



Réforme du cadre de tarification

Document 1: Sommaire administratif –
Un aperçu du cadre de tarification
préliminaire proposé

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

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

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

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

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

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

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

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

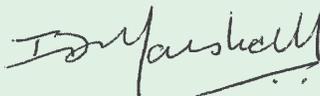
Bien que la CSPAAT propose un modèle de travail plausible, un certain nombre d'options et de questions clés sont présentées en vue d'un examen plus approfondi. La CSPAAT est consciente que ce n'est que grâce aux perspectives uniques et variées des intervenants qu'elle sera en mesure de rendre des décisions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

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

Veuillez agréer nos salutations distinguées.



Elizabeth Witmer
Présidente du conseil



I. David Marshall
Président-directeur général

Le 31 mars 2015



L'ANALYSE DE LA RÉFORME DU CADRE DE TARIFICATION

La série de documents sur la réforme du cadre de tarification consiste en cinq documents. Chaque document peut être lu individuellement. Cependant, pour mieux comprendre le cadre de tarification préliminaire proposé, le lecteur devrait lire les documents de manière séquentielle.

La série de documents sur la réforme du cadre de tarification comprend :

Document 1: Sommaire administratif - Un aperçu du cadre de tarification préliminaire proposé

Un document qui fournit au lecteur un solide aperçu pour l'aider à comprendre le cadre de tarification préliminaire proposé.

Document 2: Analyse de la situation actuelle

Un aperçu de la consultation sur la réforme du cadre de tarification qui décrit, à un niveau élevé, le cadre de tarification intégré conceptuel du rapport *Une tarification équitable*, et qui ouvre la voie à cette collaboration avec les intervenants. Ce document met également en relief un certain nombre de questions fondamentales à l'égard du système de classification et de tarification actuel de la CSPAAT, y compris la tarification par incidence.

Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé

Une approche en trois étapes décrivant les recommandations sur le cadre de tarification préliminaire proposé de la CSPAAT. Ce document décrit un modèle réalisable que la CSPAAT propose, qui remplacerait les systèmes de classification, d'établissement des taux de prime et de tarification par incidence actuels relatifs aux employeurs. Chaque section de ce document comprend un aperçu et une analyse du système actuel de la CSPAAT, une série de recommandations ainsi que la recommandation de M. Douglas Stanley, selon le cas.

Document 4: Le passif non provisionné

Un aperçu de la recommandation formulée dans le cadre de tarification préliminaire proposé sur la façon de répartir raisonnablement le passif non provisionné entre les diverses catégories.

Document 5: Une voie à suivre

Un aperçu des principales considérations d'une transition graduelle vers le nouveau cadre de tarification et de la façon dont les intervenants peuvent fournir des commentaires sur le cadre de tarification préliminaire proposé.

Tout au long de la période de consultation, la CSPAAT acceptera des observations écrites sur le cadre de tarification préliminaire proposé. Veuillez visiter www.wsibrateframeworkreform.com pour plus de renseignements et de possibilités de participation à la discussion et envoyer vos commentaires écrits par courriel à consultation_secretariat@wsib.on.ca.

DOCUMENT 1 | SOMMAIRE ADMINISTRATIF - UN APERÇU DU CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ

La CSPAAT entreprend un examen approfondi de sa structure actuelle de classification des employeurs de même que de son processus d'établissement des taux de prime, qui inclut les programmes de tarification par incidence actuels. Par suite des discussions précédentes avec les intervenants, menées par M. Harry Arthurs et M. Douglas Stanley, la consultation de la CSPAAT sur la réforme du cadre de tarification fournira plusieurs occasions aux intervenantes et intervenants de se faire entendre, et veillera à ce que toute réforme importante soit mise en œuvre graduellement d'une façon qui suscite la stabilité.

Compte tenu des commentaires exprimés lors des activités précédentes et de la propre analyse de la CSPAAT de tous les territoires comparables dans le contexte du régime d'indemnisation des travailleurs de l'Ontario, la CSPAAT met de l'avant un cadre de tarification préliminaire proposé qui fera l'objet de discussions avec les intervenants.

Ce 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.

La CSPAAT a travaillé avec une équipe d'actuaire-conseils du cabinet Morneau Shepell pour élaborer un cadre de tarification préliminaire proposé. Ce modèle comporte un certain nombre de variations, d'options et de questions qui doivent faire l'objet de discussions et de réflexions à l'égard des documents d'accompagnement sur la réforme du cadre de tarification. De plus, d'autres perspectives et idées que les intervenantes et intervenants veulent présenter à titre d'améliorations seront examinées.

Au fur et à mesure que vous prenez connaissance du sommaire administratif et des documents suivants et que vous commencez à en considérer le bien-fondé, les variations et les répercussions potentielles, il est important de garder à l'esprit les principaux objectifs du cadre de tarification préliminaire proposé indiqués ci-dessous concernant le régime d'indemnisation des travailleurs dans son ensemble.

Principaux objectifs du cadre de tarification préliminaire

1. **Clarté et cohérence:** Une nouvelle structure de classification rationalisée et simplifiée qui est claire et cohérente dans son application comme pierre d'assise.
2. **Primes réparties équitablement:** Une approche qui assure une prime équitable pour la protection contre les accidents du travail en fonction des résultats en matière de risque et d'indemnisation de chaque employeur pour s'assurer que la santé et sécurité au travail sont une priorité pour les employeurs, étant liées à leurs primes.
3. **Réactivité des taux équilibrée:** Une prise en considération raisonnable de la stabilité des taux de prime tout en assurant la réactivité au risque et aux résultats en matière d'indemnisation obtenus grâce aux efforts déployés en santé et sécurité au travail pour réduire le nombre de lésions professionnelles et ramener les travailleurs à un travail productif.

4. **Cadre transparent et compréhensible:** Un cadre de tarification que les intervenants peuvent facilement comprendre et qui favorise la participation active et éclairée.
5. **Responsabilité collective:** Il existe une disposition de partage des risques parmi les employeurs qui paient collectivement des primes pour maintenir la caisse d'assurance.
6. **Facilité d'administration:** Efficacité et efficience pour les employeurs et pour la CSPAAT en ce qui concerne l'administration et l'entretien.

Neutralité des revenus comme pierre d'assise

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.

Interventions proactives en santé et sécurité au travail – Retour au travail et prévention

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).

Pour vous aider à comprendre ce qui est proposé

Au fur et à mesure que les employeurs se familiarisent avec le cadre de tarification préliminaire proposé, il est important de ne pas oublier qu'ils peuvent trouver difficile de comparer ce qui est à leur yeux leur taux de prime, c'est-à-dire le taux de prime associé au groupe de taux (GT) dans le système actuel, avec l'approche proposée.

À l'heure actuelle, le taux de prime du GT représente les résultats collectifs en matière d'indemnisation de tous les employeurs du groupe, et n'a pas grand chose à voir avec les résultats individuels en matière d'indemnisation d'un employeur quelconque. Même lorsqu'on tient compte des programmes de tarification par incidence actuels (qui excluent 60 % des employeurs et peuvent mener à des surcharges et à des rabais près de deux ans plus tard), le système entraîne un manque d'équité dans l'établissement des taux de prime, particulièrement dans le cas des employeurs qui obtiennent de bons résultats en santé et sécurité.

Le cadre de tarification préliminaire proposé utilise une méthode qui cherche à établir des taux de prime centrés sur l'employeur, à prendre en considération les résultats de l'employeur en matière d'indemnisation dans l'établissement d'un taux de prime pour l'année à venir, et à amener graduellement les employeurs vers un taux qui reflète réellement leurs propres résultats.

Bref, grâce au cadre de tarification préliminaire proposé, les employeurs individuels seraient évalués plus équitablement d'après leurs propres résultats en matière d'indemnisation, par opposition au système actuel où, peu importe leurs propres résultats, tous les employeurs paient le même taux de prime au sein de leur groupe de taux.

Pour la présente phase de la consultation sur la réforme du cadre de tarification, la CSPAAT a préparé une série de documents techniques. Ces documents et les questions qui les accompagnent peuvent être de nature technique et fournir divers degrés d'approfondissement analytique et de détail. Pour les intervenants et intervenantes qui désirent un aperçu de plus haut niveau de ce qui est présenté dans ces documents techniques, la CSPAAT a élaboré un certain nombre de produits qui pourraient être utiles, comme le présent sommaire administratif et d'autres produits qui résument la situation actuelle et le cadre de tarification préliminaire proposé, lesquels se trouvent sur le site Web mentionné ci-dessous.

La CSPAAT comprend que vous puissiez avoir des questions sur ce qui est proposé car il s'agit d'un système qui fonctionne différemment du système actuel. 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. 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. Vous pouvez nous écrire à consultation_secretariat@wsib.on.ca, et nous serons heureux de vous fournir le soutien requis.

De plus, dans le cadre des services de soutien aux intervenants, la CSPAAT a prévu des séances techniques et des séances de groupe de travail en avril et en mai à l'intention des intervenants pour qu'ils acquièrent une bonne compréhension du cadre de tarification préliminaire proposé. Veuillez visiter www.wsibratframeworkreform.com pour plus de renseignements et une liste des rencontres et des possibilités de participer à la discussion.

APERÇU | DOCUMENT 3: LE CADRE DE TARIFICATION PRÉLIMINAIRE PROPOSÉ

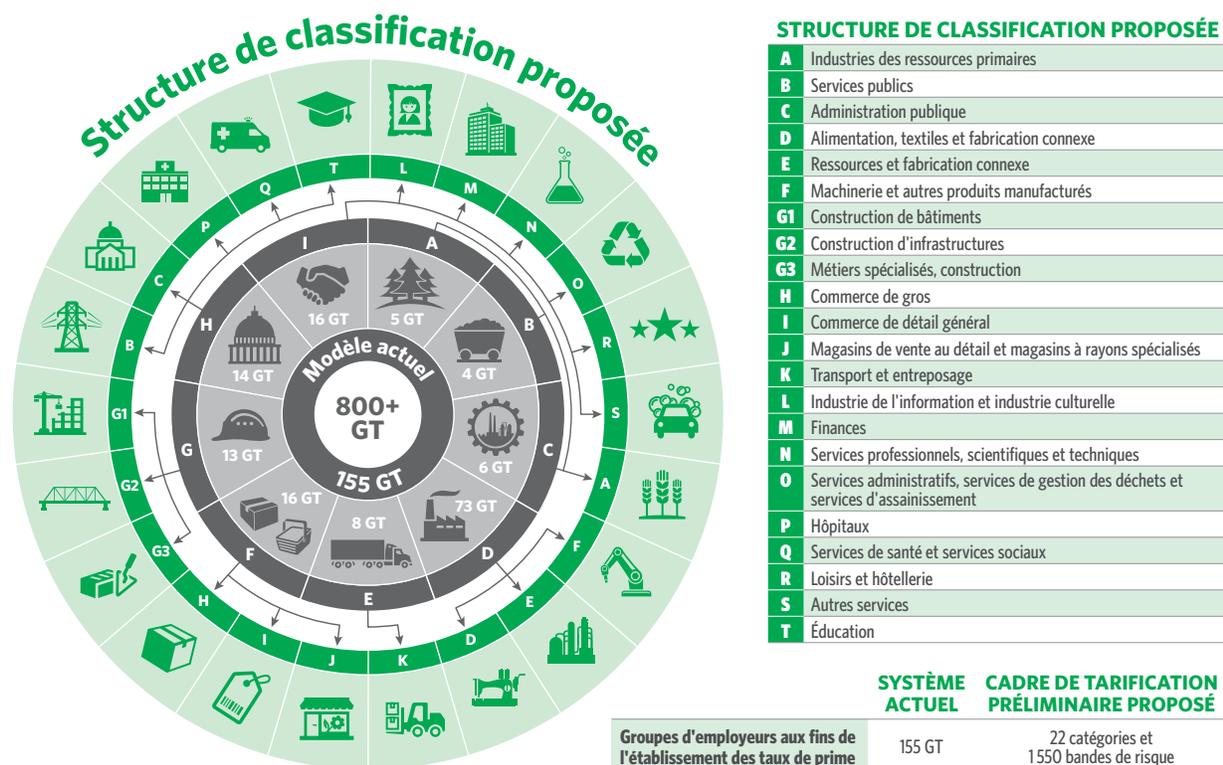
Étape 1 : Classification des employeurs

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à remplacer le système de classification des employeurs actuel de la CSPAAAT par une structure de 22 catégories adaptée du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012, la plus récente version de celui-ci, qui est mis à jour tous les cinq ans. La structure de classification proposée est fondée sur un nombre considérablement moindre de groupements d'employeurs aux fins de l'établissement des taux de prime, comparativement à la structure actuelle de 155 groupes de taux et de plus de 840 unités de classification (UC). Cette structure vise à créer un cadre simple et facile à comprendre.

La CSPAAAT a évalué la prévisibilité actuarielle de chaque secteur du SCIAN à deux chiffres et déterminé que des gains assurables de deux milliards de dollars par année pour chaque secteur procurait un degré de prévisibilité permettant de prédire les résultats futurs et donc d'établir les taux de prime avec équité et précision.

Tableau 1: De la structure de classification de la CTI à celle du SCIAN



Ce diagramme vise à montrer la mise en correspondance des groupes de taux actuels et des catégories du cadre de tarification préliminaire proposé. Il ne vise pas à montrer la catégorie à laquelle chaque employeur ou activité commerciale serait affecté dans le cadre de tarification préliminaire proposé.

La nouvelle structure proposée comporte certains regroupements d'industries qui sont similaires à ceux de la structure actuelle, comme la fabrication, la construction, le transport et l'entreposage. Par conséquent, bon nombre d'employeurs demeureraient dans un groupe d'employeurs au niveau de la catégorie semblable à celui auquel ils appartiennent dans le système actuel. Cependant, elle regrouperait également des industries en nouvelles catégories distinctes, comme celles de l'information, de la culture et des services professionnels, scientifiques et techniques. De plus amples renseignements sur la classification des employeurs sont fournis dans le *Document 3 : Le cadre de tarification préliminaire proposé*.

Activités commerciales multiples

La structure de classification du cadre de tarification préliminaire proposé regrouperait les employeurs exerçant plusieurs activités commerciales dans une seule catégorie en fonction de leur catégorie prédominante. La CSPAAT propose de définir la « catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

Dans la structure de classification proposée, la CSPAAT continuerait à classer les employeurs selon leurs activités commerciales (lorsqu'il s'inscrit à la CSPAAT, l'employeur doit lui fournir une description de ses 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.

La classification des employeurs d'après leur catégorie prédominante nécessiterait des modifications au Règlement de l'Ontario 175/98 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de même qu'aux politiques s'y rapportant.

Étape 2 et 3 : Établissement des taux de prime rajustés selon le risque

Document 3 : Le cadre de tarification préliminaire proposé précisera en détail pour les intervenants comment le taux de prime d'un employeur serait calculé dans le cadre de tarification préliminaire proposé, en fonction des étapes suivantes :

- **Étape 2: L'établissement des taux de prime au niveau de la catégorie** créerait un taux de prime moyen pour chaque catégorie individuelle (taux de prime cible de catégorie) fondé sur l'évaluation des responsabilités collectives des coûts des nouvelles demandes pour les employeurs au sein de leurs catégories respectives, leur affectation des coûts administratifs et la répartition des coûts des demandes passées pour une catégorie particulière; et
- **Étape 3: Le rajustement du taux de prime au niveau de l'employeur** rajusterait le taux de prime cible de catégorie d'un employeur individuel en fonction de son risque, d'après ses propres résultats en matière d'indemnisation et ses gains assurables par rapport au taux de prime cible de catégorie, afin d'en arriver à sa position dans la bande de risque, au taux de prime cible de l'employeur et à son taux de prime réel.

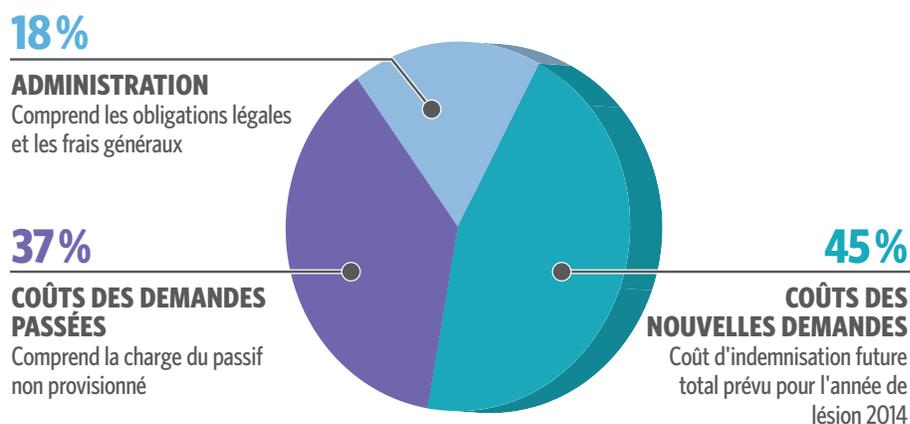
Pour que le cadre de tarification préliminaire proposé améliore la santé et la sécurité au travail et produise des résultats qui sont raisonnables et équitables pour tous les employeurs, la CSPAAT a élaboré un modèle de travail qui utilise suffisamment de données pour déterminer les répercussions des taux de prime sur les employeurs.

Dans les prochaines sections, la CSPAAT présente des renseignements sur un modèle de travail qui repose sur 13 années de résultats en matière d'indemnisation et de gains assurables. 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 se situer par rapport aux taux de prime qui ont été créés au niveau de la catégorie.

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

D'une manière similaire au processus actuel d'établissement des taux de prime, cette étape du cadre de tarification préliminaire proposé calcule un taux de prime pour couvrir les coûts prévus liés à l'année de prime suivante. Les taux de prime 2014 comportent quatre composantes :

Tableau 2 : Composantes du taux de prime 2014 - Annexe 1



Le cadre de tarification préliminaire proposé utiliserait la méthode d'estimation actuelle du montant des coûts des nouvelles demandes nécessaire au niveau de l'annexe 1 et comporterait une limite progressive par demande de prestations. Cependant, certaines modifications seraient nécessaires en raison de la structure de classification proposée, selon laquelle une structure de 22 catégories remplacerait la structure de classification actuelle.

Par conséquent, certaines catégories peuvent faire l'objet d'une augmentation ou d'une diminution de la composante de leur taux de prime cible de catégorie se rapportant aux coûts des nouvelles demandes. Cette modification pourrait se produire en raison du fait que le profil de risque (que nous déterminons en examinant les coûts d'indemnisation et les gains assurables d'un employeur) des neuf catégories pourrait être différent de celui des 22 catégories.

De plus, le cadre de tarification préliminaire proposé vise à faire en sorte que chaque catégorie soit distincte, sans mise en commun des coûts d'autres catégories ou de l'annexe 1.

Pour appuyer cette nouvelle méthode d'établissement des taux de prime, la CSPAAT devrait élaborer une :

- politique d'établissement des taux de prime pour :
 - déterminer un ensemble de principes directeurs sur l'établissement des taux de prime;
 - guider les processus entrepris par la CSPAAT;
 - fournir des paramètres pour les processus qui seraient utilisés; et
- élaborer un plan de transition qui guiderait le processus pour passer de l'état actuel à un état futur.

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

Le cadre de tarification préliminaire proposé éliminerait les programmes de tarification par incidence actuels : Nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence (NMETI), Programme de l'industrie de la construction (CAD 7) et Primes rajustées selon le mérite (PRM). Ils seraient remplacés par des rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur qui évalueraient de façon prospective les employeurs mentionnés à l'annexe 1. Pour déterminer le taux de prime d'un employeur, la CSPAAT tiendrait compte de deux grands facteurs : le *profil de risque d'un employeur* et la *prévisibilité actuarielle*, qui sont définis ci-dessous.

Profil de risque et prévisibilité actuarielle

Le profil de risque d'un employeur est déterminé en examinant ses coûts d'indemnisation, ses gains assurables et sa prévisibilité actuarielle (fondés sur les gains assurables ou le nombre total de demandes de prestations). En d'autres termes, la CSPAAT examinerait le profil de risque et la prévisibilité actuarielle de l'employeur pour déterminer dans quelle mesure son taux de prime devrait être influencé par ses propres résultats en matière d'indemnisation par rapport aux résultats collectifs de sa catégorie respective.

En se fondant sur l'application de la prévisibilité actuarielle, le tableau ci-dessous représente les divers niveaux qui décrivent la composition des résultats individuels et collectifs qui appuieraient les rajustements du taux de prime au niveau de l'employeur.

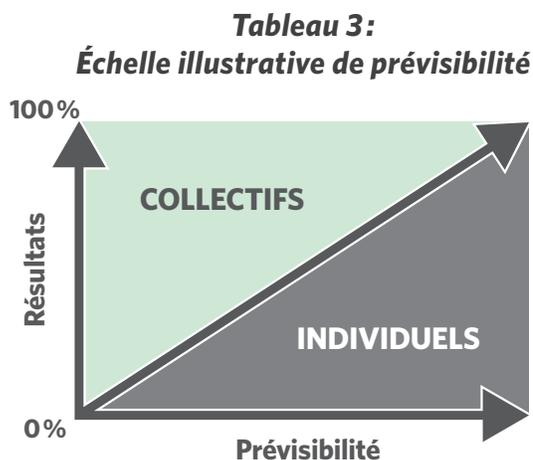


Tableau 4 : L'échelle de prévisibilité actuarielle proposée

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

Par exemple, si la prévisibilité actuarielle d'un employeur est calculée comme allant de 40 % à 50 %, la moitié (50 %) de son taux de prime sera fondée sur ses résultats individuels et l'autre moitié (50 %) sera fondée sur les résultats collectifs de la catégorie. Ce calcul fait en sorte que la responsabilité collective qui protège les employeurs contre des changements soudains de coûts est contrebalancée par la comptabilisation des coûts d'indemnisation des travailleurs de l'employeur individuel.

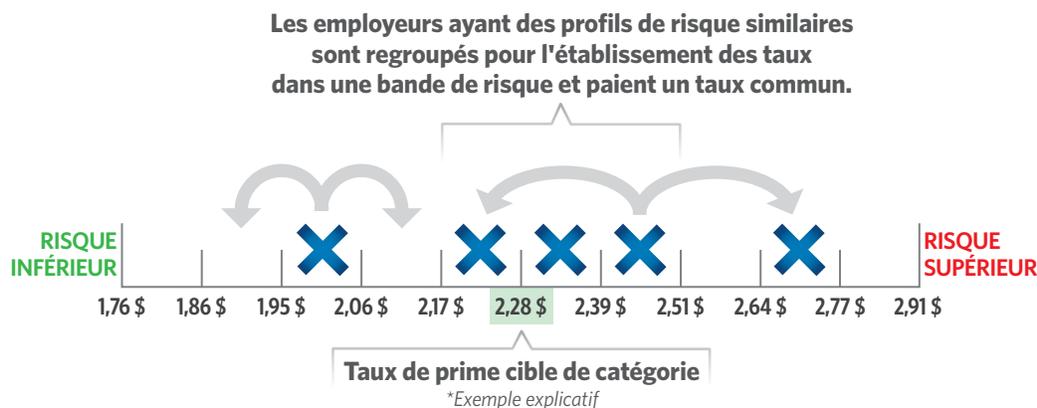
Classification selon la bande de risque

Le cadre de tarification préliminaire proposé recommande le remplacement des programmes de

tarification par incidence actuels par des rajustements de taux de prime au niveau de l'employeur pour tous les employeurs de l'annexe 1. Chaque employeur verrait son taux de prime cible de catégorie rajusté en fonction du risque qu'il pose précisément pour le système (compte tenu des résultats historiques ou de la prévisibilité actuarielle de chaque employeur).

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

Tableau 5 : Échelle illustrative de classification selon la bande de risque



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, comparativement aux programmes de tarification par incidence actuels.

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 avant de pouvoir calculer les rajustements de taux de prime au niveau de l'employeur par rapport au taux de prime cible de catégorie. Pour calculer le profil de risque d'un employeur, la CSPAAT obtiendrait les coûts d'indemnisation et les gains assurables de l'employeur.

Si un employeur n'a pas enregistré auprès de la CSPAAT 12 mois de résultats en matière d'indemnisation au moment de l'établissement des taux de prime, il se verrait imputer le taux de prime réel de catégorie. Cette situation contraste avec les exigences du programme PRM actuel, selon lesquelles l'employeur doit avoir trois ans de résultats en matière d'indemnisation avant d'obtenir une réduction du taux de prime.

Surcharges

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 d'indemnisation 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 varie énormément. Par conséquent, il peut être judicieux d'attribuer à ces employeurs une certaine responsabilisation supplémentaire en raison de persistance de leur mauvais comportement.

Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à examiner la mise en œuvre d'un mécanisme de surcharge qui serait appliqué dans le cadre du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque. Avec un tel mécanisme, la CSPAAT envisagerait que les employeurs au sein de chaque catégorie subventionnent collectivement les mauvais résultats en matière d'indemnisation persistants de ces employeurs. La CSPAAT souhaiterait recevoir les commentaires des intervenants sur le bien-fondé de la surcharge et l'approche proposée qui devrait être considérée.

CONCLUSION

La CSPAAT recommande la mise en œuvre du cadre de tarification préliminaire proposé pour remplacer sa structure de classification, son processus d'établissement des taux de prime et ses programmes de tarification par incidence actuels. Le nouveau modèle vise à régler certaines questions fondamentales soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même, concernant le cadre actuel et les processus opérationnels associés à celui-ci. La CSPAAT a effectué une analyse technique approfondie et une modélisation des caractéristiques de conception pour veiller à ce que le cadre de tarification préliminaire proposé soit harmonisé avec les principaux objectifs du cadre de tarification.

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

ÉTAPES SUIVANTES

La CSPAAT sollicite des commentaires de la part des intervenantes et intervenants sur le cadre de tarification préliminaire proposé. Les commentaires peuvent être fournis lors des rencontres de consultation ou être envoyés par écrit à consultation_secretariat@wsib.on.ca.

Veuillez visiter www.wsibratframeworkreform.com pour plus de renseignements et de possibilités de participation à la discussion.

LISTE DE DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

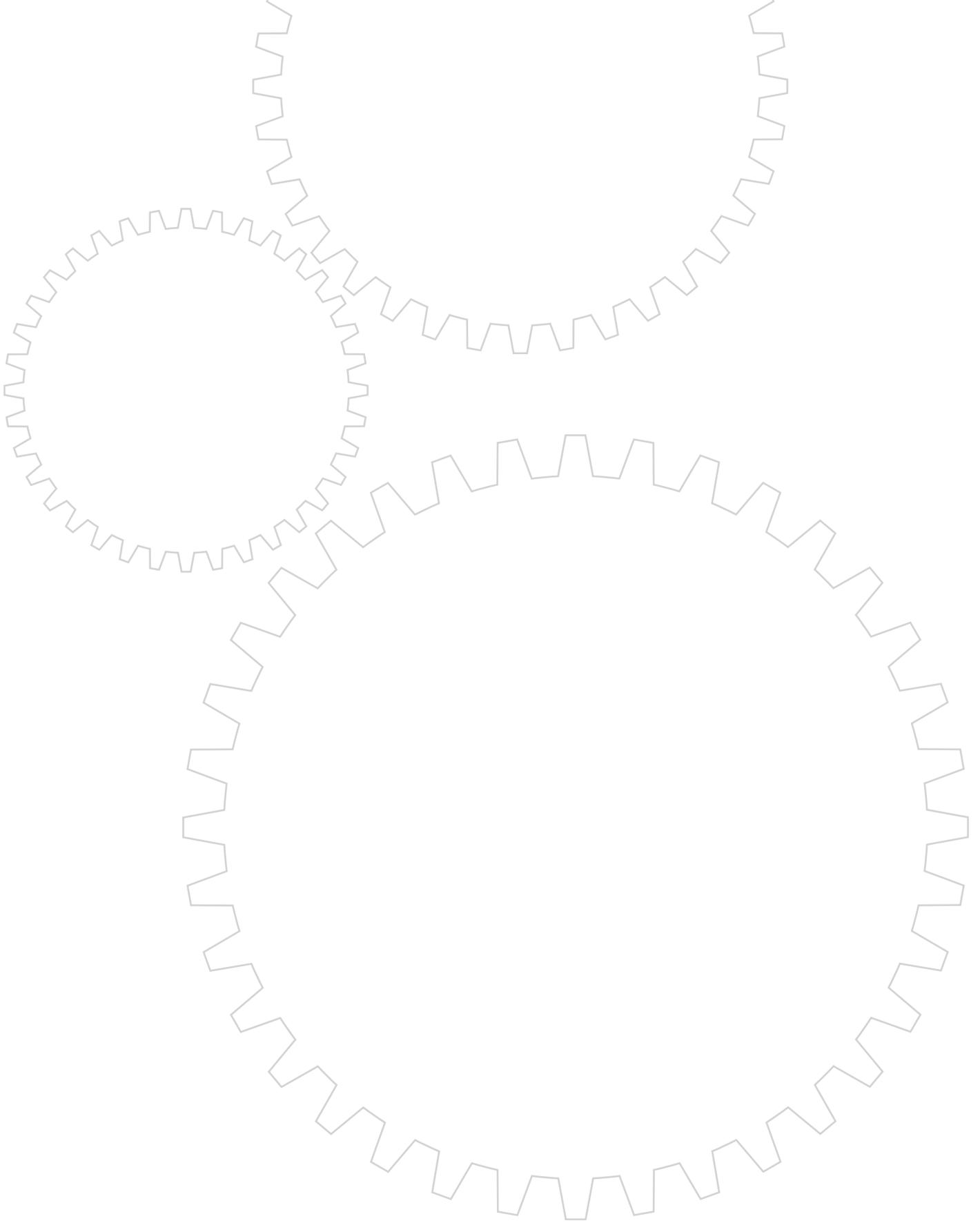
La **catégorie prédominante** est la catégorie qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

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

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

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

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



MARS 2015

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

cspaat
ONTARIO