombre de bandes de risque pour contrecarrer la disparité qui pourrait exister et qui est détaillée dans la présentation) traite de ces points.

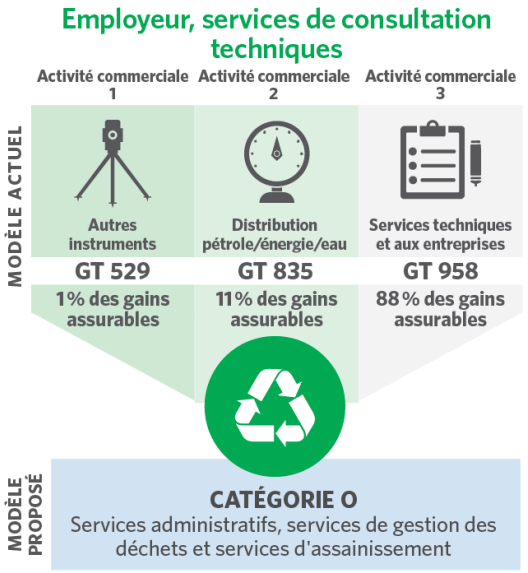
- Cela dit, la CSPAAT continue d'examiner les catégories afin de déterminer si une expansion accrue produirait de meilleurs résultats, et sollicite précisément les commentaires des intervenants pour déterminer si les risques ou les résultats en matière d'indemnisation des sous-catégories devraient être considérés à ce stade du cadre de tarification.

Activités commerciales multiples

- Le cadre de tarification préliminaire proposé mettrait fin à la pratique actuelle, où un seul employeur peut payer plusieurs taux de prime, ce qui augmente considérablement la complexité du système et peut avoir des conséquences défavorables sur l'équité du système.

- Aux fins de l'établissement des taux de prime, le cadre de tarification préliminaire proposé classifie tous les employeurs dans une seule catégorie en fonction de leur catégorie prédominante. Aux fins de la modélisation, la CSPAAT définit la « catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.





Comment l'activité commerciale prédominante sera-t-elle déterminée lorsqu'une entreprise a plusieurs groupes de taux?

- Un employeur serait classifié en fonction de sa catégorie d'industrie prédominante (l'une des 22 catégories d'industrie qui sont proposées) et non en fonction de son groupe de taux prédominant ou de son unité de classification prédominante.

- Cela signifie que, bien que les gains assurables d'un employeur puissent être identifiés au niveau plus granulaire à 6 chiffres du SCIAN, le total des gains serait intégré aux 22 catégories d'industrie qui sont suggérées dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

- Toutes les activités commerciales de la très grande majorité des employeurs (même s'ils ont plusieurs groupes de taux dans le système actuel) relèveront d'une seule catégorie d'industrie ou d'une catégorie d'industrie nettement prédominante.

- Dans quelques cas (environ 5 %), les activités commerciales d'un employeur relèveront de deux ou de plusieurs catégories. La majorité des employeurs de ce groupe ont une activité commerciale prédominante claire.

Règles à l'égard des activités commerciales

- La classification des employeurs selon leur catégorie prédominante exige des modifications au *Règl. de l'Ont. 175/98* ainsi qu'aux politiques connexes, notamment la modification des dispositions qui traitent le processus de calcul des primes d'un employeur qui exerce des activités commerciales multiples.
- Dans le *Règl. de l'Ont. 175/98*, le terme « activité commerciale » est défini actuellement comme une activité ayant trait à la fabrication d'un produit ou à la prestation d'un service et comprend le travail accompli par les travailleurs domestiques.
- De façon semblable, une « activité auxiliaire » serait considérée comme faisant partie d'une activité ou des activités commerciales d'un employeur : non pas comme une activité commerciale en soi, sauf si elle consiste à fabriquer un produit ou à fournir un service qui n'est pas destiné à l'utilisation personnelle de l'employeur.
- Lorsqu'un employeur exerce à la fois des activités commerciales obligatoirement couvertes et non obligatoirement couvertes, il serait classifié en fonction de son activité commerciale prédominante obligatoirement couverte au niveau de la catégorie.
- Lorsqu'un employeur commence à exercer une nouvelle activité commerciale ou l'abandonne et que cette modification entraînerait un changement de catégorie, la CSPAAT examinerait ce cas particulier aux fins d'un éventuel changement de classification qui refléterait les changements immédiats effectués par l'employeur.
- Lorsqu'un employeur ne commence pas à exercer une activité commerciale ou l'abandonne (c.-à-d. seulement ses gains assurables ont changé), la CSPAAT examinerait ces renseignements aux fins d'une nouvelle classification potentielle pour l'année de prime suivante.

Ce que cela signifie pour les employeurs

- Dans la structure de classification proposée, la CSPAAT continuerait de classifier les employeurs conformément aux activités commerciales.

- Comme c'est le cas dans la structure actuelle, l'employeur serait tenu de déclarer tout changement concernant ses activités commerciales ou ses gains assurables.

- Les employeurs qui exercent une seule activité commerciale et donc qui déclarent actuellement la totalité de leurs gains assurables selon une seule UC ne seraient pas touchés par les règles relatives aux catégories prédominantes. Leur nouvelle classification correspondrait à une seule catégorie, selon la structure de 22 catégories proposée.

- Les employeurs qui déclarent actuellement leurs gains dans des UC multiples pour différentes activités commerciales continueraient de déterminer tous leurs gains et de les communiquer à la CSPAAT.

Quelle serait la période de gains assurables qui serait considérée pour déterminer l'activité commerciale prédominante?

- Pour effectuer la transition des employeurs actuels ayant un ou plusieurs comptes à la CSPAAT vers le nouveau mode de classification, la CSPAAT déterminerait la catégorie à laquelle un employeur doit appartenir en fonction des renseignements sur ses gains assurables d'une période continue de trois ans.

- Par exemple, pour déterminer la classification pour l'année de prime 2014 en utilisant le cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT examinerait les renseignements des trois années précédentes, de 2010 à 2012.

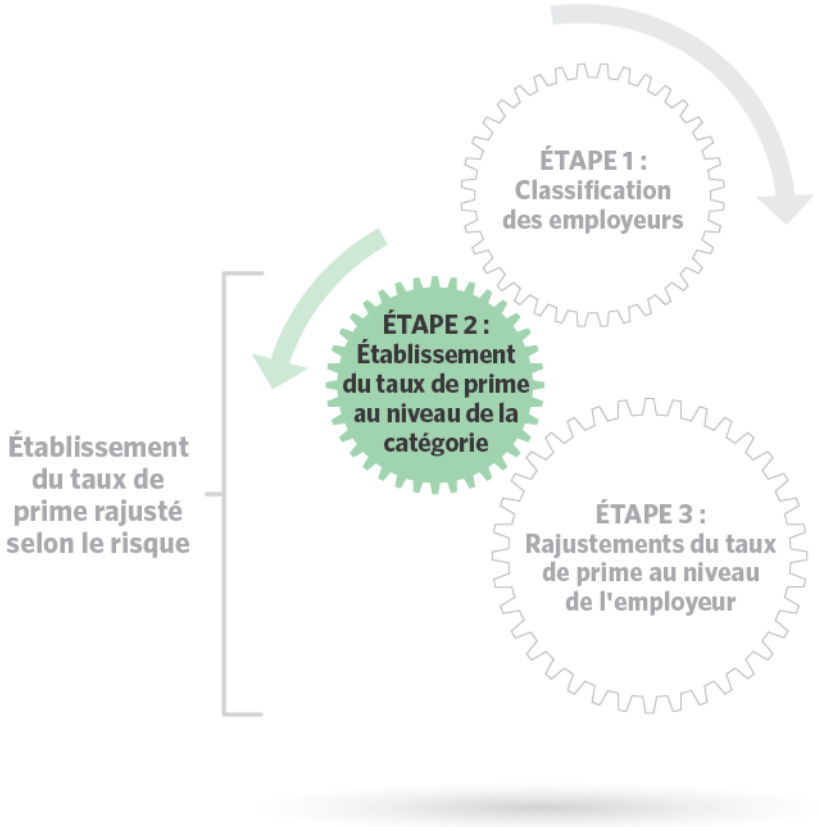
- Pour en arriver à cette approche, la CSPAAT a d'abord envisagé d'utiliser une période de six ans de renseignements, mais a constaté que cela faisait en sorte que certains employeurs étaient classifiés en fonction d'activités commerciales à masse salariale élevée qui avaient peut-être pris fin. La réduction de cette période à trois ans donne lieu à des résultats plus cohérents.

- Les nouveaux employeurs s'inscrivant pour la première fois après la mise en œuvre d'une nouvelle structure de classification informeraient la CSPAAT de leurs activités commerciales, comme c'est le cas à l'heure actuelle. De plus, ils devraient déterminer et, au besoin, démontrer la preuve de leur activité commerciale prédominante à la CSPAAT.

Agences de placement temporaire

- Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande de classifier les APT et leurs agents d'accueil dans la même catégorie pour s'assurer que les taux de prime sont liés à l'agent d'accueil.
- Cela signifie que les APT qui ont plusieurs clients dans une seule catégorie d'industrie auraient un compte pour cette catégorie. Si une APT a des clients dans plusieurs catégories d'industrie, elle aurait alors un compte pour chacun.
- On s'attend à ce que les APT transmettent leurs coûts de prime aux employeurs clients dans le cadre de leurs frais. Si les APT et les employeurs clients avaient des taux de prime semblables, l'incitation financière qui pousse les employeurs clients à utiliser les travailleurs des APT afin d'éviter les coûts de prime serait minime. Cette approche est celle qui ressemble le plus au coût des primes que l'agent d'accueil aurait payé s'il engagait directement.
- Pour faire en sorte que les APT et les agents d'accueil soient classifiés dans la même catégorie :
  - la CSPAAT demanderait que l'annexe 1 du *Règl. de l'Ont. 175/98* de la LSPAAT soit modifié afin d'indiquer que la location de main d'œuvre à une catégorie (indépendamment des activités qui sont effectuées) est considérée comme une activité commerciale de cette catégorie, ce qui est présentement le cas, mais seulement pour certains groupes de taux;
  - Les APT pourraient avoir une catégorie distincte liée à chaque catégorie qu'elles desservent, en plus d'une catégorie pour leurs propres activités à l'exclusion de la location de main d'œuvre.

Étape 2 : Établissement des taux de prime au niveau de la catégorie

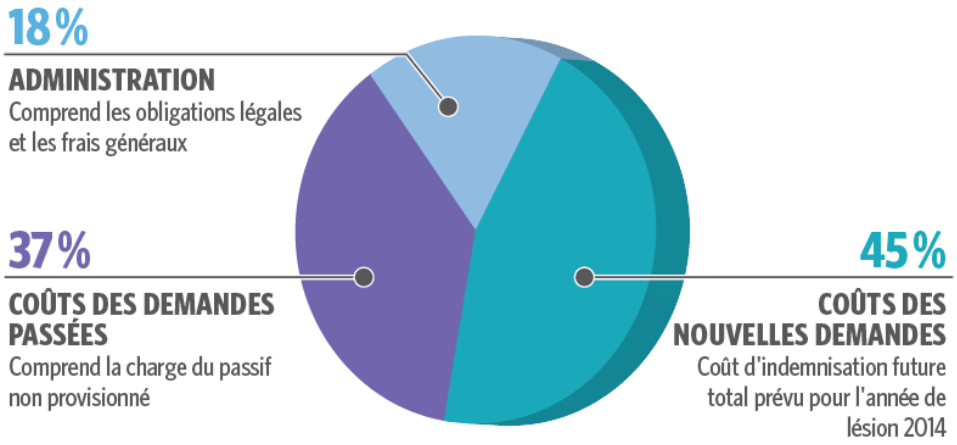


Objectif : **Un taux de prime cible de catégorie qui reflète les résultats d'indemnisation collectifs de tous les employeurs de chaque catégorie pour donner lieu à une gamme considérable de taux de prime potentiels au niveau de l'employeur à l'étape 3.**

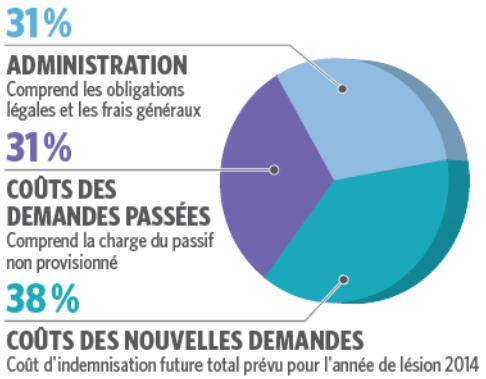
Étape 2 : Établissement des taux de prime au niveau de la catégorie Aperçu

- Comme dans l'approche actuelle, la CSPAAT utiliserait trois composantes pour déterminer le taux moyen de catégorie des 22 catégories d'industrie proposées.
- La répartition des coûts est distincte pour chaque catégorie d'industrie. Les industries de l'annexe 1 et deux industries précises ont été utilisées ci-dessous comme exemples. Composantes :

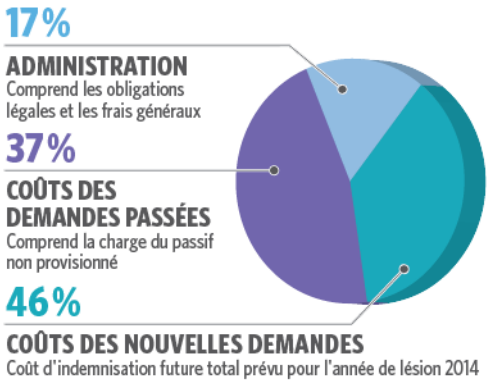
Annexe 1



Catégorie L : Industrie de l'information et industrie culturelle



Catégorie E : Ressources et fabrication connexe



Coûts des nouvelles demandes et frais administratifs : Répartition au niveau de la catégorie

Coûts des nouvelles demandes

- Le cadre de tarification préliminaire proposé propose de maintenir la méthode d'estimation actuelle du montant des coûts des nouvelles demandes nécessaire au niveau de l'annexe 1 et d'incorporer une limite par demande de prestations graduelle au niveau de la catégorie et de l'employeur. Cette limite par demande graduelle comporte un grand avantage sous forme de protection d'assurance pour les petits employeurs qui autrement seraient soumis à une plus grande volatilité des taux de prime.

Échelle de prévisibilité	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Méthode de GT actuelle	2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 210 250 $											
Proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle	0,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 42 050 $		2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 210 250 $				5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 420 500 $				7 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 588 700 $	

- Comme dans le système actuel, la CSPAAT déterminerait les coûts viagers prévus qui seraient nécessaires pour payer toutes les nouvelles demandes de prestations qui seraient présentées lors de l'exercice financier suivant.

Frais administratifs

- Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande de poursuivre la répartition actuelle des composantes d'administration du taux de prime, selon laquelle on impute à chaque catégorie sa part de ces coûts dans une proportion équivalente aux coûts de ses nouvelles demandes de prestations et à ses gains assurables.

Coûts des demandes passées

- De nouvelles méthodes de répartition du passif non provisionné (PNP) ont été examinées et évaluées en tenant compte de la neutralité des revenus, et il a été déterminé que cela aurait un impact important sur la distribution des charges de PNP de chaque catégorie et de chaque employeur, et donc sur les taux de prime.

Méthodologie précédente : La méthodologie relative aux CND (depuis 1999)

- Cette méthode répartit le PNP parmi les diverses catégories d'industrie selon leur part des CND de l'annexe 1. La CSPAAT a utilisé cette méthode pour répartir le PNP avant les gels de taux de prime récents et les changements de taux généraux.

Méthodologie actuelle : La méthodologie relative au reste (récents changements)

- Cette méthodologie a récemment été modifiée étant donné que la CSPAAT a adopté une approche généralisée d'établissement des taux. Compte tenu du gel des taux depuis quelques années ou du passage à un pourcentage établi, le passif non provisionné est déterminé en soustrayant les CND et les frais administratifs du taux de prime établi et en répartissant le reste sur le passif non provisionné.

Proposition aux fins de la consultation : Revenir à la méthode des coûts des nouvelles demandes (CND) pour répartir le PNP.

La CSPAAT mettra-t-elle en place le nouveau cadre de tarification avant que le passif non provisionné soit réglé?

- À ce stade, la CSPAAT consulte les intervenants sur le modèle proposé, et aucune date de mise en œuvre précise n'a été établie. Après cette consultation et d'autres discussions avec les intervenants sur toute transition potentielle, une voie à suivre serait établie pour l'élimination du passif non provisionné.

- Compte tenu des progrès financiers actuels de la CSPAAT, le passif non provisionné pourrait être grandement réduit au moment où le nouveau cadre de tarification sera prêt à être mis en œuvre.

- Cela réduirait l'impact du passif non provisionné sur toute transition vers les taux de prime cibles et les résultats variés qui découlent d'une approche différente.

Maladies professionnelles à longue latence

- Le cadre de tarification préliminaire proposé conserverait l'affectation actuelle des demandes de prestations pour MPLL à titre de coût collectif qui est mis en commun au niveau de la catégorie.
- Comme ces coûts sont exclus d'un examen dans le cadre des trois programmes de tarification par incidence actuels, de même, ils continueraient d'être exclus des résultats d'indemnisation d'un employeur individuel dans le cadre du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.
- Comme dans le système actuel, il se peut que les employeurs qui ne présentent pas de demandes de prestations pour MPLL croient qu'il est injuste qu'on leur impute ces coûts dans le cadre de la composante des taux de prime se rapportant aux coûts des nouvelles demandes.
- Dans d'autres catégories, où ces types de lésions sont plus fréquents, il faudrait peut-être inclure une plus grande partie de ces coûts dans la composante des taux de prime se rapportant aux coûts des nouvelles demandes.
- Certaines industries ou certains employeurs qui présentent des demandes de prestations pour MPLL ont peut être mis en œuvre des pratiques de santé et de sécurité (à grands frais) pour considérablement réduire la probabilité que ces types de demandes se présentent. Ces employeurs ou industries pourraient croire qu'il est injuste de payer une composante du taux de prime qui incorpore les coûts d'indemnisation d'autres employeurs qui choisissent de ne pas appliquer des pratiques de santé et de sécurité équivalentes.
- **Par conséquent, la CSPAAT sollicite vos commentaires afin de savoir si ces coûts devraient continuer d'être pris en charge par tous les employeurs d'une industrie, ou si les coûts d'indemnisation associés aux demandes de prestations pour MPLL devraient être imputés directement à l'employeur individuel.**

Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés

- La politique du *Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR)* a comme objectif d'encourager les employeurs à engager des travailleurs blessés en fournissant aux employeurs une exonération financière lorsqu'il est déterminé qu'un état pathologique préexistant aggrave une invalidité reliée au travail ou prolonge la période d'invalidité d'un travailleur.

- Dans le système actuel, le FGTR qui est fourni aux employeurs individuels, fait partie intégrante du coût d'indemnisation total du groupe de taux dans l'établissement du taux de prime du groupe de taux, c'est-à-dire que le coût est partagé par tous les employeurs du groupe.

- Le cadre de tarification préliminaire propose d'abandonner le programme FGTR et à le retirer de l'approche prospective d'établissement des taux de prime puisqu'il ne contribue plus de façon efficace à augmenter l'emploi des travailleurs blessés et cause des distorsions entre les employeurs d'un groupe.

- Le programme FGTR est lié aux programmes de tarification par incidence, car il réduit les coûts d'indemnisation réels qui servent de fondement au calcul des rabais et des surcharges. Ces programmes de tarification par incidence seront éliminés avec l'adoption de l'approche prospective d'établissement des taux qui est proposée.

- D'autres mécanismes (à part l'exonération des coûts) ont été suggérés pour mieux répondre à l'objectif initial de la politique du FGTR. La combinaison d'une évaluation uniforme des demandes qui considère de façon appropriée l'aspect contributif d'un trouble préexistant et des mesures de stabilité des taux au sein du cadre de tarification préliminaire proposé supprime la justification de l'exonération des coûts du programme du FGTR.

Autonomie des catégories

- Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande que chaque catégorie soit distincte sans mise en commun des coûts d'autres catégories ou de l'annexe 1 en fonction des CND de la catégorie pour l'année terminée le plus récemment, sous réserve d'un plan de transition.

- L'autosuffisance des catégories fera en sorte que les résultats collectifs des catégories reflètent une seule catégorie d'industrie plutôt qu'une combinaison de ces catégories.

- Pour citer un récent exemple, lors de l'établissement des taux de prime de 2015, les taux de prime du taux de groupe 845 Services d'administration locale, ont été augmentés.

  - L'augmentation du taux de prime est attribuable à l'ajout de six cancers supplémentaires pour les pompiers, y compris les effets des demandes de prestations rétroactives au 1er janvier 1960, comme l'exige la loi. L'augmentation a tenu compte de la possibilité de nouvelles demandes de prestations à l'avenir et de l'application d'une protection élargie aux pompiers auxiliaires et aux enquêteurs sur les incendies à temps plein et à temps partiel.

Taux de prime cible de catégorie

- Le **taux de prime de catégorie** est un taux de prime fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts de tous les employeurs au sein de leur catégorie respective, leur part des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées de chaque catégorie de l'annexe 1.

- Les taux de prime cibles de catégorie préliminaires ci-dessus sont fondés sur les coûts d'indemnisation et les résultats en matière de gains assurables prévus pour 2014 afin de prévoir les taux de prime selon la méthode du cadre de tarification préliminaire proposé.

- Le modèle proposé reconnaîtrait les fluctuations des résultats en matière de coûts de catégorie et mènerait à de nouveaux taux de prime pour refléter les changements de coût.

Disparité des risques

- En analysant chacune des 22 catégories, la CSPAAT a noté que, bien que chaque catégorie affiche un certain niveau de disparité des risques (les employeurs dont les résultats en matière d'indemnisation diffèrent de ceux de la catégorie), cette disparité des risques ne peut pas être traitée au détriment de la minimisation de la prévisibilité actuarielle de chaque catégorie.

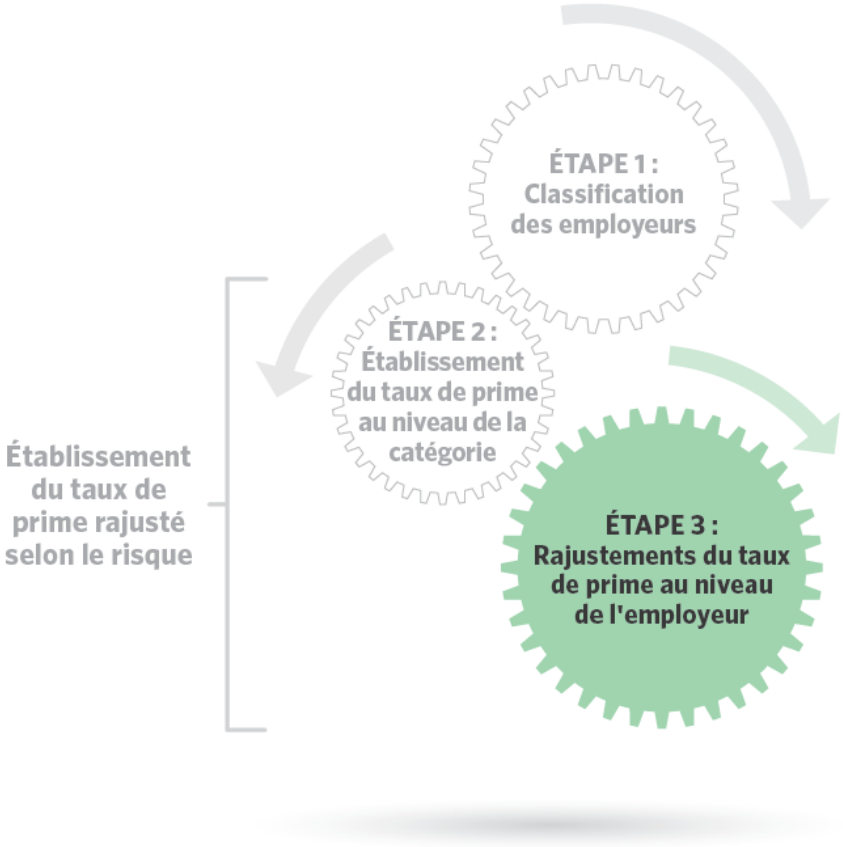
- Il est nécessaire de déterminer la prévisibilité actuarielle de chaque catégorie pour permettre le calcul d'un taux de prime qui atténue des niveaux de volatilité importants.

- Pour donner suite aux préoccupations potentielles voulant que les 22 catégories d'industrie proposées doivent être subdivisées étant donné la disparité des risques, le cadre de tarification préliminaire proposé incorpore un nombre variable de bandes de risque dans chaque catégorie et permet au système d'évaluer équitablement la variabilité des coûts d'indemnisation au niveau de l'employeur individuel dans le taux imputé (p.ex. il y a plus de 1 500 bandes de risque dans l'annexe 1, chaque catégorie variant environ de 40 à 80 en fonction de la disparité des risques).

- Comme cela a été indiqué précédemment, la CSPAAT continue d'examiner les catégories afin de déterminer si une expansion accrue produirait de meilleurs résultats, et sollicite précisément les commentaires des intervenants pour déterminer si les risques ou les résultats en matière d'indemnisation des sous-catégories devraient être considérés à ce stade du cadre de tarification.

Pause

Étape 3 : Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur



Objectif : Une approche prospective d'établissement des taux pour tous les employeurs, servant d'avertissement précoce aux employeurs qui constatent des répercussions sur les taux de prime, tout en appuyant leurs efforts visant à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité.

Aperçu du modèle de travail

- Pour que le cadre de tarification préliminaire proposé obtienne les principaux objectifs, la CSPAAT a élaboré un modèle de travail qui utilise suffisamment de données pour être en mesure de déterminer les répercussions sur les employeurs du point de vue des taux de prime.

- À l'aide de la méthodologie du cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT a produit les taux de prime 2014 des employeurs afin que ceux-ci puissent comprendre les taux de prime cibles de catégorie qui ont été créés.

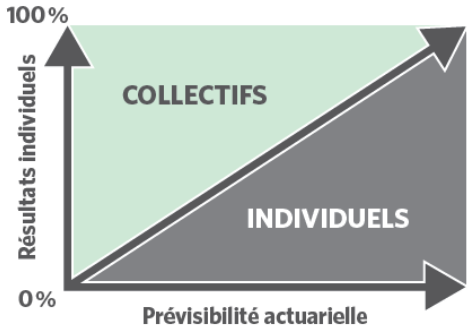
- Pour déterminer un bon équilibre entre la réactivité des taux de prime et leur stabilité ou entre la responsabilité individuelle de l'employeur et la responsabilité collective, la CSPAAT a examiné les résultats en matière de gains assurables et de coûts d'accidents des employeurs de l'annexe 1 pour la période de 2007 à 2012. Chaque période dure six ans (p. ex. 2007 à 2012; 2006 à 2011, etc.).

Prévisibilité actuarielle

- La **prévisibilité actuarielle** est une mesure du degré de fiabilité des coûts des demandes passées pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime équitablement.

- Dans le cadre des rajustements au niveau de l'employeur, la prévisibilité actuarielle d'un employeur déterminerait dans quelle mesure le taux de prime de celui-ci devrait être influencé par ses propres résultats en matière d'indemnisation par rapport aux résultats collectifs de sa catégorie respective.

- Échelle de prévisibilité : est un prolongement du concept de Stanley qui prévoit un niveau plus élevé de résultats de l'employeur individuel avec une plus grande prévisibilité actuarielle, et une plus grande protection d'assurance pour l'employeur avec moins de prévisibilité.



Échelle de prévisibilité (%)	<= 2,5	2,5 à 5,0	5,0 à 10	10 à 20	20 à 30	30 à 40	40 à 50	50 à 60	60 à 70	70 à 80	80 à 90	90 +
Résultats individuels aux fins de l'établissement des taux de prime (%)	2,5	5,0	10,0	20,0	30,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100,0
Résultats collectifs aux fins de l'établissement des taux de prime (%)	97,5	95,0	90,0	80,0	70,0	60,0	50,0	40,0	30,0	20,0	10,0	0,0

Prévisibilité actuarielle

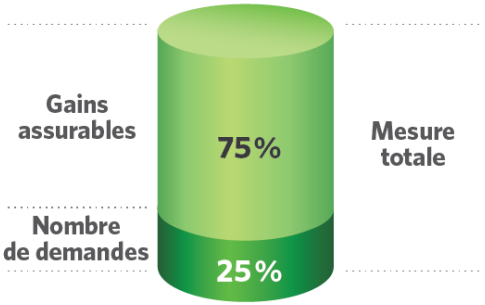
- Après avoir évalué les différentes alternatives permettant d'établir le niveau de risque approprié (la proportion de ses propres résultats en matière d'indemnisation que l'employeur devrait assumer) ou de protection (le niveau de protection dont il a besoin pour parer à de grandes variations de taux de prime) qu'elle attribuerait aux employeurs, la CSPAAT a mesuré la prévisibilité actuarielle des employeurs en fonction de deux éléments : les gains assurables et le nombre total de demandes de prestation.

- La CSPAAT propose que la prévisibilité actuarielle d'un employeur soit pondérée à raison de 75 % selon une norme de prévisibilité actuarielle d'un milliard de dollars de gains assurables, et de 25 % selon une norme de prévisibilité actuarielle de 1 200 demandes de prestations, sur une période de six ans.

Prévisibilité actuarielle

- Après avoir évalué les différentes alternatives permettant d'établir le niveau de risque approprié (la proportion de ses propres résultats en matière d'indemnisation que l'employeur devrait assumer) ou de protection (le niveau de protection dont il a besoin pour parer à de grandes variations de taux de prime) qu'elle attribuerait aux employeurs, la CSPAAT a mesuré la prévisibilité actuarielle des employeurs en fonction de deux éléments : les gains assurables et le nombre total de demandes de prestation.

- La CSPAAT propose que la prévisibilité actuarielle d'un employeur soit pondérée à raison de 75 % selon une norme de prévisibilité actuarielle d'un milliard de dollars de gains assurables, et de 25 % selon une norme de prévisibilité actuarielle de 1 200 demandes de prestations, sur une période de six ans.



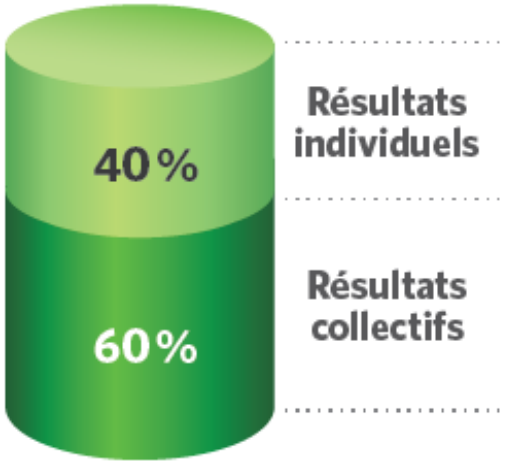
Sur quel autre élément la CSPAAT s'est-elle penchée pour déterminer la prévisibilité actuarielle?

- Pour déterminer un facteur de prévisibilité (le poids collectif et(ou) individuel) approprié qui s'appliquerait aux employeurs, la CSPAAT a vérifié l'efficacité d'un certain nombre d'options. Dans le cadre de l'analyse de la CSPAAT, les options suivantes ont également été examinées (cette liste n'est pas complète) :
  - l'évaluation de la mesure actuelle de la CSPAAT de la prévisibilité actuarielle (un GT est crédible s'il a plus de 400 demandes de prestations avec interruption de travail ou 12 000 fois le plafond des gains assurables de l'année tarifaire);
  - l'évaluation des employeurs selon un seul critère tel que les gains assurables ou les demandes de prestations pour interruption de travail; et
  - l'évaluation des employeurs à partir des combinaisons d'éléments comme les gains assurables et les coûts d'indemnisation, les demandes de prestations avec interruption de travail ou le nombre de demandes de prestations, tout en appliquant des pondérations différentes aux critères, par exemple, l'utilisation de : 75 % des gains assurables et 25 % des coûts d'indemnisation;
    - 75 % des gains assurables et 25 % des demandes de prestations pour interruption de travail;
    - 50 % des gains assurables et 50 % des coûts d'indemnisation;
    - 50 % des gains assurables et 50 % du nombre de demandes de prestations (1 000).
    - 25 % des gains assurables et 75 % des coûts d'indemnisation; et
    - 25 % des gains assurables et 75 % du nombre de demandes de prestations (1 200).

Étape A : Déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur

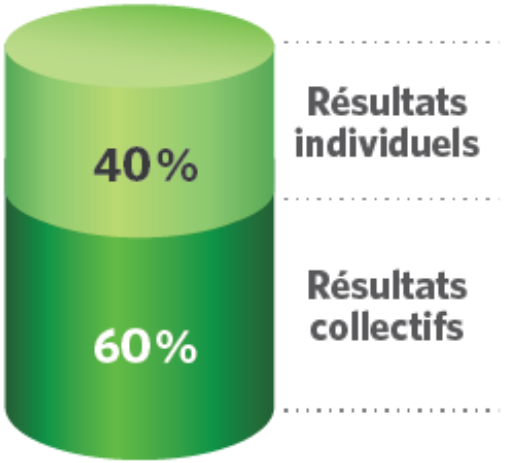
À l'étape A, deux employeurs servent à illustrer les facteurs dont la CSPAAT tient compte pour déterminer la prévisibilité actuarielle d'un employeur.

EMPLOYEUR A



Nombre de demandes	127
GA/6 ans	108,95 M$

EMPLOYEUR B



Nombre de demandes	0
GA/6 ans	0,655 M$

Plafonds des coûts d'indemnisation

- Pour assigner aux employeurs la responsabilité de leurs coûts d'indemnisation, l'utilisation d'une limite par demande fait en sorte que les rajustements de taux de prime désavantagent injustement les employeurs qui ont eu un seul accident dont le coût est extrêmement élevé. Elle contribue aussi à réduire les variations de taux de prime et assure la stabilité des taux de prime pour les employeurs, surtout dans les circonstances où il s'agit d'une demande de prestations catastrophique.

- La limite par demande graduelle augmente quand la prévisibilité s'accroit, de sorte que les petits employeurs (qui sont classifiés au bas de l'échelle de prévisibilité) auraient une limite moindre par demande de prestations et auraient moins de responsabilisation individuelle concernant les coûts d'indemnisation engagés (le reste des coûts étant mis en commun au niveau de la catégorie).

- La CSPAAT recommande la mise en œuvre d'une limite par demande de prestations graduelle qui change selon la prévisibilité d'un employeur. Une limite par demande de prestations graduelle offre davantage de protection aux petits employeurs qui peuvent avoir une demande de prestations importante, par opposition aux grands employeurs, qui peuvent être mieux placés pour absorber une demande qui comporte le même coût ou un coût plus élevé.

Échelle de prévisibilité	**2,5 %**	**5 %**	**10 %**	**20 %**	**30 %**	**40 %**	**50 %**	**60 %**	**70 %**	**80 %**	**90 %**	**100 %**
Méthode de GT actuelle	2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 210 250 $											
Proposition d'une approche de limite par demande de prestations graduelle	0,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 42 050 $		2,5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 210 250 $				5 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 420 500 $				7 fois le plafond des gains assurables (84 100 $) ou 588 700 $	

Nouveaux employeurs

- Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, tous les nouveaux employeurs participent le plus tôt possible au processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.
- Il faudrait un minimum de 12 mois de résultats en matière d'indemnisation pour obtenir des renseignements suffisants afin de déterminer le niveau de coûts d'accidents et de gains assurables requis pour calculer le profil de risque d'un employeur.
- Cela contraste avec les exigences des programmes de tarification par incidence actuels :

NMETI	Dans le cadre du programme NMETI, une entreprise doit exercer des activités depuis au moins un an avant d'être assujettie à la tarification par incidence. Tant que l'entreprise a un taux de prime avant le 1er février de l'exercice précédent et le même taux de prime le 30 décembre de l'exercice précédent, elle peut obtenir un remboursement ou se faire imposer une surcharge pour l'exercice en cours. À mesure que l'entreprise évolue, chaque année est indépendante des autres. Les données remontant jusqu'à cinq ans figurent sur un seul relevé de la CSPAAT (de l'exercice en cours et des quatre années précédentes), et le rabais ou la surcharge constituent le total net de toutes les années d'examen.
CAD-7	Dans le cadre des programmes CAD-7, l'entreprise doit exercer des activités depuis au moins un an. Tant que l'entreprise avait un taux de prime avant le 1er février de l'exercice précédent et le même taux de prime le 30 décembre de l'exercice précédent, elle peut obtenir un remboursement ou se faire imposer une surcharge pour l'exercice en cours. À mesure que l'entreprise évolue, le programme CAD-7 dispose d'une période de cinq ans en ce qui concerne les coûts, mais le calcul est fondé sur une moyenne de deux ans (de coûts et de fréquence) pour que les coûts soient regroupés dans le cadre du présent programme.
PRM	Une entreprise se voit imposer une augmentation du taux de prime si elle exerce ses activités pendant une partie des trois années précédentes et présente plus d'une demande de prestations supérieure à 500 $ ou une demande supérieure à 5 000 $ ou un décès. À mesure que l'entreprise évolue, la période de réexamen prévue se prolonge jusqu'à trois ans.
	Une entreprise obtient un rabais sur le taux de prime si elle exerce ses activités pendant les trois années complètes précédentes sans interruption de la protection et ne présente aucune demande de prestations supérieure à 500 $, ni à 5 000 $ ni pour décès. À mesure que l'entreprise évolue, la période de réexamen prévue se prolonge jusqu'à trois ans.

Coûts des employeurs supérieurs au seuil

- Pour veiller à ce que le taux de prime cible d'employeur et le taux de prime réel d'employeur ne dépassent pas une limite précise jugée déraisonnable, la CSPAAT établirait un taux de prime maximal qui ne dépasserait pas environ trois fois le taux de prime cible de catégorie. (Les coûts au-dessus du seuil sont partagés et recouvrés dans le taux de prime au niveau de la catégorie).

- Les employeurs classifiés en dessous de ce plafond seraient tenus responsables de leurs faibles résultats en matière d'indemnisation soutenus, en payant jusqu'à environ trois fois le taux de prime cible de catégorie, sous réserve de la limite annuelle de trois bandes de risque par rapport à leur catégorie, mentionnée ci-dessus.

- Il est nécessaire de déterminer ce qu'il faut faire au sujet des coûts des employeurs qui pourraient se trouver au-dessus du plafond de façon soutenue (ce qui représenterait un faible pourcentage des employeurs (0,6 %, soit environ 1 600 organismes)). Ces coûts sont partagés et recouvrés dans le taux de prime au niveau de la catégorie.

La CSPAAT devrait-elle envisager un mécanisme de surcharge pour certains employeurs?

- Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, la CSPAAT plafonnerait les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur jusqu'à environ trois fois le taux de prime cible de catégorie.

- Cette mesure limiterait le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur chaque année et le protégerait contre les coûts de prestations en cas de catastrophe imprévus au cours d'une année donnée.

- Cependant, il peut y avoir des employeurs qui ont des coûts de prestations élevés et disproportionnés par rapport à leur catégorie, année après année.

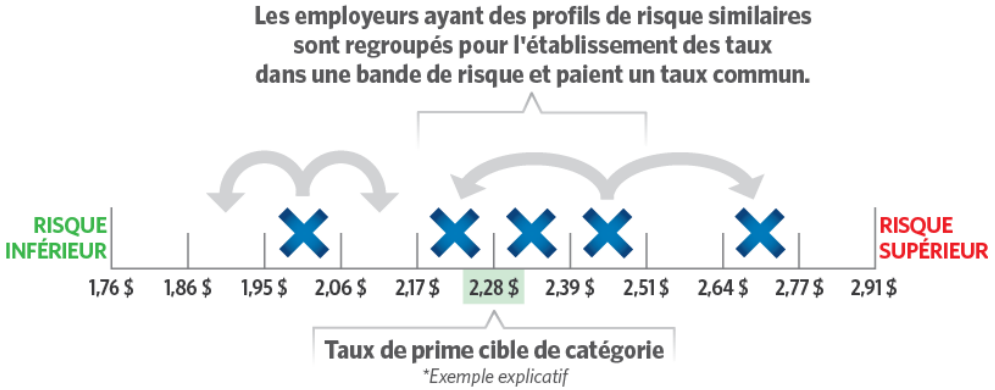
- De plus, l'écart entre les taux de prime qu'ils paient actuellement et ceux que l'on devrait leur imputer peut varier énormément. Par conséquent, il peut être judicieux d'attribuer à ces employeurs une certaine responsabilisation supplémentaire en raison de persistance de leur mauvais comportement.

Classification selon la bande de risque

- Les **bandes de risque** sont des séries hiérarchisées de divisions au sein de chaque catégorie. Chaque division représente divers niveaux de risque, où les employeurs seraient classifiés par rapport au taux de prime cible de catégorie. Dans chaque catégorie, les bandes de risque font l'objet de restrictions telles que le taux de prime des bandes de risque minimale (0,20 $) et maximale, qui ne dépasseraient pas près de trois fois le taux de prime cible de catégorie. Chaque bande de risque représente des tranches d'environ 5 % du taux de prime.

- La CSPAAT a évalué un certain nombre de cas où le profil de risque de l'employeur affichait une légère différence qui donnerait lieu à une augmentation de 10 % d'une année à l'autre et a déterminé qu'il n'est pas judicieux d'imputer à un employeur une augmentation ou une réduction de 10 % s'il ne s'agit que d'une légère modification de son profil de risque.

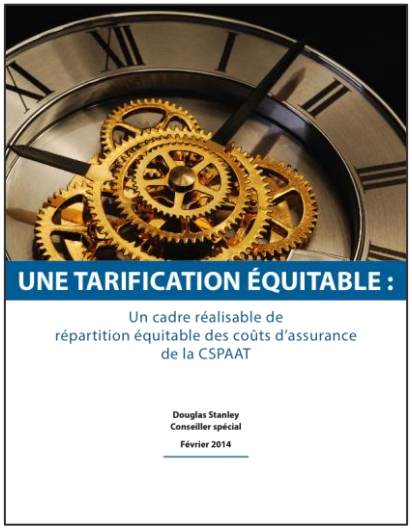
- À cet égard, la CSPAAT a élaboré une nouvelle approche pour traiter ces types d'employeurs en créant des bandes de risque qui sont établies par tranches de 5 %.



Classification selon la bande de risque : Étapes B à I

- Les diapositives suivantes examinent plus en profondeur les renseignements actuariels requis pour effectuer les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur. Dans son rapport final, M. Douglas Stanley a utilisé l'analogie d'une horloge pour décrire le cadre de tarification intégré. Les formules actuarielles présentées dans les diapositives suivantes constituent le fondement de l'étape 3, Rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur, du cadre de tarification préliminaire proposé.

- À l'aide des exemples d'employeurs présentés à l'étape A qui examinent la prévisibilité actuarielle, les étapes suivantes (B – I) montrent la façon dont un employeur serait classifié selon les bandes de risque et comment son taux de prime cible d'employeur ainsi que son taux de prime réel d'employeur seraient calculés.



Étape B : Déterminer le total des coûts d'indemnisation d'un employeur

Pour chaque employeur, la CSPAAT examinerait tous les coûts d'indemnisation sur une période continue de six ans. Ainsi, pour l'année de prime 2014, par exemple, la CSPAAT utiliserait les années de lésion de 2007 à 2012.

Période de six ans, y compris les coûts d'indemnisation du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2012						
Année de lésion	Coûts d'indemnisation engagés versés par année					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
2007						Total des coûts d'indemnisation
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						

EMPLOYEUR A

Coûts d'indemnisation – 0,5461 M$

EMPLOYEUR D

Coûts d'indemnisation – 0 M$

Étape C : Déterminer les gains assurables d'un employeur

À l'étape C, la CSPAAT obtiendrait alors les gains assurables pour la même période de six ans (jusqu'au plafond annuel des gains de chaque année) de chaque employeur, comme ils ont été enregistrés pour la déclaration et le paiement des primes.

Période de six ans, y compris les gains assurables, du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2012						
Année de lésion	Gains assurables par année					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
2007						Total des gains assurables
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						

EMPLOYEUR A

Gains assurables – 108,95 M$

EMPLOYEUR D

Gains assurables – 0,655 M$

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

En suivant les étapes B et C, la CSPAAT déterminerait alors le profil de risque d'un employeur :

Formule 1 : Déterminer le profil de risque d'un employeur

$$\frac{\text{Étape B}}{\text{Étape C}} \times 100 = \text{Profil de risque de l'employeur}$$

EMPLOYEUR A

$$\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \quad \frac{0{,}5461\,\text{M\$}}{108{,}95\,\text{M\$}} \times 100 = 0{,}5012$$

EMPLOYEUR D

$$\frac{\text{CI}}{\text{GA}} \quad \frac{0\,\text{M\$}}{0{,}655\,\text{M\$}} \times 100 = 0$$

Étape E : Déterminer le profil de risque de catégorie

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

Formule 2 : Déterminer le profil de risque de catégorie 1

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

EMPLOYEUR A

$$\frac{0{,}1881\,\text{G\$}}{48{,}8004\,\text{G\$}} \times 100 = 0{,}3854$$

EMPLOYEUR D

$$\frac{0{,}2317\,\text{G\$}}{36{,}5435\,\text{G\$}} \times 100 = 0{,}6340$$

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

- À l'étape F, la CSPAAT doit appliquer l'échelle de prévisibilité au profil de risque de l'employeur au moment de procéder aux rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

- Le profil de risque d'un employeur (comme il est déterminé à l'étape D) est déterminé directement par le total des coûts d'indemnisation de l'employeur (sous réserve de la limite par demande graduelle) et les gains assurables. Cependant, il ne considère pas sa prévisibilité actuarielle. D'après sa position sur l'échelle de prévisibilité, le profil de risque de l'employeur est évalué par rapport à la part de ses résultats individuels, comme elle est déterminée à l'étape A.

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

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

Pour calculer le profil de risque rajusté de l'employeur, la CSPAAT multiplierait le facteur de prévisibilité actuarielle de l'employeur (de l'étape A, où la CSPAAT examine les résultats individuels et collectifs d'un employeur) par son profil de risque (étape D) et calcule son profil de risque rajusté comme suit :

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

(Étape A x étape D) + [(1,0 – étape A) x étape E] = Profil de risque rajusté de l'employeur

EMPLOYEUR A

(0,40 x 0,5012) ou 0,2005 + [(1,0 - 0,4) x 0,3854 ou 0,2312] = 0,4317

EMPLOYEUR D

(0,025 x 0,0) ou 0 + [(1,0 - 0,025) x 0,6340 ou 0,6182] = 0,6182

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

À cette étape, la CSPAAT examinerait les résultats de l'employeur à l'égard du profil de risque de catégorie (étape E) afin de déterminer ses résultats par rapport à la moyenne de tous les autres employeurs de la même catégorie. Ce calcul donne à la CSPAAT l'indice de profil de risque de l'employeur.

La CSPAAT utilise ensuite l'indice de profil de risque d'un employeur pour déterminer son taux de prime cible.

Formule 4 : Déterminer l'indice de profil de risque d'un employeur

$$\frac{\text{Étape F}}{\text{Étape E}} \times 100 = \text{Indice de profil de risque de l'employeur}$$

EMPLOYEUR A

$$\frac{0{,}4317}{0{,}3854} \times 100 = 112{,}01\%$$

EMPLOYEUR D

$$\frac{0{,}6182}{0{,}6340} \times 100 = 97{,}5\%$$

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

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

- Sous réserve de la limite par demande graduelle au niveau de l'employeur et au niveau de la catégorie, le taux cible de l'employeur détermine ce que l'employeur doit payer comme taux de prime, en fonction des résultats réels rajustés par les échelles de prévisibilité relativement à la moyenne de la catégorie et sous réserve de la charge minimale (0,20 $) et de la bande de risque maximale (environ 3 fois le taux de prime cible de catégorie) dans chaque catégorie.

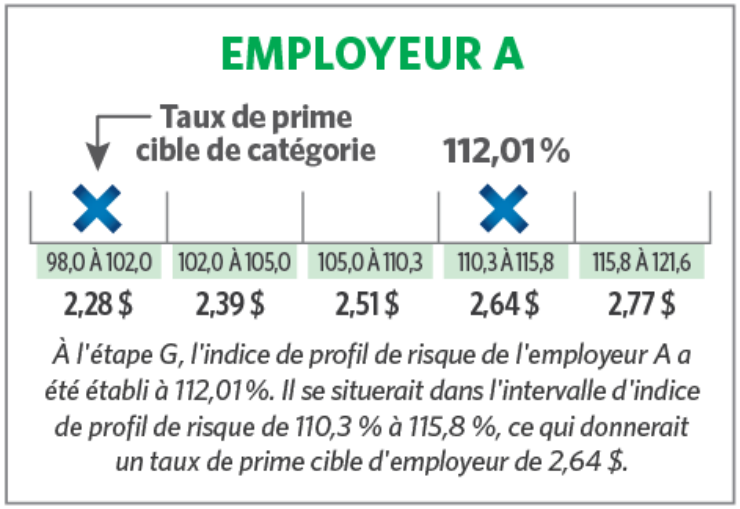
- Le taux de prime cible d'employeur ne comprend pas le point de départ de l'employeur ni la limite de troisbandes de risque, qui réduit la volatilité des taux de prime qu'un employeur pourrait subir en passant de son point de départ à son taux de prime cible.

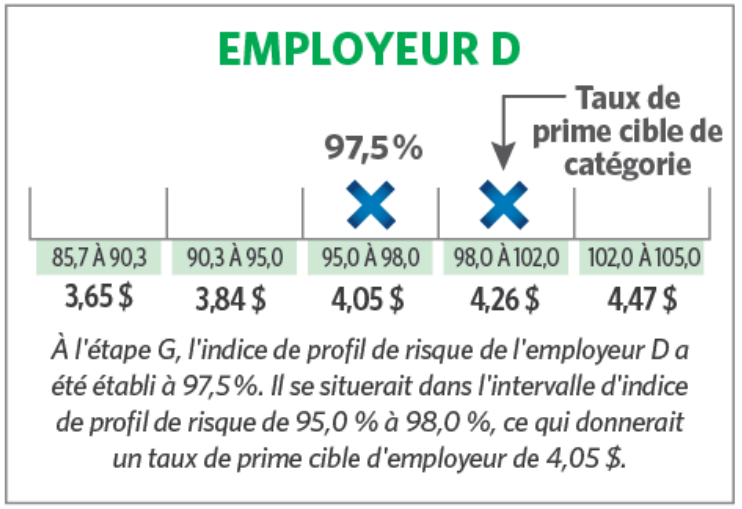
Étape H : Déterminer le taux de prime cible d'un employeur

Afin de calculer le taux de prime cible d'employeur que chaque employeur devrait payer, la CSPAAT doit déterminer la bande de risque cible de l'employeur par rapport au taux de prime cible de catégorie ainsi que la composante des coûts collectifs de la catégorie.

Pour ce faire, la CSPAAT repère l'indice de profil de risque de l'employeur sur les bandes de risque et obtient le taux de prime correspondant.

Le résultat de ce calcul indique chaque taux de prime cible d'employeur. Ce taux représente ce que l'employeur devrait payer en fonction de sa prévisibilité actuarielle et de ses résultats individuels en matière d'indemnisation.





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

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

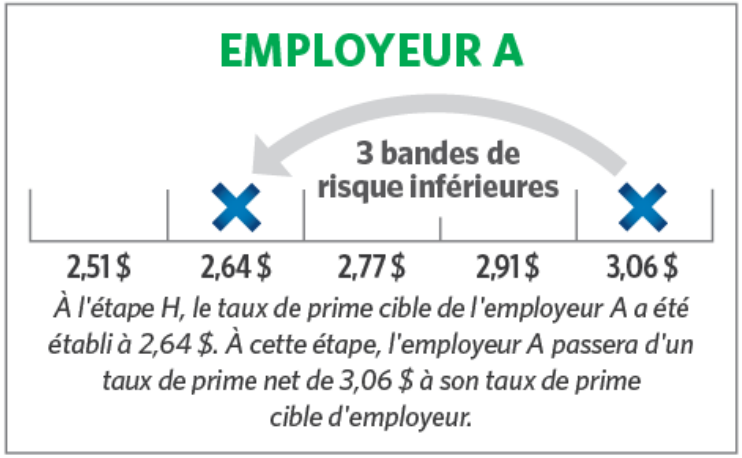
- Afin de s'assurer que tous les employeurs paient leur juste part des coûts du régime, le taux de prime de la **bande de risque minimale** dans chaque catégorie serait établi à 0,20 $.

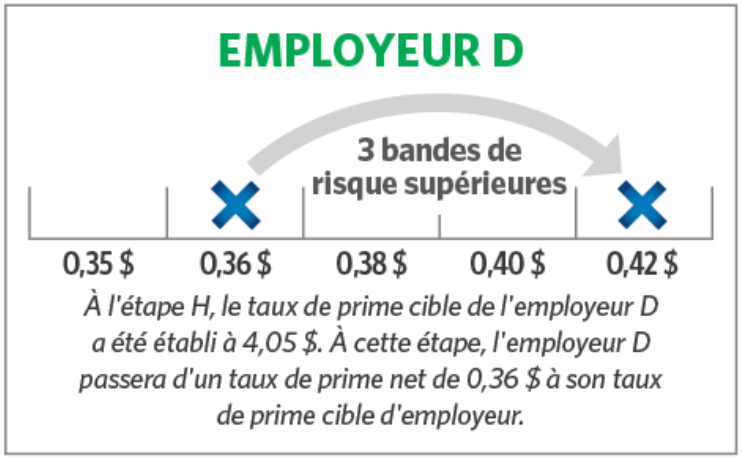
- Pour faire passer les employeurs du processus actuel au processus futur, il faut établir un **point de départ** ou le taux de prime net d'un employeur par rapport à son taux de prime réel d'employeur.

- Durant la transition du système actuel à un nouveau cadre de tarification :
  - Dans le cas des employeurs qui participent actuellement à des programmes de tarification par incidence de la CSPAAT : l'utilisation du taux de prime « net » moyen de l'employeur (après avoir tenu compte des remboursements et des surcharges au titre de la tarification par incidence) au cours des trois années précédentes.
  - Dans le cas des employeurs qui ne sont pas assujettis à la tarification par incidence actuellement (qui ne sont pas admissibles à un programme de tarification par incidence) : l'utilisation du taux de prime du GT de l'année précédente.
  - Pour tous les employeurs, le point de départ de l'année suivante est le taux de prime de l'année précédente.

Étape I : Déterminer le mouvement entre les bandes de risque d'un employeur

Le but de cette étape est de faire passer progressivement un employeur de son taux de prime net à son taux de prime cible d'employeur de façon à lui permettre de mieux prévoir ses primes de la CSPAAT d'une année à l'autre. Au moyen de la restriction relative aux trois bandes de risque (desquelles les employeurs monteraient ou descendraient), la CSPAAT ferait passer progressivement ceux-ci à leur taux de prime cible d'employeur.





Engagement à l'égard de la santé et sécurité

- Le cadre de tarification préliminaire proposé servirait d'avertissement précoce aux employeurs en fournissant des taux de prime cibles qui permettraient à ceux-ci de mieux déterminer la trajectoire prévue future de leurs coûts de prime et de prendre des mesures de santé et de sécurité proactives (p. ex. en matière de prévention et de retour au travail (RT) pour remédier aux risques).

- Les employeurs pourraient constater des répercussions sur les taux de prime par suite :
  - d'une transition à un cadre de tarification plus réactif;
  - d'un écart important entre leurs taux historiques dans le système actuel et leur nouveau taux de prime cible;
  - d'une tendance de résultats soutenue entraînant une augmentation importante de leur profil de risque;
  - d'un profil de risque qui est disproportionné par rapport aux résultats de leur industrie respective.

- Des services de soutien nouveaux et améliorés en matière de réduction des risques (axés sur le retour au travail et la prévention) sont fournis par les Services de santé et sécurité au travail de la CSPAAT ainsi que par d'autres partenaires de la santé et sécurité au travail (notamment le ministère du Travail, le directeur général de la prévention et les associations de santé et sécurité).

- Ces services seraient très utiles aux employeurs voulant tout particulièrement réduire les tendances de leurs résultats en matière d'indemnisation qui ont mené à des taux de prime élevés.

- La conception du cadre de tarification préliminaire proposé pourrait comprendre d'autres initiatives ou programmes de santé et sécurité (le ministère du Travail et le directeur général de la prévention).

Points essentiels à considérer pour la transition

- La transition vers un tout nouveau cadre de tarification, l'introduction des taux cibles des employeurs et l'élimination du passif non provisionné sont des composantes liées à l'élaboration par la CSPAAT d'un système qui est juste et simple et qui répartit équitablement les coûts entre les participants.

- Les considérations suivantes serviraient de fondement à l'adoption d'une approche pour la transition des employeurs à leur taux de prime cible d'employeur :
  - le mouvement graduel et progressif vers les taux de prime cibles de catégorie;
  - l'utilisation du PNP en baisse ou éliminé pour soutenir le mouvement vers les taux de prime cibles d'employeur;
  - l'équilibre entre le degré des augmentations et des diminutions des taux de prime;
  - le mouvement graduel et progressif vers les taux de prime cibles d'employeur; et
  - une prise en considération des circonstances économiques et des modifications législatives potentielles.

- La CSPAAT poursuit son analyse et consultera les intervenantes et intervenants au sujet d'un cheminement transitoire raisonnable pour faire en sorte que les employeurs s'adapte progressivement à tout nouveau processus d'établissement des taux.

Plan de consultation

Avril 2015	• Les séances d'informations techniques publiques à l'intention des intervenantes et intervenants permettent de comprendre la base du cadre de tarification proposé et de son fonctionnement et comportent une période de questions et réponses. • Les webinaires à l'intention des PME donnent un aperçu ainsi que l'occasion de participer aux consultations.
Mai 2015	• Les séances de groupes de travail de la CSPAAT (ouvertes à tous les intervenants et intervenants axés sur les employeurs et les travailleurs) servent de suite aux séances techniques et permettent de recueillir les commentaires des intervenants concernant les mérites, les variations potentielles et les répercussions.
30 juin 2015	• Fin de la période de soumission des observations en ligne et écrites.
Automne 2015	• Examen des commentaires reçus et partage de l'aperçu des perspectives des intervenantes et intervenants. • Les séances « ce que nous avons entendu » avec les intervenants et les participants au processus de consultation nous permettent de comprendre les commentaires reçus au cours de la consultation.
Un plan de transition détaillé pour appuyer les intervenants et la mise en œuvre de la CSPAAT serait élaboré en vue de sa mise en application et fait partie intégrante des discussions avec les intervenants qui se dérouleront dans une phase ultérieure.	

La CSPAAT veut votre avis!

Pour de plus amples renseignements, visitez

www.wsibrateframeworkreform.com

Ou écrivez-nous à consultation_secretariat@wsib.on.ca

Questions et réponses

Période de questions et réponses