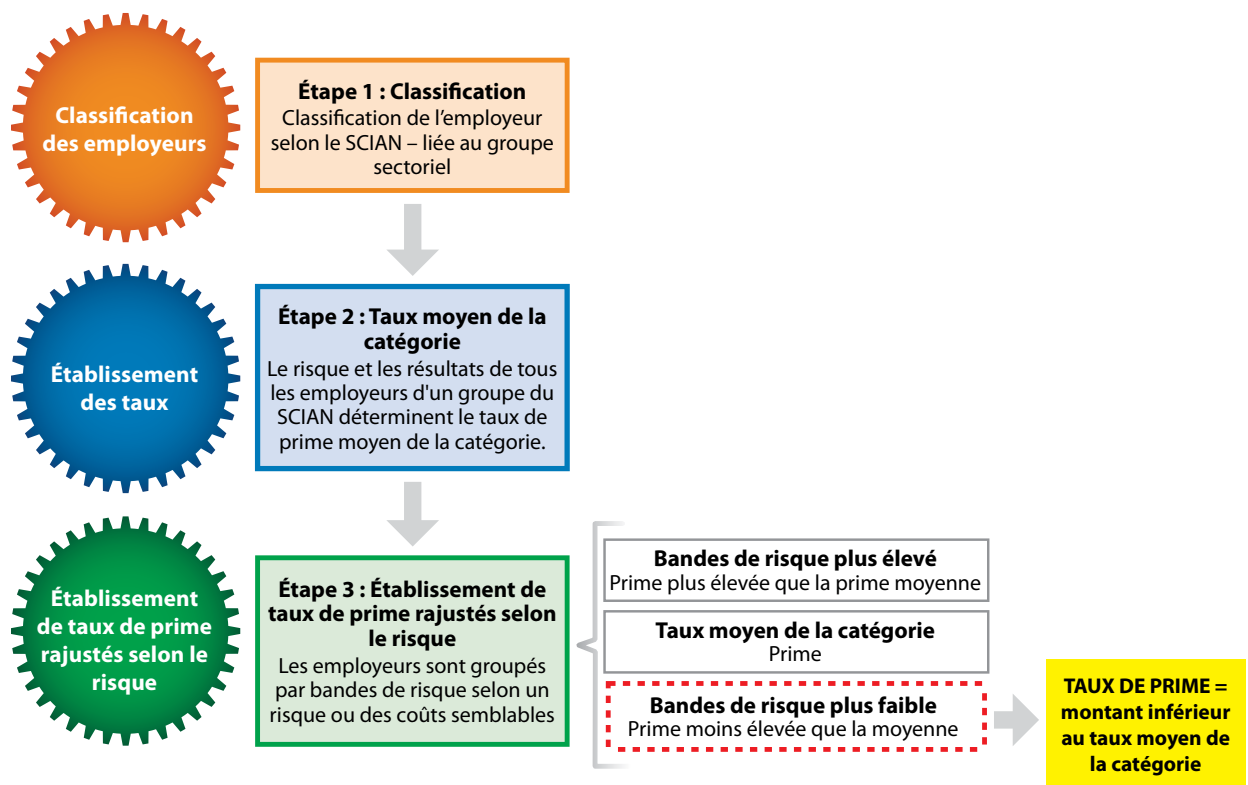


SIX | SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS ET ÉTAPES SUIVANTES

J'ai fourni un « cadre conceptuel » d'un nouveau système intégré de classification, d'établissement des taux et de tarification par incidence. La CSPAAT a énormément de travail à faire pour ce qui est de la conception réelle d'un modèle de travail. À cet égard, la CSPAAT devra procéder à une analyse technique et élaborer des caractéristiques de conception pour s'assurer d'atteindre les objectifs souhaités et de prévenir tout résultat indésirable. La transition vers un nouveau système constituera un défi technique et administratif pour la CSPAAT. Il faudra qu'une consultation approfondie soit menée auprès des intervenants, car ces derniers ont le droit d'être rassurés qu'il s'agit d'un système sécuritaire et efficace pour amasser les fonds nécessaires.

L'exemple illustratif qui figure ci-dessous montre comment le taux de prime d'un employeur serait déterminé dans le cadre de tarification que je propose :

Tableau 15 : Exemple illustratif (Employeurs de l'annexe 1)



J'ai commencé le rapport en me penchant sur la question de la nécessité d'un changement parce que certains intervenants craignent que l'élaboration d'un tout nouveau système nous éloigne du vrai but, qui est d'atteindre le plein financement. Il s'agit d'une préoccupation légitime, et je conviens que le plein financement est le but ultime. Cependant, après m'être entretenu avec les intervenants, pris connaissance des excellents rapports qui ont été rédigés et examiné les systèmes des autres provinces et territoires, j'ai conclu qu'un nouveau cadre d'établissement des taux ne nous éloignera pas de notre but de plein financement. Au contraire, un nouveau cadre qui est transparent, équitable et compréhensible suscitera la confiance dans le système, répartira les coûts de façon appropriée et appuiera la CSPAAT dans ses efforts pour réaliser les objectifs de transformation stratégiques.

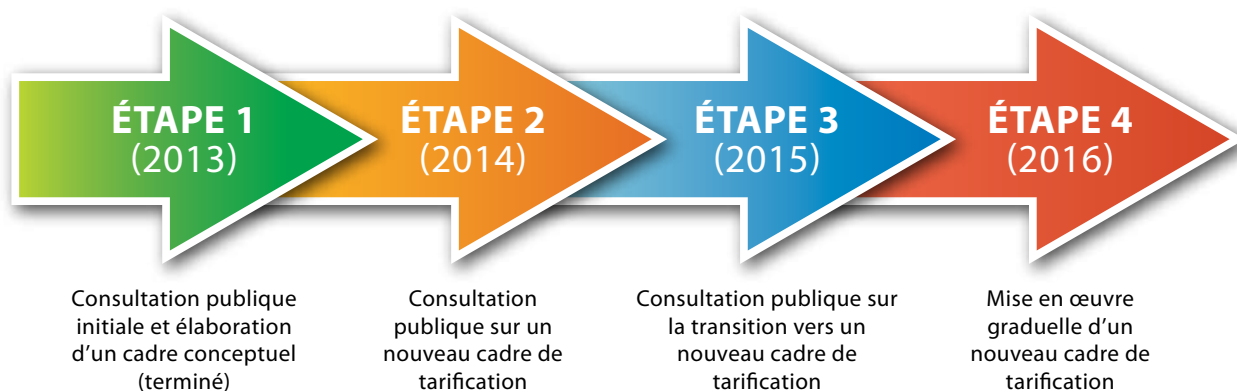
Je constate également que bon nombre d'intervenants veulent qu'on aborde ces questions d'un œil nouveau, éprouvent énormément de frustration à l'égard du système actuel et désirent vraiment que le système fonctionne. La CSPAAT peut tirer parti de l'enthousiasme manifesté par les intervenants. Le cadre que je recommande est très différent de celui qui existe actuellement. Il est simple et transparent, et une fois en place, devrait être facile à administrer. Au moment d'élaborer le modèle de travail de son cadre, la CSPAAT devrait fournir aux intervenants quelques exemples de son application. Il y aura des employeurs et des secteurs dont les taux augmenteront et d'autres dont les taux diminueront. Cependant, il devrait être clair que peu importe les résultats, les chiffres reflètent les coûts réels produits par les employeurs et les secteurs.

Je suis conscient du cadre législatif dans lequel la CSPAAT fonctionne. J'ai essayé de limiter mes recommandations à des changements qui s'inscrivent dans son mandat et qui ne nécessitent pas de modification législative, bien que des changements aux règlements et aux politiques soient prévus. Cependant, d'autres personnes feront cette détermination.

J'ai souligné les recommandations tout au long du rapport. De plus, le rapport comporte des suggestions qui pourraient aider à établir le modèle de travail d'après le cadre conceptuel. Je partage le sentiment d'urgence exprimé par certains intervenants. J'espère que la CSPAAT sera en mesure d'agir de façon réfléchie et rapide par suite de ces recommandations.

Comme je l'ai indiqué dans l'introduction, avant de passer à la mise en œuvre d'un nouveau cadre de tarification, la CSPAAT devra élaborer une méthode et solliciter les commentaires des intervenants concernant l'application progressive d'un nouveau système afin d'assurer une transition ordonnée pour les employeurs de l'annexe 1.

Tableau 16 : Programme de transition conceptuel



Je recommande que la CSPAAT adopte un processus de transition qui répartit les changements de taux de prime sur un certain nombre d'années afin d'assurer une transition en douceur pour les employeurs. Cependant, il importe d'assurer le maintien de l'équilibre entre les augmentations et les diminutions de taux durant cette période de transition. Tout manquement à cet égard pourrait avoir une incidence sur les objectifs de la CSPAAT en matière de revenu et un effet défavorable sur sa dette non provisionnée et occasionner une détérioration de sa situation financière.

La CSPAAT pourrait envisager l'établissement d'un ensemble de règles selon lesquelles les taux de prime ne peuvent augmenter ni diminuer de plus d'un pourcentage maximal établi pour chaque année de la période de transition. De telles règles fourniraient une répartition équitable et juste des coûts sans entraîner d'importantes répercussions pour les employeurs actuels de l'annexe 1. Avant d'établir ces règles, la CSPAAT doit avoir une certaine idée de l'ampleur des changements de taux des employeurs individuels qui résulteront de ce nouveau modèle.

Pour ce qui est de l'étape de transition, il faudra que la CSPAAT détermine la meilleure approche et le meilleur moment pour abandonner les programmes de tarification par incidence actuels ainsi que la façon dont cette étape coïnciderait avec la mise en œuvre d'un nouveau cadre de tarification. Cette étape de la transition, c'est-à-dire le passage de programmes en grande partie rétroactifs à un processus d'établissement de taux de prime rajustés selon le risque de façon juste et équitable, nécessitera beaucoup d'attention et d'analyse.