

## Politique

La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* autorise la Commission à imposer des primes aux employeurs de l'annexe 1 afin de maintenir la caisse d'assurance, qui couvre les prestations fournies aux travailleurs blessés ainsi que les coûts de l'administration du régime d'indemnisation des travailleurs.

La Commission utilise un modèle en deux étapes pour établir les taux de prime des employeurs de l'annexe 1 pour l'année à venir.

L'étape 1 consiste à établir un taux de prime moyen de catégorie en fonction de la part de responsabilité de la catégorie à l'égard des coûts générés pour maintenir la caisse d'assurance.

L'étape 2 consiste à établir le taux de prime rajusté selon le risque de chaque employeur, notamment en fonction de la façon dont leurs résultats en matière de risque et d'indemnisation se comparent aux résultats collectifs de leur catégorie.

Le taux de prime est un montant exprimé en dollars par tranche de 100 \$ de gains assurables.

### But

La présente politique a pour but de décrire comment les taux de prime de chaque employeur de l'annexe 1 sont établis pour l'année à venir.

## Directives

### Étape 1 : Taux de prime moyen de catégorie

Les employeurs de l'annexe 1 se voient assigner des catégories selon la structure de classification de la Commission (voir les documents 14-01-01, *La structure de classification*, et 14-01-07, *Taux de prime unique ou taux de prime multiples*).

Dans certains cas, les employeurs se voient assigner des sous-catégories. Aux fins de l'établissement des taux de prime, chaque sous-catégorie est traitée de la même façon qu'une catégorie. Dans la présente politique, les renseignements ayant trait aux catégories devraient être interprétés comme se rapportant tant aux catégories qu'aux sous-catégories.

La Commission établit pour chaque catégorie un taux de prime moyen de catégorie pour l'année à venir.

### Étape 2 : Taux de prime rajusté selon le risque d'employeur

La Commission détermine le taux de prime de chaque employeur en fonction, notamment, de la façon dont ses résultats en matière d'indemnisation et ses gains assurables se

comparent aux résultats en matière d'indemnisation et aux gains assurables collectifs de sa catégorie.

Dans le cadre de cette approche, chaque employeur reçoit annuellement un taux de prime prévu d'employeur et un taux de prime réel d'employeur. La méthode de calcul des deux taux de prime est presque identique, sauf dans les cas indiqués dans les définitions ci-dessous.

**Taux de prime prévu d'employeur :** Un taux de prime qui représente le montant qu'un employeur devrait payer pour financer sa part des coûts de même que les coûts collectifs de sa catégorie.

Un employeur ne paie pas nécessairement son taux de prime prévu d'employeur pour l'année à venir. Cependant, ce taux lui fournit un aperçu du taux de prime qu'il devra payer dans les prochaines années si ses résultats en matière d'indemnisation, ses gains assurables et les résultats de sa catégorie demeurent relativement les mêmes.

**Taux de prime réel d'employeur :** Un taux de prime qui représente le montant qu'un employeur paie compte tenu des limites de bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédentes et des coûts collectifs de sa catégorie. Ce taux de prime est celui que l'employeur paie pour l'année à venir.

Plus de détails sur certaines composantes de l'établissement des taux de prime compris dans la présente politique se trouvent dans le document de pratiques administratives concernant l'établissement des taux de prime,

### **Période d'examen**

La méthode de calcul du taux de prime tient compte de tous les gains assurables et du nombre de demandes de prestations d'un employeur ainsi que des coûts d'indemnisation associés au cours de la période de six ans qui précède l'année durant laquelle les taux de prime sont établis. La période de six ans est appelée la période d'examen, et l'année durant laquelle les taux de prime sont établis, l'année d'établissement des taux de prime.

Le nombre de demandes de prestations s'entend des demandes acceptées ayant une date d'accident qui tombe pendant la période d'examen. Les coûts d'indemnisation s'entendent des coûts réels qui sont payés à l'égard des demandes de prestations dont la date d'accident tombe pendant la période d'examen.

### **Prévisibilité actuarielle**

La Commission détermine la prévisibilité actuarielle (ci-dessous appelée prévisibilité) de chaque employeur, laquelle est une mesure du degré de fiabilité des résultats antérieurs pour prédire les résultats futurs. La prévisibilité de l'employeur détermine dans quelle mesure son taux de prime est touché par ses propres résultats. Pour déterminer la prévisibilité d'un employeur, ses gains assurables et son nombre de demandes de

prestations enregistrés au cours de la période d'examen sont pris en compte, et une valeur de prévisibilité est calculée à leur égard.

La valeur de prévisibilité sert à assigner les employeurs à un regroupement sur l'échelle de prévisibilité illustrée ci-dessous. Chaque regroupement contient une gamme de valeurs de prévisibilité et établit le pourcentage des résultats individuels qui sera pris en compte.

Gamme de valeurs de prévisibilité	<=2,5 %	>2,5 %, <=5 %	>5 %, <=10 %	>10 %, <=20 %	>20 %, <=30 %	>30 %, <=40 %	>40 %, <=50 %	>50 %, <=60 %	>60 %, <=70 %	>70 %, <=80 %	>80 %, <=90 %	>90 %
Regroupement selon la prévisibilité	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Pourcentage des résultats individuels ou de la catégorie considéré												
Résultats individuels	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Résultats de la catégorie	97,5 %	95 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	0 %

### Profil de risque

La Commission détermine un profil de risque rajusté pour chaque employeur. Ce profil est calculé selon deux composantes : le profil de risque d'employeur et le profil de risque de catégorie.

- 1) Le profil de risque d'employeur comprend les coûts d'indemnisation et les gains assurables de l'employeur enregistrés au cours de la période d'examen. Plus d'importance est accordée aux trois dernières années.
- 2) Le profil de risque de catégorie intègre les coûts d'indemnisation et les gains assurables pondérés des employeurs de la catégorie.

Le profil de risque d'employeur et le profil de risque de catégorie sont pondérés en fonction du regroupement de prévisibilité de l'employeur pour établir son profil de risque rajusté.

Le profil de risque rajusté d'employeur est comparé au profil de risque de catégorie pour établir le taux de prime prévu d'employeur.

### Bandes de risque

Au sein de chaque catégorie, une série de divisions hiérarchiques (appelées bandes de risque) est établie afin de représenter divers niveaux de risque par rapport au profil de risque de catégorie. Un taux de prime est assigné à chaque bande de risque, celle-ci représentant une tranche d'environ 5 % du taux de prime.

**Mouvement entre les bandes de risque**

En règle générale, les employeurs se déplacent d'un maximum de trois bandes de risque chaque année, de leur bande de risque de l'année précédente vers leur bande de risque prévue, qui comprend leur taux de prime prévu d'employeur. Par conséquent, les employeurs peuvent ne pas atteindre leur bande de risque prévue au cours d'une année donnée.

La bande de risque de l'année précédente correspond à la bande de risque comportant le taux de prime le plus près de la valeur du taux de prime réel qui a été assigné à l'employeur la dernière fois.

La bande de risque vers laquelle un employeur se déplace constitue sa bande de risque réelle, laquelle comprend son taux de prime réel d'employeur.

Durant la première année du cadre de tarification, une bande de risque initiale de l'année précédente est déterminée pour certains employeurs.

**Limites de bandes de risque**

Les employeurs se voient assigner une limite de bande de risque basée sur leur regroupement selon la prévisibilité. Celle-ci limite généralement les déplacements de leur taux de prime au-dessus du taux de prime moyen de catégorie, lequel est assigné à la bande de risque moyenne de catégorie.

Les employeurs à qui est assigné un regroupement selon la prévisibilité :

- de 2,5 % ne se déplacent pas de plus de six bandes de risque au-dessus de la bande de risque moyenne de catégorie,
- de 5 % ne se déplacent pas de plus de neuf bandes de risque au-dessus de la bande de risque moyenne de catégorie, et
- de 10 % à 100 % ne se déplacent pas de plus de 23 bandes de risque au-dessus de la bande de risque moyenne de catégorie.

**Autres considérations****Taux de prime minimal**

La Commission détermine annuellement le taux de prime minimum facturé aux employeurs. Ce taux minimal permet de s'assurer que tous les employeurs paient une part minimale des coûts nécessaires pour maintenir la caisse d'assurance.

**Demandes de prestations exclues du calcul du taux de prime rajusté selon le risque**

Lors du calcul du taux de prime rajusté selon le risque d'un employeur, les demandes suivantes sont exclues des résultats en matière d'indemnisation :

- Les demandes de prestations dont la date d'accident est antérieure à l'année la plus ancienne de la période d'examen.

Politique  
opérationnelleSection  
Comptes des employeursSujet  
Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur

- Les demandes de prestations découlant de troubles et de maladies à longues périodes de latence, notamment :
  - le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA);
  - le carcinome;
  - les maladies pulmonaires causées par l'exposition à l'aluminium et au cadmium;
  - l'exposition chronique au bruit;
  - la maladie pulmonaire obstructive chronique;
  - la pneumoconiose causée par l'amiante, la silice, le talc, les métaux durs (cobalt) et d'autres poussières minérales;
  - la sclérodémie.

**Limite des coûts par demande de prestations**

Une limite des coûts par demande de prestations est assignée à chaque employeur en fonction de son regroupement selon la prévisibilité.

La limite des coûts par demande de prestations est appliquée à chaque demande au cours de la période d'examen et est déterminée à nouveau chaque année en fonction du regroupement selon la prévisibilité de l'employeur.

Les coûts d'une demande de prestations peuvent être répartis entre les employeurs (voir le document 14-05-01, *Virement des coûts*). Dans de tels cas, la limite des coûts par demande de prestations s'applique à chaque employeur.

Regroupement selon la prévisibilité	2,5 %	5 %	10 % et 20 %	30 % et 40 %	50 % et 60 %	70 % et 80 %	90 % et 100 %
Limite des coûts par demande	0,25 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	0,5 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	1,0 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	2,0 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	4,0 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	5,0 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion	7,0 X le plafond des gains assurables de l'année de lésion

**Décès traumatiques**

Durant l'année où survient un décès traumatique relié au travail, un coût d'indemnisation fixe qui correspond au coût moyen des demandes de prestations pour décès traumatique dans l'ensemble de l'annexe 1 (sur une période continue de six ans) est ajouté aux résultats de l'employeur. Le coût d'indemnisation fixe remplace les coûts réels de la demande et est assujéti à la limite des coûts par demande de prestations de l'employeur.

Une demande de prestations pour décès traumatique relié au travail est une demande acceptée relative à un travailleur décédé d'un incident traumatique relié au travail.

**Exonération des coûts**

Toute exonération des coûts approuvée est prise en considération (voir les documents 14-05-03, *Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés*, 14-05-01, *Virement des coûts*, 14-05-02, *Élimination des coûts*, et 15-01-06, *Coûts d'indemnisation en cas d'accident de véhicule automobile impliquant un tiers*).

**Mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs**

La Commission détermine quels employeurs ont de mauvais résultats relativement à leur catégorie et intervient auprès d'eux pour soutenir la santé et la sécurité ainsi que les mesures de retour au travail. Si ces employeurs ne s'améliorent pas, la Commission peut les tenir davantage responsables de leurs résultats en rajustant leur limite de mouvement entre les bandes de risque et(ou) leur limite de bande de risque selon les étapes ci-dessous.

Aux fins de l'application de ce mécanisme, un employeur a de mauvais résultats relativement à sa catégorie si :

- sa bande de risque prévue est supérieure à sa limite de bande de risque indiquée dans la section **Limites de bandes de risque** ci-dessus; ou
- il présente un écart de plus de 20 bandes entre sa bande de risque prévue et sa bande de risque réelle, indépendamment de son regroupement selon la prévisibilité.

**Années 1 à 2 – Engagement en matière de santé et sécurité :** La Commission intervient auprès de l'employeur et lui fournit des ressources et d'autres formes d'appui pouvant être nécessaires.

**Année 3 – Rajustements de la bande de risque :** Après l'engagement en matière de santé et sécurité, si l'employeur ne s'est toujours pas amélioré, sa limite de mouvement entre les bandes de risque et(ou) sa limite de bande de risque peuvent être rajustées, ce qui donnerait lieu à des augmentations plus élevées de ses taux de prime.

Si l'engagement en matière de santé et sécurité des années 1 à 2 a déjà eu lieu auprès de cet employeur au cours des années précédentes, la Commission peut procéder aux rajustements de la bande de risque de l'année 3 sans s'engager davantage en matière de santé et sécurité.

La Commission peut déterminer que, dans certaines circonstances extraordinaires, il n'est pas approprié de rajuster la limite de mouvement entre les bandes de risque et(ou) la limite de bande de risque d'un employeur, et ce, même s'il répond aux critères de mauvais rendement indiqués ci-dessus.

**Taux de prime unique ou taux de prime multiples**

Généralement, un employeur se voit assigner un seul taux de prime. Cependant, dans certains cas, plusieurs taux de prime peuvent être assignés à un employeur (voir le document 14-01-07, *Taux de prime unique ou taux de prime multiples*).

Si un employeur se voit assigner plusieurs taux de prime, chaque composante de ses activités est traitée comme un employeur distinct aux fins de l'établissement des taux de prime (c.-à-d., un regroupement selon la prévisibilité distinct, un profil de risque rajusté distinct, etc., sont calculés pour chaque composante).

**Nouveaux employeurs**

Les employeurs protégés aux termes de l'annexe 1 pendant moins de 11 mois au cours de la période d'examen sont considérés comme de nouveaux employeurs. Les nouveaux employeurs se voient assigner le taux de prime moyen de catégorie.

Pour l'application du seuil de 11 mois uniquement, un employeur est considéré comme étant protégé de façon continue à partir du jour suivant la date du début de sa première activité commerciale.

**Changement de catégorie prédominante**

Dans le cadre du processus annuel d'établissement des taux de prime, la catégorie prédominante d'un employeur peut changer pour l'année à venir en raison de changements aux gains assurables. Dans de tels cas, une bande de risque de l'année précédente rajustée est déterminée afin de calculer le taux de prime pour l'année à venir.

Si un taux de prime rajusté selon le risque a déjà été calculé pour l'employeur, la bande de risque de l'année précédente rajustée correspond à la bande de risque dans la nouvelle catégorie prédominante qui comporte le taux de prime le plus près de la valeur du taux de prime réel qui a été assigné à l'employeur la dernière fois.

Si un taux de prime rajusté selon le risque n'a pas déjà été calculé pour l'employeur (c.-à-d. qu'il s'agit d'un nouvel employeur à qui est assigné le taux de prime moyen de catégorie), la bande de risque de l'année précédente rajustée correspond à la bande de risque moyenne de catégorie de la nouvelle catégorie prédominante.

**Suppression ou changement d'un code du SCIAN à six chiffres existant**

Si un employeur abandonne ou change une activité commerciale, la Commission peut supprimer ou changer un code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) à six chiffres dans lequel il était classifié et peut lui assigner une nouvelle catégorie ou une nouvelle catégorie prédominante (le cas échéant) (voir le document 14-01-07, *Taux de prime unique ou taux de prime multiples*). Dans ce cas, son taux de prime de l'année en cours est recalculé dans la nouvelle catégorie ou la nouvelle catégorie prédominante.

Section

Comptes des employeurs

Sujet

Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur

Lors du recalcul du taux de prime de l'année en cours, l'employeur est traité comme si sa catégorie prédominante avait changé lorsque son taux de prime a été initialement calculé pour l'année en cours (voir la section **Changement de catégorie prédominante** ci-dessus). Il se déplace ensuite d'un maximum de trois bandes vers sa bande de risque prévue dans la nouvelle catégorie ou la nouvelle catégorie prédominante.

Le taux de prime recalculé est assigné à partir de la date d'entrée en vigueur de l'abandon ou du changement.

### Employeurs associés

La Commission peut déterminer qu'au moins deux employeurs sont associés et que leurs activités sont traitées comme si elles étaient exercées par un seul employeur aux fins de la classification et de l'établissement des taux de prime (voir le document 14-01-06, *Employés associés*).

### Gains assurables provisoires

Dans certaines circonstances, la Commission peut appliquer des gains assurables provisoires à un employeur (p. ex., s'il omet de déclarer ses gains assurables réels). Si des gains assurables provisoires sont appliqués à une ou plusieurs périodes de déclaration durant une ou plusieurs années de la période d'examen, l'employeur peut se déplacer vers le haut entre les bandes de risque. Cependant, il ne peut pas se déplacer vers le bas entre les bandes de risque avant qu'il ne soit conforme.

### Obligations sanctionnées par la loi

Des frais fixes distincts pour financer les obligations sanctionnées par la loi sont appliqués à tous les employeurs, à moins qu'ils ne soient assujettis à la réglementation fédérale.

Si un employeur est assujetti à la réglementation fédérale, il doit demander à la Commission d'enlever les frais fixes.

### Financement du sauvetage minier

Des frais fixes distincts pour financer le sauvetage minier sont appliqués à tous les employeurs qui exercent une activité commerciale classifiée dans les codes du SCIAN à six chiffres précis qui relèvent de la catégorie B : Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz.

### Rajustements du taux de prime

Dans certaines circonstances, la Commission peut rajuster rétroactivement le taux de prime d'un employeur pour une année donnée (voir le document 14-02-06, *Rajustements des primes de l'employeur*).

**Entrée en vigueur**

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou après cette date.

**Calendrier du réexamen de la politique**

La présente politique sera réexaminée dans les cinq années qui suivent la date d'entrée en vigueur.

**Historique du document**

La présente est une nouvelle politique.

**Références****Dispositions législatives**

*Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail,* telle qu'elle a été modifiée.

Articles 81, 82, 83, 87, 88, 95, 96, 96.1, 96.2, 96.3 et 97 à 100

*Règl. de l'Ont. 141/12*

**Procès-verbal**

de la Commission  
No 1, le 1<sup>er</sup> juin, 2018, Page 560