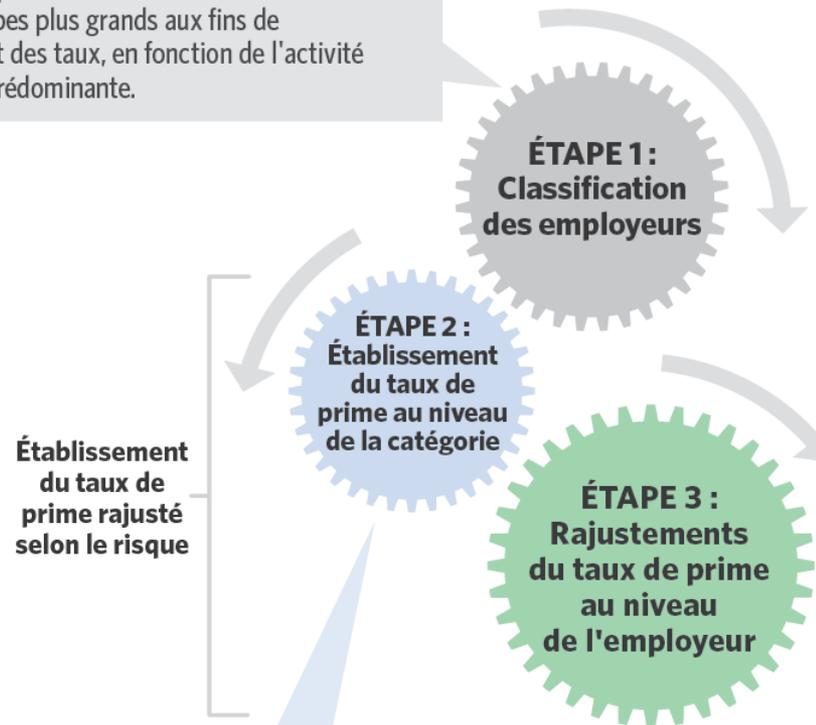


Aperçu : Cadre de tarification préliminaire proposé

Mars 2015

Cadre de tarification préliminaire proposé : Approche en trois étapes

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.



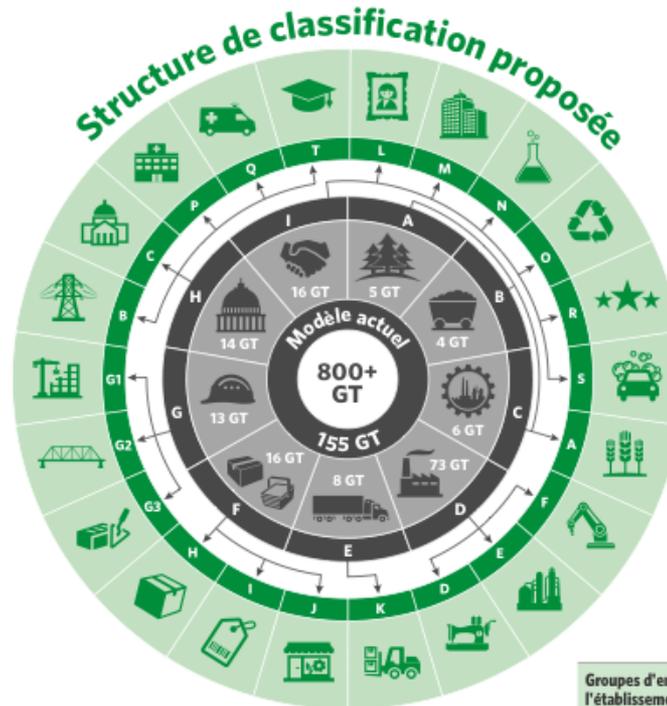
Objectif: Un taux de prime cible de catégorie qui reflète les résultats collectifs de tous les employeurs de chaque catégorie pour donner lieu à une gamme considérable de taux de prime potentiels au niveau de l'employeur à l'étape 3.

Objectif: Une approche prospective d'établissement des taux pour tous les employeurs.

Étape 1 : Classification des employeurs

Structure de classification proposée

- Structure de classification simple et compréhensible, généralement basée sur les codes du SCIAN.
- 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

Étape 1 : Classification des employeurs

Une adaptation du SCIAN

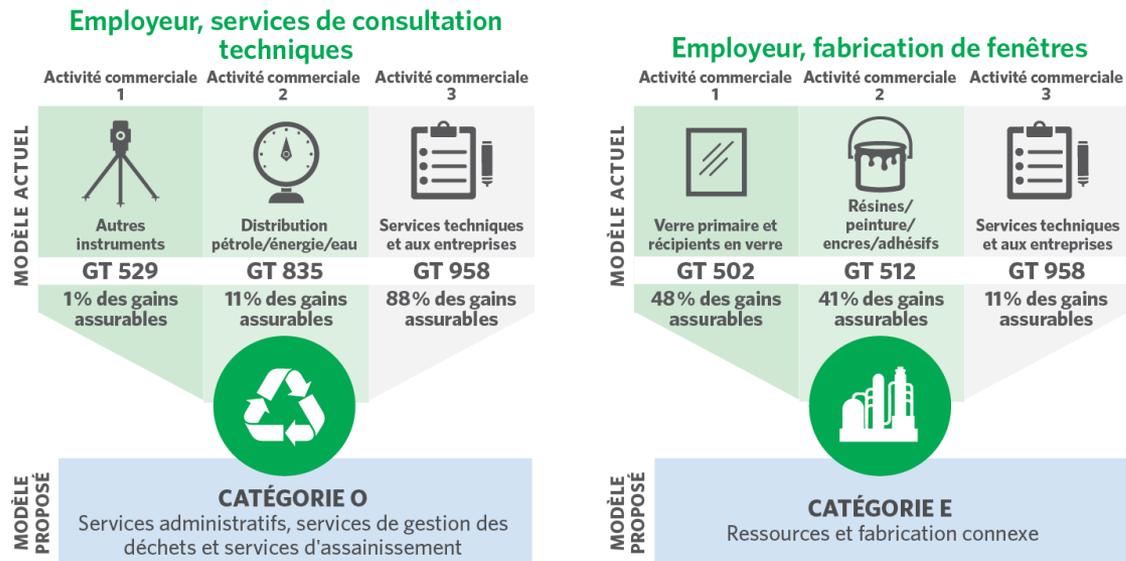
- Le cadre de tarification préliminaire proposé vise à remplacer le système de classification actuel fondé sur les codes de la Classification type des industries (CTI) par un nouveau système de codes industriels appelé Système de classification des industries de l'Amérique (SCIAN).
- La prévisibilité 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 prévisibilité qui peut être utilisé pour prédire les résultats futurs et ainsi établir les taux de prime de façon exacte et équitable.
- 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.



Étape 1 : Classification des employeurs

Employeurs ayant des 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.
- 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 CSPAAAT définit la « catégorie prédominante » comme celle qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.



Étape 1 : Classification des employeurs

Guide de consultation des intervenants

Solutions de rechange à examiner davantage	Exemple de questions pour la consultation
<ul style="list-style-type: none">• Utilisation des descriptions des activités commerciales en tant que fondement de la classification des employeurs et l'examen de l'inclusion des facteurs de risque.• Expansions et réductions appropriées des regroupements d'employeurs pour répondre aux exigences de la prévisibilité actuarielle.• Période (c'est-à-dire le nombre d'années) pendant laquelle on examine les résultats en matière de gains et d'indemnisation pour déterminer la prévisibilité actuarielle et l'activité commerciale prédominante.• Degré de prévisibilité actuarielle de chaque regroupement d'employeurs (p. ex. les catégories) aux fins de l'établissement des taux de prime.	<ul style="list-style-type: none">• La structure proposée qui a été adaptée de celle du SCIAN offre-t-elle un regroupement approprié des employeurs?• Les 22 catégories proposées reflètent-elles de façon appropriée les catégories d'industrie dans l'économie actuelle?• Comment la CSPAAT devrait-elle déterminer l'activité commerciale prédominante d'un employeur?• Une période de trois ans pour déterminer la catégorie prédominante d'un employeur actuel est-elle appropriée? Une période plus longue (p. ex. quatre ans) serait-elle plus appropriée ou une seule année suffirait-elle?

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

Répartition des coûts à la catégorie c. répartition à l'employeur

- Chaque catégorie est distincte sans mise en commun des coûts (comme les coûts des nouvelles demandes (CND), les créances irrécouvrables et les gains et pertes) 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.
- Au niveau de l'employeur, les résultats en matière d'indemnisation d'une période de six ans seraient utilisés pour l'établissement des taux.

Passif non provisionné

- 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.
- Proposition aux fins de la consultation : Utiliser la méthode des coûts des nouvelles demandes (CND) pour répartir le PNP.
- Cette méthode répartit le PNP parmi les diverses catégories d'industrie selon leur part des CND de l'annexe 1. La CSPAAAT a utilisé cette méthode pour répartir le PNP avant les gels de taux de prime récents et les changements de taux généraux.

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

Aperçu

- Comme dans l'approche actuelle, la CSPAAT utiliserait quatre composantes pour déterminer le taux moyen de catégorie des 22 catégories d'industrie proposées.
- Composantes des taux de prime 2014

5 %

OBLIGATIONS LÉGALES

Comprend les associations de santé et sécurité
la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, etc.

13 %

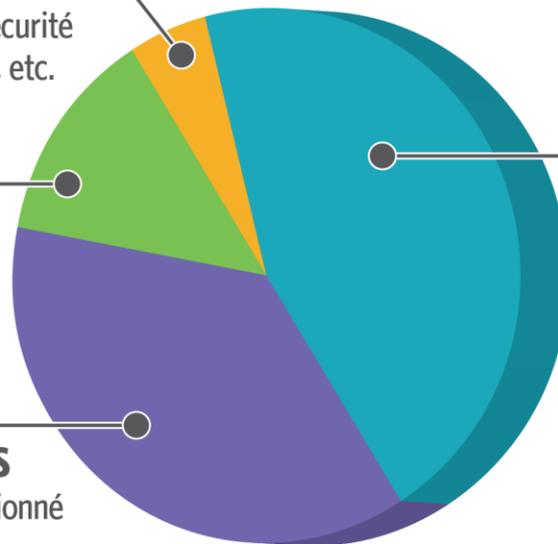
FRAIS GÉNÉRAUX

Comprend l'administration par la
CSPAAT

37 %

COÛTS DES DEMANDES PASSÉES

Comprend la charge du passif non provisionné



45 %

COÛTS DES NOUVELLES DEMANDES

Coût d'indemnisation future total
prévu pour l'année de lésion 2014

Étape 2 - Établissement de taux de prime au niveau de la catégorie

Guide de consultation des intervenants

Solutions de rechange à examiner davantage	Exemple de questions pour la consultation
<ul style="list-style-type: none">• Seuil d'une limite des coûts d'indemnisation au niveau de l'employeur, au-dessus duquel les coûts sont imputés à la catégorie.• Si chaque catégorie devrait être autonome ou subventionnée par d'autres catégories de l'annexe 1.• Période (nombre d'années) pendant laquelle on examine les résultats en matière d'indemnisation à des fins d'établissement des taux.• Répartition des coûts d'indemnisation au niveau de la catégorie par rapport au niveau de l'employeur (MPLL, FGTR, employeurs inactifs)• Approche proposée pour répartir le passif non provisionné au niveau de la catégorie.	<ul style="list-style-type: none">• Les coûts d'indemnisation pour MPLL devraient-ils être répartis à part égale entre tous les employeurs à titre de coût collectif, ou ces coûts devraient-ils être imputés directement à l'employeur individuel?• Compte tenu des éléments de conception du cadre de tarification préliminaire proposé qui favorisent une plus grande stabilité des taux de prime, ainsi que du paysage juridique actuel en matière de questions touchant les personnes handicapées, la politique du FGTR, telle qu'elle est actuellement conçue, est-elle encore pertinente?• Comment la CSPAAT devrait-elle gérer les coûts des nouvelles demandes en raison de situations catastrophiques qui se produisent dans une catégorie particulière?

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

Profil de risque et prévisibilité actuarielle

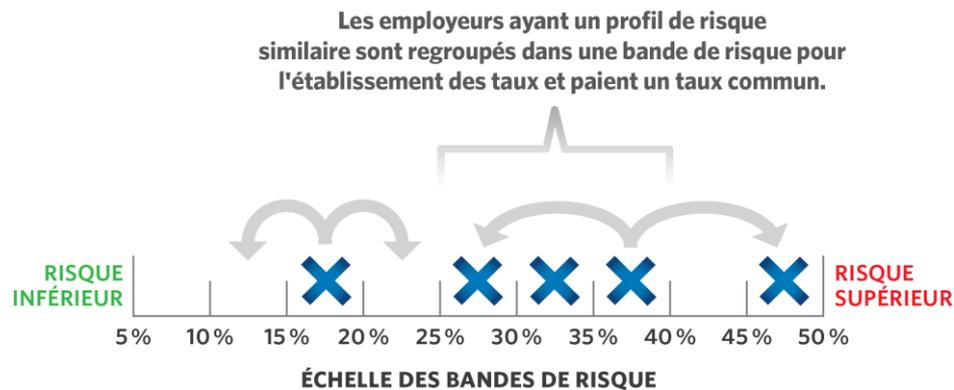
- Le cadre de tarification préliminaire remplacerait les programmes de tarification par incidence actuels (NMETI, CAD-7 et PRM) par des rajustements prospectifs de taux de prime au niveau de l'employeur.
- Le modèle proposé tient compte des 59 % des employeurs (c.-à-d. les petits employeurs) qui ne sont pas admissibles à la tarification par incidence actuellement.
- Le profil de risque d'un employeur serait déterminé en examinant ses coûts d'indemnisation et ses gains assurables. Tous les employeurs seraient classifiés dans une bande de risque selon le risque qu'ils présentent pour le système, en tenant compte de la prévisibilité de leurs résultats en matière d'indemnisation.
- Limite de demande de prestations graduelle : L'approche graduelle est fondée sur la prévisibilité actuarielle de l'employeur et vise à régler la question de la limite de demande de prestations actuelle, jugée trop accablante pour les petits employeurs.
- Échelle de prévisibilité : La prévisibilité actuarielle de l'employeur déterminerait dans quelle mesure son taux de prime est touché par ses résultats en matière d'indemnisation, ce qui protège encore davantage les petits employeurs.

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

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

Bandes de risque

- Chaque employeur verrait son taux de prime cible de catégorie rajusté en fonction du risque qu'il pose pour le système (compte tenu des résultats historiques ou de la prévisibilité actuarielle de chaque employeur), et monterait ou descendrait de trois bandes d'une année à l'autre selon le rendement de sa catégorie.
- Les bandes de risque proposées sont des séries hiérarchisées de divisions au sein de chaque catégorie (taux de prime par tranche de 5 %). Chaque division représente divers niveaux de risque, où les employeurs qui ont un profil de risque similaire seraient classifiés par rapport au taux de prime cible de catégorie.
- Chaque catégorie d'industrie compterait de 40 à 83 bandes de risque (environ 1 550 pour l'annexe 1) afin de fournir une gamme considérable de taux de prime aux employeurs fondée sur le risque qu'ils posent pour le système et la disparité des risques au sein de chaque catégorie.



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

Guide de consultation des intervenants

Solutions de rechange à examiner davantage	Exemple de questions pour la consultation
<ul style="list-style-type: none">• Degré de prévisibilité actuarielle pour les employeurs individuels, y compris les implications pour les petits employeurs et le traitement des nouveaux employeurs.• Utilisation de bandes de risque par opposition à des taux individuels pour chaque employeur.• Nombre, tranche, taille et mouvement appropriés entre les bandes de risque.• Limites de taux de prime qui servent de seuil relatif à la surcharge à imposer à un employeur ou relatif à une autre responsabilité collective au niveau de la catégorie.• Point de départ approprié pour que les employeurs passent du système actuel au cadre de tarification préliminaire proposé à des fins de transition.• Potentiel de surcharge pour les employeurs ayant des coûts d'indemnisation disproportionnés par rapport à leur catégorie et(ou) s'il existe un écart important pour atteindre leur taux cible.	<ul style="list-style-type: none">• Dans l'établissement des taux de prime au niveau de l'employeur, quels sont les facteurs que la CSPAAT devrait examiner lors de l'évaluation du niveau de protection dont un employeur a besoin pour parer à de grandes variations de taux?• Les bandes de risque composées de tranches de 5 % sont-elles appropriées? Les tranches de pourcentage devraient-elles être plus grandes?• L'introduction des taux de prime rajustés selon les résultats à l'intention des petits employeurs, actuellement exclus des programmes de tarification par incidence actuels de la CSPAAT, représente-t-elle trop de réactivité des taux de prime?• Par rapport aux résultats de la catégorie, une limite de trois bandes de risque assure-t-elle une stabilité appropriée? Étant donné que cette limite en soi mène à une plus grande responsabilité collective, devrait-elle être plus élevée? Devrait-elle être moins élevée?

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).

Planification de la transition : Principales considérations

- 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'adaptent progressivement à tout nouveau processus d'établissement des taux.

La CSPAAAT veut votre avis!

Pour de plus amples renseignements, visitez

www.wsibratereform.com

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