



Réforme du cadre de tarification

Document 5:
Une voie à suivre

MARS 2015

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

cspaat
ONTARIO

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.

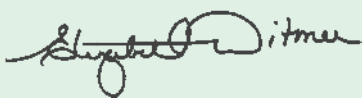
Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- 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



Table des matières

DOCUMENT 5 UNE VOIE À SUIVRE	4
Points essentiels à considérer.....	4
Exemple explicatif: Résultats potentiels de la transition.....	6
Comparaison entre provinces et territoires: le plan de transition de trois ans de WorkSafeBC	9
Interventions proactives en santé et sécurité au travail: Retour au travail et prévention	10
Conclusion.....	11
LISTE DE DÉFINITIONS	12

DOCUMENT 5 | UNE VOIE À SUIVRE

Ce document fournit aux intervenantes et intervenants des renseignements pour faciliter une discussion sur l'élaboration d'un plan de transition vers un nouveau cadre de tarification qui concilie la stabilité des taux de prime et leur réactivité.

Comme il est décrit en détail dans les documents précédents, la CSPAAT propose un processus prospectif d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque qui changerait la méthode de calcul actuelle des primes des employeurs. Les changements pourraient toucher les employeurs de l'annexe 1 en raison des trois composantes suivantes :

- le rajustement des taux de prime en fonction des résultats des catégories et des employeurs;
- la mise en œuvre du cadre de tarification préliminaire proposé (comme présenté dans le *Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé*); et
- l'incorporation de la méthode proposée relative à la répartition du passif non provisionné (PNP) (traitée dans le *Document 4 : Le passif non provisionné*).

Puisque dans un nouveau cadre de tarification, les employeurs ne paieront peut-être pas le même taux de prime qu'actuellement, la CSPAAT comprend que le changement devrait être mis en œuvre de manière progressive. À l'aide des perspectives et des commentaires précieux des intervenants, la CSPAAT propose de concevoir un plan de transition qui décrirait comment les employeurs passeraient de leur taux de prime actuel à leur taux de prime cible d'employeur.

Points essentiels à considérer

La CSPAAT est chargée d'administrer l'un des plus grands régimes d'indemnisation des travailleurs au Canada, protégeant plus de 280 000 employeurs et plus de quatre millions de travailleurs. Afin de garantir une protection contre les accidents du travail et la sécurité des prestations, elle perçoit des milliards de dollars en revenus provenant des primes chaque année. Compte tenu du nombre d'employeurs et de travailleurs touchés, il est essentiel que le système soit équitable et efficace dans la collecte de ces primes.

Comme le système d'établissement des taux de prime de la CSPAAT a accumulé des iniquités et de l'inefficacité au cours des dernières décennies, il est temps de corriger ces problèmes et de cheminer vers un processus plus équitable et équilibré. Le *Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé* présente un modèle plausible qui traite les problèmes du régime actuel. La CSPAAT est à la recherche des commentaires des intervenants sur les approches proposées et les questions soulevées dans le document 3 afin de s'orienter vers un changement important.

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 et ferait en sorte qu'ils paient leur juste part de la protection contre les accidents du travail. La période de transition serait terminée dès que tous les employeurs auront atteint leurs taux de prime cibles d'employeur.

Suite à l'approbation de tout nouveau cadre de tarification, la CSPAAT chercherait des commentaires des intervenants précisément sur l'élaboration d'un plan de transition vers le nouveau cadre de tarification.

Le cadre de tarification préliminaire proposé comprendrait l'introduction d'une nouvelle structure de classification des employeurs et d'un processus prospectif d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque.

Durant la période de transition, à mesure que les employeurs se déplacent vers leur taux de prime cible d'employeur, le taux de prime réel d'un employeur serait déterminé en fonction du processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque (comme il est décrit dans le *Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé*), de son profil de risque individuel et de sa prévisibilité actuarielle.

La CSPAAT reconnaît qu'il sera peut-être difficile de parvenir à un consensus général sur le plan de transition en raison de la diversité des intervenants et de leurs circonstances particulières. Pour soutenir la discussion sur un plan de transition approprié, la CSPAAT propose un ensemble de principales considérations en vue de les faire examiner par les intervenants et d'obtenir leur acceptation générale. La CSPAAT s'est engagée à faire participer les intervenants à une date ultérieure à l'examen des caractéristiques transitoires de toute réforme potentielle du cadre de tarification.

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.

L'une des principales considérations proposées à évaluer lors de la transition du mode actuel au cadre de tarification préliminaire proposé est la façon dont celui-ci pourrait être lié à la résolution du PNP. La réduction du PNP offrirait une importante maniabilité aux employeurs qui se retrouvent particulièrement loin de leur taux cible d'employeur. Pour ces employeurs, la suppression graduelle d'environ 40 % de leur taux de prime en raison de l'élimination du PNP leur permettrait de maintenir des taux de prime relativement stables, tout en rattrapant beaucoup de terrain vers l'atteinte de leur taux de prime cible d'employeur.

L'un des principaux résultats de l'examen du financement de M. Harry Arthur a été la mise en œuvre du règlement 141/12 de l'Ontario aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, qui prescrit une série d'objectifs en matière de suffisance du financement pour la CSPAAT. La CSPAAT s'est engagée à atteindre les ratios de capitalisation prescrits de 60 % d'ici 2017, de 80 % d'ici 2022, et de 100 % d'ici 2027. D'après le [rapport de suffisance du troisième trimestre de 2014](#) de la CSPAAT, au 31 décembre 2013, le ratio de suffisance s'était amélioré de neuf points de pourcentage et s'établissait à 63,0 %, ce qui signifie que l'objectif de suffisance de 2017 de la CSPAAT est devancé.

La CSPAAT reconnaît que les employeurs voudront peut-être mieux comprendre les taux de prime qu'ils paieraient selon le cadre de tarification préliminaire proposé. En particulier, les employeurs aimeront peut-être comprendre comment le PNP serait traité si un nouveau cadre de tarification devait être mis en œuvre, étant donné que le PNP pourrait être réduit par rapport à son solde déclaré actuel (en décembre 2013), passant à un montant moins élevé au cours des prochaines années.

Pour soutenir cette discussion, il est logique de fournir aux employeurs des renseignements qui illustrent les répercussions sur les taux de prime à un moment dans l'avenir, compte tenu d'une réduction du montant du PNP.

La section suivante fournit un exemple illustratif, selon l'approche proposée dans le *Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé*, pour démontrer une base solide à partir de laquelle les intervenants peuvent commencer à envisager l'élaboration d'une transition saine et équilibrée.

QUESTION À ENVISAGER

1. *Existe-il d'autres considérations principales que l'on pourrait envisager dans l'élaboration d'un plan de transition du système actuel à un nouveau cadre de tarification?*

Exemple explicatif: Résultats potentiels de la transition

La CSPAAT a évalué les résultats en matière de taux de prime du cadre de tarification préliminaire proposé en utilisant ce que les employeurs paient à l'heure actuelle comme point de départ, puis en prévoyant leurs taux de prime cibles d'employeur. Dans le cadre de ce travail, une valeur estimative du PNP est nécessaire. Bien que les délais de mise en œuvre doivent encore être déterminés et que la valeur du PNP puisse varier en conséquence, dans le cas de cet exemple illustratif, un solde du PNP de cinq milliards de dollars a été utilisé pour montrer les répercussions sur les taux de prime. D'autres scénarios pourraient être élaborés pour évaluer toute valeur du PNP, dont un dans lequel le PNP a été éliminé.

Afin de réaliser cette modélisation du cadre de tarification préliminaire proposé et de prévoir les taux de prime cibles d'employeur, la CSPAAT devait déterminer un point de départ approprié: soit ce qui représente « le mieux » ce que les employeurs paient à l'heure actuelle.

La CSPAAT a évalué divers montants de paiements (comme les primes payées en 2013 et les primes nettes de surcharges au titre de la tarification par incidence de la dernière année, des deux dernières années, des trois dernières années, etc.) afin de déterminer le bon point de départ, car cela changerait les résultats au moment où les employeurs font la transition de leur taux de prime actuel à celui du cadre de tarification préliminaire proposé.

La CSPAAT a constaté ce qui suit:

- L'utilisation des primes payées en 2013 fondées sur le(les) taux de groupe de taux de l'employeur n'incorporera peut-être pas l'effet des surcharges ou des remboursements au titre de la tarification par incidence (qui sont fournis l'année suivante) et, par conséquent, risque de ne pas refléter les résultats en matière d'indemnisation réels ou les primes nettes de l'employeur.

- Par ailleurs, l'utilisation d'une courte période comme celle utilisée pour calculer le taux de prime net de la dernière année peut être plus facile à comprendre pour les employeurs. Toutefois, elle pourrait pénaliser excessivement un employeur qui a obtenu de mauvais résultats en matière d'accidents pour l'année en question, alors que pour les années précédentes, il avait obtenu de bons résultats.
- L'utilisation d'une plus longue période, comme les six années précédentes, pour évaluer les taux de prime nets d'un employeur peut comporter des coûts d'indemnisation qui ne refléteront peut-être pas les résultats en matière d'indemnisation récents d'un employeur (p. ex. un employeur a adopté avec succès des pratiques de santé et sécurité, mais cette démarche n'est que toute récente).

Après avoir examiné un certain nombre de méthodes, la CSPAAT a déterminé que l'approche suivante reflète raisonnablement les résultats en matière de taux de prime d'un employeur et permet de résoudre les anomalies potentielles qui ont pu survenir au cours de l'année précédente :

- 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 (qui ne sont pas admissibles à un programme de tarification par incidence) : l'utilisation du taux de prime du groupe de taux de l'année précédente.

QUESTION À ENVISAGER

- L'utilisation de la moyenne du taux de prime net sur les trois années précédentes des employeurs assujettis à la tarification par incidence et du taux de prime de groupe de taux des employeurs qui ne sont pas assujettis à la tarification par incidence constitue-t-elle un point de départ raisonnable pour la transition des employeurs vers un nouveau cadre de tarification?*

À titre indicatif, en tenant compte des diverses mesures de stabilité des taux de prime (p. ex. la restriction relative au mouvement entre les trois bandes de risque chaque année), les résultats en matière de taux de prime du cadre de tarification préliminaire proposé présentés au tableau 1 indiquent le pourcentage d'employeurs dont les taux augmentent ou diminuent.

Dans le cas de bon nombre d'employeurs, les changements de taux de prime occasionnés par le passage du système actuel au cadre de tarification préliminaire proposé deviendraient encore plus gérables du point de vue du changement de taux de prime. Dans le cas d'autres employeurs qui subissent des augmentations

Tableau 1: Pourcentage d'employeurs à la hausse ou à la baisse

Diminution supérieure à 50 %	0,5	73,2
Diminution de 25 à 50 %	21,4	
Diminution de 10 à 25 %	38,1	
Diminution de 5 à 10 %	13,2	
Changement de 0 %	0,3	0,3
Augmentation de 5 à 10 %	5,5	26,5
Augmentation de 10 à 25 %	10,8	
Augmentation de 25 à 50 %	9,9	
Augmentation supérieure à 50 %	0,3	

ou diminutions relativement plus fortes, la restriction relative au mouvement entre les trois bandes de risque d'une année à une autre réduirait les fluctuations majeures de taux de prime d'année en année.

Tandis que les employeurs constatant de grandes diminutions du taux de prime souhaiteraient davantage de réactivité de ceux-ci, d'autres employeurs, particulièrement ceux dont les taux de prime augmentent, considéreront peut-être toujours que la restriction relative au mouvement entre les trois bandes constitue un changement trop important. Ceux-ci souhaiteraient peut-être plus de stabilité des taux de prime.

Dans le cadre de tout plan de transition, une plus grande restriction relative au mouvement entre les bandes de risque d'un employeur (p. ex. d'une seule bande de risque ou d'une tranche d'environ 5 % par rapport à sa catégorie) offrirait encore plus de stabilité, mais signifierait également que certains employeurs mettront peut-être beaucoup plus de temps pour atteindre leur taux de prime cible d'employeur.

Le tableau à droite donne aux employeurs une idée du nombre d'entre eux qui n'atteindraient pas leur taux de prime cible d'employeur six ans après l'introduction du cadre de tarification préliminaire proposé, en présupposant que le PNP serait éliminé avant la fin de la période de six ans.

Employeurs qui n'atteindraient pas leur taux de prime cible après six ans de transition	
Avec une augmentation des taux de prime	5 060
Avec une réduction des taux de prime	8 753
Total	13 813
Pourcentage du nombre total d'employeurs	6,90

Dans l'évaluation des diverses options portant sur la transition des employeurs à leur taux de prime cible d'employeur, la CSPAAT consulterait les intervenants sur une approche qui vise à établir un équilibre raisonnable entre la stabilité et la réactivité des taux de prime à l'égard de tous les employeurs mentionnés à l'annexe 1. Cette méthode comprend l'examen des règles transitoires qui pourraient limiter davantage les répercussions sur les taux de prime (comme elles sont précisées à la page 4).

Dans le cadre de possibles réformes, la CSPAAT proposerait d'élaborer un plan de transition en tenant compte des commentaires des intervenants. L'une des principales raisons de l'incorporation des règles transitoires au moment de passer à tout nouveau cadre de tarification serait de fournir aux employeurs un plus grand niveau de stabilité, surtout en comparaison de la volatilité actuelle des coûts de prime de l'employeur découlant des effets des rabais et des surcharges des programmes de tarification par incidence. Pour régler la question de la volatilité des taux de prime, il faudrait envisager d'incorporer des limites aux changements de taux de prime des employeurs d'une année à l'autre par rapport à leur catégorie.

Il existe un certain nombre d'autres considérations qui feraient également partie d'un plan de transition. Par exemple, la transition à un nouveau cadre de tarification, comme il est présenté dans le *Document 3: Le cadre de tarification préliminaire proposé*, comprendrait des modifications réglementaires. Ce passage signifie également qu'il faudrait effectuer des changements aux systèmes et aux processus comptables internes de la CSPAAT. Ces éléments importants exigeraient une attention particulière de la CSPAAT et de ses partenaires afin d'assurer une transition en douceur pour tous les intervenants touchés.

La transition toucherait les employeurs de différentes manières : certains d'entre eux atteindraient leur taux de prime cible d'employeur dès l'introduction du nouveau cadre de tarification, tandis que d'autres l'atteindraient graduellement sur un certain nombre d'années. Cependant, quelle que soit la

différence entre le taux de prime net actuel et le taux de prime cible futur d'un employeur, la CSPAAT estime qu'il est important d'accorder aux employeurs suffisamment de temps pour qu'ils s'adaptent à tous les changements proposés et de s'assurer que tout mouvement vers les taux de prime cibles d'un employeur se fait progressivement.

Les projections en matière de suffisance du financement de la CSPAAT soulignées dans le *Document 4: Le passif non provisionné* montrent que la CSPAAT est en voie de réaliser l'élimination progressive du passif non provisionné. Le réexamen approfondi qu'a mené la CSPAAT à l'égard de la classification des employeurs, de l'établissement des taux de prime et de la tarification par incidence ainsi que l'élaboration d'un nouveau modèle proposé combiné à l'élimination progressive du PNP ne se reproduiront peut-être jamais en même temps. L'élimination du PNP offre une occasion unique de mettre les processus et les systèmes de la CSPAAT sur la bonne voie avec le moins de fardeau et de perturbation possible pour les intervenants. Le régime d'indemnisation des travailleurs dans son ensemble se trouvera dans une meilleure situation une fois le PNP éliminé.

Comparaison entre provinces et territoires : le plan de transition de trois ans de WorkSafeBC

De manière analogue au plan de transition qu'élaborerait la CSPAAT, WorkSafeBC a entrepris une transition pour passer de l'ancien système d'évaluation au nouveau système de 1999 à 2002. L'initiative de WorkSafeBC est un point de référence utile en raison des similitudes entre les objectifs des consultations de WorkSafeBC et de celles de la CSPAAT sur le cadre de tarification actuel.

L'examen de WorkSafeBC mettait l'accent sur les améliorations dans deux grands secteurs : la classification et la tarification par incidence. WorkSafeBC était motivé à mettre à jour sa structure de classification en raison de l'évolution technologique et de modifications des méthodes de travail et des produits dans de nombreuses industries, survenues au cours des dernières décennies précédant l'examen de son système d'évaluation. De plus, la Commission souhaitait mettre en place un nouveau programme de tarification par incidence afin d'améliorer l'équité au niveau de l'entreprise individuelle. Comparativement à l'ancien programme, le nouveau programme de tarification par incidence donnerait lieu à des rajustements de taux plus appropriés et opportuns. Compte tenu de l'importante démarche que représente le passage à une nouvelle structure de classification et à un programme de tarification par incidence pour la Commission et ses intervenants, WorkSafeBC a proposé le passage graduel de ses intervenants du taux de prime actuel au taux de prime cible proposéⁱ.

Dans le cadre du nouveau système de WorkSafeBC, environ 48 % des taux de cotisation de base devraient diminuer, et les 52 % restants augmenteraient. Bon nombre de ces augmentations seraient modestes, tandis que 24 % de ces employeurs constateraient des augmentations de plus de 40 %.

Dans le cadre du plan de transition, WorkSafeBC a inclus un certain nombre de mesures durant la période de trois ans. Ces questions portaient notamment sur ce qui suit :

- Aucun employeur ne constaterait une augmentation de taux supérieure à 2 \$ en sus de son taux net de 1999 (taux de base plus rajustement de la tarification par incidence).
- Une augmentation maximale de 40 % les première et deuxième années et un pourcentage approprié la troisième année en vue d'atteindre le taux de prime cible.

- Si un employeur a une augmentation très importante, la règle permet une transition supérieure à 40 % chaque année, à condition qu'elle ne dépasse pas 2\$ en sus du taux net de 1999.

Dans le cadre de tarification préliminaire proposé, l'on prévoit qu'environ 74 % des employeurs verraient baisser leurs taux de prime et que 26 % des employeurs verraient augmenter leurs taux de prime, dont 10 % verraient leurs taux de prime augmenter de plus de 25 %.

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

Soutenir les employeurs et leurs lieux de travail pour qu'ils comprennent l'importance des initiatives de santé et sécurité au travail proactives constitue une composante essentielle de tout plan de transition. 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).

Conclusion

La CSPAAT recommande que le cadre de tarification préliminaire proposé remplace sa structure de classification actuelle, 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 concernant le cadre actuel et les processus opérationnels associés à celui-ci soulevées par les intervenants, les partenaires et la CSPAAT elle-même. 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 et reste neutre sur le plan des revenus en ce qui concerne les employeurs de l'annexe 1.

Le cadre de tarification préliminaire proposé, constitué d'une structure de classification modernisée et d'un processus d'établissement des taux de prime rajustés selon le risque, permettrait à la CSPAAT de répartir les coûts dans le système de façon appropriée. Il vise à contribuer à susciter la confiance des intervenants dans un système plus simple et plus équitable.

Comme il est indiqué antérieurement dans ce document, la CSPAAT propose des considérations principales qui seraient utilisées dans l'élaboration d'un plan de transition. Le plan de transition tiendrait compte d'un certain nombre de facteurs, dont l'élimination du PNP, la mise en œuvre d'un nouveau cadre de tarification et la réactivité des taux de prime aux résultats en matière d'indemnisation des employeurs.

La transition à un nouveau cadre de tarification n'imposerait pas aux employeurs le fardeau de grandes fluctuations de taux de prime. La CSPAAT s'assurerait que la mise en œuvre graduelle est possible grâce à l'introduction de seuils de taux de prime et au progrès graduel vers les taux de prime cibles des employeurs. Cette démarche fournirait une répartition juste et équitable des coûts sans entraîner d'importantes répercussions sur les employeurs mentionnés à l'annexe 1.

Les recommandations sur le cadre de tarification préliminaire proposé ont été soulignées tout au long des documents 3, 4 et 5 à l'aide de questions et d'un sommaire de l'approche actuelle de la CSPAAT. La CSPAAT sollicite des commentaires de la part des intervenantes et intervenants sur chacune des recommandations. Les intervenantes et intervenants peuvent fournir leurs commentaires sur chacune des recommandations lors des séances de consultation ou par écrit à consultation_secretariat@wsib.on.ca.

La CSPAAT s'est engagée à faire participer les intervenants à une date ultérieure à l'examen des caractéristiques transitoires de toute réforme potentielle du cadre de tarification.

Notes

- i. WorksafeBC, *Net Rate Transition Discussion Paper*, novembre 1999, p 2 à 5.

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.

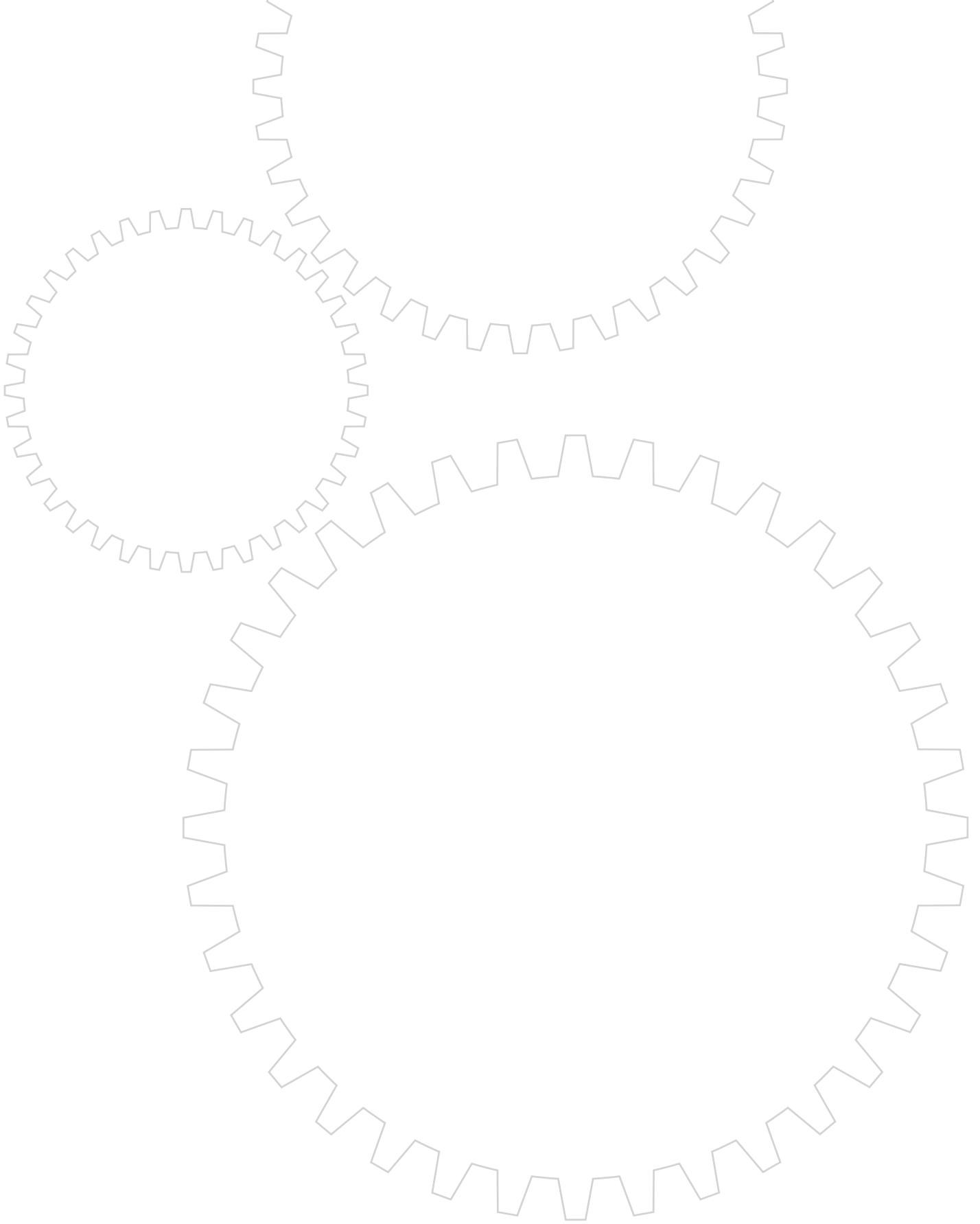
La **catégorie prédominante** est la catégorie qui représente le pourcentage le plus élevé de gains assurables annuels de l'employeur.

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