

Titre de la section : Finances, cotisations et administration – Comptabilité et finances
Objet : Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E
Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

A. BUT DE LA POLITIQUE

La Commission des accidents du travail (la « WCB ») a le pouvoir en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* (la « Loi ») d'évaluer le montant requis pour financer le système d'indemnisation des travailleurs, et de percevoir ce montant auprès des employeurs. L'article 73 de la Loi regroupe les employeurs visés en quatre catégories aux fins de la perception des cotisations.

Le modèle d'établissement de taux décrit dans la présente politique sert à calculer les taux de cotisation des employeurs de la catégorie E (les « employeurs »). Ces taux de cotisation sont ensuite utilisés pour déterminer le montant qui sera perçu auprès de chaque employeur afin de financer les coûts du système d'indemnisation des travailleurs. La présente politique a pour but de définir les objectifs et le cadre de travail du modèle d'établissement des taux.

OBJECTIFS

Le modèle d'établissement des taux vise l'équilibre entre responsabilité collective et responsabilité individuelle pour atteindre les objectifs suivants :

- Promouvoir et améliorer la santé et la sécurité au travail;
- promouvoir des programmes efficaces de gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail;
- répartir équitablement les coûts du système d'indemnisation entre les employeurs;
- maintenir l'équilibre entre la stabilité des taux et leur réactivité;
- assurer l'intégrité financière du système d'indemnisation des travailleurs.

La présente politique doit être lue de concert avec les directives administratives (les « directives »). Les directives précisent la façon dont les taux sont calculés et comprennent un glossaire des termes couramment utilisés.

Pour la plupart, les activités des employeurs appartiennent à une catégorie d'industrie. Lorsqu'un employeur exerce ses activités dans plusieurs catégories d'industrie, son taux de cotisation est déterminé par les catégories d'industrie plutôt que par la catégorie d'employeur.

CADRE DE TRAVAIL

Le modèle d'établissement des taux permet de calculer les taux de cotisation de chacun des employeurs de la catégorie E, tout en veillant à ce que le montant total des revenus générés par le modèle atteigne le revenu que fixe le conseil d'administration. Les taux de cotisation des employeurs sont établis annuellement. Plusieurs facteurs sont pris en compte dans le processus d'établissement des taux de cotisation, notamment :

- le poids accordé à l'expérience individuelle par rapport à l'expérience de l'industrie (facteur d'expérience);
- les caractéristiques du modèle d'établissement de taux qui s'appliquent selon la masse salariale de l'employeur (taille de l'employeur);

- la variation maximale annuelle du taux de l'employeur d'une année à l'autre (limite de variation annuelle du taux de base);
- la variation possible du taux de l'employeur par rapport au taux de base de la catégorie de risque (plage de la catégorie de risque);
- les coûts pris en compte dans le calcul du taux d'un employeur (coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement de taux);
- les industries regroupées selon les coûts de réclamation (catégorie de risque).

Le taux de cotisation d'un employeur est déterminé en suivant les étapes de base suivantes :

1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de départ est le taux de l'année précédente, sauf si le taux de cotisation moyen a été modifié. Lorsque le taux de cotisation moyen diffère de celui de l'année précédente, le taux de l'année précédente d'un employeur est ajusté en fonction de la hausse ou de la baisse en pourcentage par rapport au taux de cotisation moyen; ce taux de l'année précédente ajusté est le taux de départ.

2 – Calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience

Pour calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux, on inclut l'expérience des coûts de réclamation de l'employeur (ce qui comprend les coûts réels, les coûts estimatifs et les coûts transférés) qui ont été engagés pendant la période d'expérience.

3 – Calculer le taux d'expérience

Les coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur sont comparés aux coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement des taux de tous les employeurs. Ce ratio des coûts est ensuite multiplié par le taux de cotisation moyen pour déterminer le taux d'expérience de l'employeur.

4 – Déterminer la taille de l'employeur

Les employeurs sont répartis en trois groupes (petits, moyens ou grands) selon la taille de leur masse salariale. La taille détermine la mesure dans laquelle les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux d'un employeur influencent son taux de cotisation (facteur d'expérience) et la plage de taux qu'un employeur peut payer (plage de la catégorie de risque).

5 – Calculer le facteur d'expérience

Le facteur d'expérience est un pourcentage qui définit la mesure dans laquelle le taux de cotisation de l'employeur est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur, ainsi que la mesure dans laquelle il est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de la catégorie de risque de sa catégorie d'industrie. La formule du facteur d'expérience, qui dépend de la taille de l'employeur, sert à déterminer ce facteur.

6 – Calculer le taux prévu

Le taux prévu se calcule au moyen du facteur d'expérience, du taux d'expérience et du taux de base de la catégorie de risque de l'employeur. Le taux prévu représente la meilleure estimation du taux requis pour couvrir les coûts de réclamation prévus de l'employeur, ainsi que sa part des coûts collectifs et administratifs pour l'année à venir. Le taux prévu est alors contraint par les limites du modèle d'établissement du taux énoncées aux étapes 7 et 8, qui déterminent la rapidité et l'ampleur de la variation du taux de cotisation d'un employeur.

7 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

À cette étape-ci, le taux de cotisation d'un employeur est limité à une hausse ou à une baisse de 15 % (la limite de variation annuelle du taux de base).

8 – Appliquer la plage de la catégorie de risque

À cette étape-ci, le taux de cotisation de l'employeur est limité à une hausse ou à une baisse qui se situe dans la plage de la catégorie de risque de l'employeur. Cette limite procure à l'employeur un certain degré de prévisibilité en ayant connaissance du taux le plus bas et du taux le plus élevé de chacune des catégories de risque.

9 – Appliquer l'ajustement compensateur

Le modèle d'établissement du taux doit générer un montant cible de revenus établi annuellement par le conseil d'administration. L'utilisation initiale du modèle avec les taux de cotisation de l'employeur résultant des étapes 1 à 8 peut produire un montant de revenus qui diffère du montant cible. Tout écart est converti en pourcentage, ce qu'on appelle l'ajustement compensateur. L'ajustement compensateur est appliqué au taux de cotisation de chaque employeur.

NOUVEAUX EMPLOYEURS

Les nouveaux employeurs sont définis comme ceux ayant déclaré une masse salariale pour une année civile ou moins au cours de la période d'expérience. On attribue à ces employeurs le taux pour nouvel employeur s'appliquant à leur industrie (voir l'appendice B des directives).

MÉCANISMES DE SURVEILLANCE DES CATÉGORIES DE RISQUE

La WCB détermine le moment auquel un grand employeur ou une catégorie d'industrie changera de catégorie de risque en surveillant une combinaison de critères relatifs et non relatifs au coût (voir l'appendice C des directives).

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE DU TRAVAIL

Le modèle d'établissement de taux fait partie d'un système plus vaste qui vise à améliorer la sécurité et l'hygiène au travail. Pour favoriser et soutenir des lieux de travail plus sûrs et plus sains, la WCB peut financer des programmes de sécurité propres aux industries au moyen d'un prélèvement additionnel. Ce prélèvement peut être ajouté au taux de cotisation de l'employeur.

AUTRES POLITIQUES

En plus de la présente politique, plusieurs autres politiques de la WCB (y compris, mais sans s'y limiter, celles figurant dans la section « Références ») s'appliquent dans le cadre de la détermination du taux de cotisation des employeurs de la catégorie E. Les politiques doivent être lues, examinées et appliquées dans leur globalité.

PÉRIODE DE TRANSITION (2018 à 2020)

La présente politique comprend deux aspects (catégorie de risque et période d'expérience) qui ont été intégrés progressivement pendant la période de transition. (Voir les tableaux A1 et A2, l'étape 1 et les tableaux B1 et B2 de la section « Catégorie de risque » des directives.)

B. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail du Manitoba, articles 60, 73, 81 et 82

Politiques connexes de la WCB :

Politique 31.05 de la WCB, *Politique de financement*

Politique 31.05.10 de la WCB, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*

Politique 31.05.15 de la WCB, *Transfert de coûts – Employeurs cotisant individuellement*

Politique 31.05.20 de la WCB, *Transfert des taux de cotisation et de l'expérience des coûts de réclamation en cas de changement de propriétaire*

Politique 31.10.40 de la WCB, *Recouvrements auprès de tiers*

Politique 35.10.70 de la WCB, *Protection pour les bénévoles*

Politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*

Politique 35.40.50 de la WCB, *Paiements d'indemnités en trop*

Politique 44.20.50.20 de la WCB, *Perte auditive induite par le bruit*

Politique 52.20 de la WCB, *Financement des programmes de sécurité propres aux industries*

Politique 52.40 de la WCB, *Programme de remboursement pour la prévention*

Historique :

1. Approbation de la politique par l'ordonnance n° 11/17 de la WCB le 19 avril 2017, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2017. Cette politique sert à établir les taux de cotisation pour 2018 et les années suivantes, et remplace la politique 31.05.05, *Rate Setting for the General Body of Employers (Employers in Class E)* (en anglais seulement). Les six principaux changements apportés au modèle d'établissement des taux étaient : 1) l'introduction d'un facteur d'expérience; 2) la diminution de la plage de la catégorie de risque; 3) l'imposition d'une limite fixe quant à la variation annuelle du taux; 4) l'établissement d'une période d'expérience de trois années civiles couvrant les coûts de réclamation associés à trois années de survivance; 5) la hausse du nombre de catégories de risque, de 9 à 18; et 6) l'accroissement de la surveillance des catégories.
2. Mise à jour des références de différentes politiques le 10 octobre 2018 pour refléter les noms révisés des politiques.
3. Suppression de la référence à la politique 31.05, *Politique de financement*, dans le terme « taux de cotisation moyen » de l'appendice D en octobre 2019.
4. Modifications mineures de mise en page de la politique en octobre 2020.
5. Révision de la politique à la suite d'un changement terminologique mis en œuvre par des modifications apportées à la *Loi* par la *Loi corrective de 2022*, en septembre 2022. Le terme « employeur autoassuré » a partout été remplacé par le terme « employeur cotisant individuellement ». Autre modification apportée à la politique pour tenir compte du nouveau titre de la politique 31.05.15, *Transfert de coûts pour autoassurés*, qui est maintenant *Transfert de coûts – Employeurs cotisant individuellement*. Le nom de la politique 31.05.10 a également été modifié, passant de *Cost Relief/Cost Transfer - Class E (en anglais seulement)* à *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*. De plus, la politique a été mise à jour pour refléter la diminution du nombre de catégories aux fins de cotisation, passant de cinq à quatre, en vertu de la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail* (couramment appelée le projet de loi 18).
6. Modification des politiques 31.05.10, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*, et 31.05.15, *Transfert de coûts – Employeurs cotisant individuellement*, par l'ordonnance n° 41/22 de la WCB le 15 décembre 2022, s'appliquant à toutes les décisions ayant lieu le 1^{er} janvier 2023 ou après cette date. Par conséquent, des modifications corrélatives ont été apportées à l'appendice D, *Glossaire des termes*, de la présente politique.

C. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES**Directives administratives de la politique 31.05.05 de la WCB, Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E**

Les présentes directives expliquent en détail les étapes à suivre pour déterminer les taux de cotisation des employeurs ayant déclaré une masse salariale pour plus d'une année civile au cours de la période d'expérience. L'appendice B, Nouveaux employeurs, présente en détail les étapes à suivre pour déterminer les taux de cotisation des employeurs ayant déclaré une masse salariale pour une année civile ou moins.

Avant de procéder au calcul des taux de cotisation, il faut déterminer certaines variables :

- le taux de cotisation moyen;
- le niveau de la masse salariale de l'employeur;
- le taux de cotisation de l'employeur à l'année précédente;
- la catégorie d'industrie de l'employeur;
- la catégorie de risque de l'employeur;
- le taux de base de la catégorie de risque.

Pour la plupart, les activités des employeurs de la catégorie E appartiennent à une catégorie d'industrie. Lorsqu'un employeur exerce ses activités dans plusieurs catégories d'industrie, la valeur de ces variables est déterminée par les catégories d'industrie plutôt que par la catégorie d'employeur.

Catégorie de risque

Tous les employeurs sont affectés à une catégorie d'industrie en fonction de leurs activités. Chaque catégorie d'industrie est affectée à une catégorie de risque fondée sur l'évolution des coûts de réclamation sur plusieurs années. Les grands employeurs peuvent être affectés à une catégorie de risque hors de la catégorie de risque affectée à leur catégorie d'industrie (voir l'appendice C des directives). Les catégories de risque sont établies comme un pourcentage du taux de cotisation moyen. Les catégories de risque sont indiquées dans le tableau A1 (sauf pendant 2018, l'année de transition, durant laquelle il n'y avait que neuf catégories de risque – voir le tableau A2) :

**Tableau A1 – Catégories de risque
(exprimées en % du taux de cotisation moyen)**

15 %	33 %	60 %	125 %	250 %	500 %
20 %	40 %	75 %	150 %	300 %	600 %
25 %	50 %	100 %	200 %	400 %	800 %

**Tableau A2 – Catégories de risque pour la période de transition de 2018
(sous forme de % du taux de cotisation moyen)**

15 %	70 %	300 %
25 %	120 %	500 %
40 %	200 %	800 %

L'année de tarification est définie comme l'année civile suivant celle pendant laquelle la WCB établit des taux de cotisation. Par exemple, en 2017, la WCB déterminera les taux de cotisation de 2018. L'année de tarification est 2018.

Taux de base de la catégorie de risque

Un taux de base de la catégorie de risque se calcule en multipliant le pourcentage de la catégorie de risque applicable par le taux de cotisation moyen. Le taux de base de la catégorie de risque est aussi le point de départ pour déterminer la plage de taux de la catégorie de risque selon la taille de l'employeur (voir l'étape 8 des directives).

Étapes pour calculer les taux de cotisation des employeurs ayant déclaré une masse salariale pour plus d'une année civile au cours de la période d'expérience

Étape 1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de départ est le taux de l'année précédente, sauf si le taux de cotisation moyen a été modifié. Lorsque le taux de cotisation moyen diffère de celui de l'année précédente, le taux de l'année précédente d'un employeur est ajusté en fonction de la hausse ou de la baisse en pourcentage par rapport au taux de cotisation moyen; ce taux de l'année précédente ajusté est le taux de départ. Le taux de départ est utilisé à l'étape 7 du processus.

Étape 2 – Calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience

Les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience doivent être déterminés pour chaque employeur. La période d'expérience compte deux éléments : les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux qui ont été versés pendant la période de paiement des coûts, et les années de survenance correspondant aux réclamations pour lesquelles ces coûts ont été versés. Pour chaque employeur, on résume les coûts de réclamation réels, estimatifs et transférés (l'expérience des coûts de réclamation) pour toutes les réclamations étant survenues pendant la période d'expérience.

Les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur pendant la période d'expérience applicable sont :

- l'expérience des coûts de réclamation, qui comprend :
 - les coûts de réclamation affectés à l'employeur individuel;
 - les coûts estimatifs pouvant être affectés à la suite de l'acceptation d'une réclamation pour décès;
 - Les coûts de réclamation qui sont transférés à l'employeur en vertu de la politique 31.05.10, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*, de la politique 31.05.15, *Transfert de coûts – Employeurs cotisant individuellement*, et de la politique 31.05.20, *Transfert des taux de cotisation et de l'expérience des coûts de réclamation en cas de changement de propriétaire*, ou de l'accord intergouvernemental sur l'indemnisation des travailleurs.
- moins les coûts non pris en compte dans l'établissement de taux tels qu'ils sont définis à l'appendice D des directives administratives.

Les réclamations pour cause de décès peuvent donner lieu à une vaste gamme de coûts. Par conséquent, des coûts estimatifs de 150 000 \$ sont attribués aux coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur chez lequel s'est produit l'accident, plutôt que les coûts de réclamation réels. En appliquant ce montant fixe aux décès, l'établissement du taux pour un décès aura un résultat semblable à celui d'un accident grave.

Dans certaines circonstances, l'employeur du travailleur décédé peut se voir accorder un allègement ou un transfert partiel d'une part des coûts de réclamation en vertu de la politique 31.05.10, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*. Dans de tels cas, la part retirée des coûts de réclamation de l'employeur chez lequel s'est

produit l'accident est appliquée dans la détermination des coûts estimatifs qui seront attribués aux coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de cet employeur pendant la période d'expérience applicable.

La période d'expérience pour l'année de tarification est définie dans le tableau B1 ci-dessous (sauf pour les années de transition de 2018 et de 2019 qui figurent dans le tableau B2) :

Tableau B1 – Période d'expérience

Année de tarification	Période de paiement des coûts	Années de survenance
Année _t	Du 1 ^{er} janvier, année _{t-4} , au 31 décembre, année _{t-2}	De l'année _{t-4} à l'année _{t-2}

« t » représentant l'année de tarification. Par exemple, si l'année de tarification est 2020, la période d'expérience couvre alors les coûts payés du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 pour les réclamations des accidents survenus de 2016 à 2018.

Tableau B2 – Période d'expérience pour les périodes de transition de 2018 et de 2019

Année de tarification	Période de paiement des coûts	Années de survenance
2018	Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	2012, 2013, 2014, 2015, 2016
2019	Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017	2014, 2015, 2016, 2017

Étape 3 – Calculer le taux d'expérience

Le taux d'expérience représente ce qu'un employeur paierait si le modèle d'établissement du taux était uniquement basé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement de son taux. Les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur pendant la période d'expérience sont comparés à l'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience. Ce ratio des coûts est multiplié par le taux de cotisation moyen pour déterminer le taux d'expérience d'un employeur.

Un employeur dont les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux sont inexistantes ou minimaux peut avoir un taux d'expérience de zéro ou de près de zéro. Ce résultat est valide.

Étape 4 – Déterminer la taille de l'employeur

La taille d'un employeur sert au calcul de la plage de taux de sa catégorie de risque et de son facteur d'expérience. Les employeurs sont classés dans l'un des trois groupes selon la taille de leur masse salariale :

Tableau C1 – Catégories de taille de l'employeur

Taille de l'employeur	Masse salariale cotisable
Petit	Moins de 750 000 \$
Moyen	De 750 000 \$ à moins de 7 500 000 \$
Grand	7 500 000 \$ ou plus

La taille de l'employeur est déterminée en calculant la masse salariale moyenne réelle, ce qui comprend la masse salariale cotisable et les montants de protection personnelle, sur la période de trois ans définie ci-dessous :

Tableau C2 – Années de déclaration de la masse salariale pour l'année de tarification

Année de tarification	Années de déclaration de la masse salariale
Année _t	De l'année _{t-4} à l'année _{t-2}

« t » représentant l'année de tarification. Par exemple, si l'année de tarification est 2020, la masse salariale réelle déclarée de 2016 à 2018 détermine la taille d'un employeur.

Si, en vertu de la politique 35.20.15, *Employeurs associés*, il est déterminé qu'au moins deux employeurs sont associés et liés aux fins de l'établissement du taux, on combinera la masse salariale de ces employeurs dans la même catégorie d'industrie pour déterminer la taille de la masse salariale de l'employeur.

La WCB ajustera périodiquement la valeur de la masse salariale cotisable établie dans les tableaux C1, D et E pour refléter les modifications du salaire moyen dans l'industrie au Manitoba publiées par Statistique Canada.

5 – Calculer le facteur d'expérience

Le facteur d'expérience est un pourcentage qui définit la mesure dans laquelle le taux de cotisation de l'employeur est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur, ainsi que la mesure dans laquelle il est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de la catégorie de risque de sa catégorie d'industrie. La formule du facteur d'expérience, qui dépend de la taille de l'employeur, sert à déterminer ce facteur. Le tableau D ci-dessous présente les facteurs d'expérience par taille de l'employeur. Le facteur d'expérience pour les petits employeurs est un pourcentage fixe. Les moyens et les grands employeurs disposent d'une gamme de facteurs d'expérience qui varient entre les niveaux minimaux et maximaux.

Tableau D – Facteurs d'expérience par taille de l'employeur

Taille de l'employeur	Masse salariale cotisable	Facteurs d'expérience
Petit	Moins de 750 000 \$	20 %
Moyen	De 750 000 \$ à moins de 7 500 000 \$	30 % à 40 %
Grand	7 500 000 \$ ou plus	40 % à 100 %

Les petits employeurs obtiennent un facteur d'expérience de 20 %, ce qui signifie qu'une part de 20 % de leur taux prévu provient des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement de leur taux, tandis qu'une part de 80 % provient des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de leur catégorie de risque.

Les employeurs de taille moyenne obtiennent un facteur d'expérience de 30 % à 40 %. Cela signifie qu'au moins 30 % et au plus 40 % de leur taux prévu provient des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement de leur taux, tandis que le reste provient des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de leur catégorie de risque.

Les grands employeurs obtiennent un facteur d'expérience de 40 % à 100 %, ce qui signifie qu'au moins 40 % et au plus 100 % de leur taux prévu provient des coûts de réclamation pris

en compte dans l'établissement de leur taux, tandis que le reste provient des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de leur catégorie de risque.

Les employeurs qui ont, en moyenne, une masse salariale annuelle d'au moins 50 millions de dollars obtiennent un facteur d'expérience de 100 %.

Les facteurs d'expérience pour les moyens et grands employeurs sont calculés à l'aide de la formule qui suit, sous réserve des facteurs d'expérience minimaux et maximaux énoncés au tableau D.

$$\text{Experience factor} = \sqrt{\frac{\text{Average Actual Payroll (as determined in Step 4)}}{50 \$ \text{ million}}}$$

Étape 6 – Calculer le taux prévu

Le taux prévu de l'employeur est calculé en utilisant les résultats obtenus aux étapes 3 et 5 comme suit :

(facteur d'expérience) x (taux d'expérience) plus (1 - facteur d'expérience) x (taux de base de la catégorie de risque de l'industrie).

Le taux prévu se calcule au moyen du facteur d'expérience, du taux d'expérience et du taux de base de la catégorie de risque de l'employeur. Le taux prévu représente la meilleure estimation du taux requis pour couvrir les coûts de réclamation prévus de l'employeur, ainsi que sa part des coûts collectifs et administratifs pour l'année à venir. Le taux prévu est alors contraint par les limites du modèle d'établissement du taux énoncées aux étapes 7 et 8, qui déterminent la rapidité et l'ampleur de la variation du taux de cotisation d'un employeur.

Étape 7 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

L'écart en pourcentage entre le taux prévu et le taux de départ de l'employeur est calculé. Si la variation est supérieure à +/-15 %, la limite de variation annuelle du taux de base est appliquée à la valeur du taux prévu. Cette étape vise à assurer la stabilité du taux d'une année à l'autre.

Étape 8 – Appliquer la plage de la catégorie de risque

Le taux calculé à l'étape 7 est comparé à la plage de la catégorie de risque de l'employeur pour déterminer s'il se situe dans cette plage.

La plage de taux de la catégorie de risque limite la variation à la hausse ou à la baisse du taux de cotisation d'un employeur. Elle offre à l'employeur un certain niveau de prévisibilité du taux, puisque le taux minimal et le taux maximal sont connus. La plage de taux de la catégorie de risque d'un employeur est dictée par la taille de l'employeur. Le tableau E indique la plage de taux offerts aux employeurs selon leur taille.

Tableau E – Plage de taux de la catégorie de risque

Taille de l'employeur	Masse salariale cotisable	Plage de taux
Petit	Moins de 750 000 \$	De 10 % en dessous jusqu'à 30 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque
Moyen	De 750 000 \$ à moins de 7 500 000 \$	De 20 % en dessous jusqu'à 60 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque
Grand	7 500 000 \$ ou plus	De 40 % en dessous jusqu'à 120 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque

La plage de taux est appliquée à l'écart en pourcentage entre le taux de l'employeur déterminé à l'étape 7 comparativement à son taux de départ. Si l'écart en pourcentage se situe hors de la plage, la variation en pourcentage du taux de l'employeur sera limitée au cours de la présente étape.

Par exemple, si le taux d'un petit employeur déterminé à l'étape 7 est 15 % en dessous du taux de base de la catégorie de risque, le taux du petit employeur à l'étape 8 sera limité à un taux qui est 10 % en dessous du taux de base de la catégorie de risque.

Étape 9 – Appliquer l'ajustement compensateur

Le modèle d'établissement du taux doit générer un montant cible de revenus établi annuellement par le conseil d'administration. L'utilisation initiale du modèle peut produire un montant de revenus qui diffère du montant cible. Tout écart est converti en pourcentage, ce qu'on appelle l'ajustement compensateur. L'ajustement compensateur est appliqué au taux de cotisation de chaque employeur.

L'appendice A contient des exemples de calculs d'établissement de taux pour un petit, un moyen et un grand employeur.

Appendice A – Nouveau modèle tarifaire – Exemple de calculs du taux

Les exemples numériques suivants présentent les étapes de base à suivre pour établir le taux de cotisation d'un employeur.

Exemple 1 : Petit employeur faisant partie de la catégorie de risque de 200 % ayant une masse salariale annuelle de 250 000 \$ sur une moyenne de trois ans.

Le taux de cotisation moyen demeure le même qu'à l'année précédente (1,10 \$). La WCB a fixé l'ajustement compensateur à 3 %.

Étape 1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de l'employeur à l'année précédente était de 2,50 \$. Comme il n'y a pas de variation du taux de cotisation moyen, le taux de départ est le même que celui de l'année précédente : 2,50 \$.

Étape 2 – Calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience

L'employeur n'a pas de coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux (0 \$).

Étape 3 – Calculer le taux d'expérience

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience est calculé comme suit : [(total des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux par année de lésion + total de la masse salariale des employeurs de la catégorie E) x masse salariale de l'employeur] pour chaque année de la période d'expérience.

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux est :

$$\left[\frac{78\,600\,000}{18\,139\,200\,000} \times 250\,000 \right] = 1\,083 \1$

Par conséquent, le ratio des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de cet employeur par rapport à la moyenne prévue est de 0,00 (0 \$ divisé par 1 083 \$). Ce ratio est ensuite multiplié par le taux de cotisation moyen pour obtenir le taux d'expérience de l'employeur.

$$\text{Taux d'expérience} = 0,00 \times 1,10 \$ = 0,00 \$$$

Étape 4 – Déterminer la taille de l'employeur

La masse salariale moyenne réelle de l'employeur pour les trois dernières années était de 250 000 \$; il s'agit donc d'un employeur de petite taille.

Étape 5 – Calculer le facteur d'expérience

Comme il s'agit d'un petit employeur, le facteur d'expérience est établi à 20 %.

Étape 6 – Calculer le taux prévu

Le taux prévu de l'employeur est calculé comme suit :

(facteur d'expérience) x (taux d'expérience) plus (1 - facteur d'expérience) x (taux de base de la catégorie de risque).

$$\text{Taux prévu} = (20 \% \times 0,00 \$) + [(1 - 20 \%) \times (200 \% \times 1,10 \$)] = 1,76 \$$$

Étape 7 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

Comme le taux prévu de l'employeur (1,76 \$) est inférieur au taux de départ (2,50 \$), l'employeur se rapprochera de son taux prévu suivant un ajustement maximal de 15 % par année. Utilisant le

¹ En pratique, le calcul réel pour cette étape est plus complexe; toutefois, c'est la forme générale du calcul utilisé.

taux de départ de 2,50 \$ et appliquant la limite de variation annuelle du taux de base de 15 %, le taux le plus bas pouvant être établi pour l'employeur à ce point-ci est de 2,13 \$ [2,50 \$ x (1 - 15 %) = 2,13 \$]. Comme le taux prévu de 1,76 \$ est inférieur à 2,13 \$, le taux est établi à 2,13 \$.

Étape 8 – Appliquer la plage de la catégorie de risque

La catégorie de risque de l'employeur est de 200 %. Comme il s'agit d'un petit employeur, la plage de la catégorie de risque se situe de 10 % en dessous jusqu'à 30 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque. Le taux de base de la catégorie de risque se calcule en multipliant la catégorie de risque (200 %) par le taux de cotisation moyen (1,10 \$). Utilisant le taux de base, on calcule les limites inférieure et supérieure comme suit :

$$\text{Limite inférieure} = (1 - 10 \%) \times (200 \% \times 1,10 \$) = 1,98 \$$$

$$\text{Limite supérieure} = (1 + 30 \%) \times (200 \% \times 1,10 \$) = 2,86 \$$$

Le taux de 2,13 \$ calculé à l'étape 7 se situe dans la plage de 1,98 \$ à 2,86 \$.

Étape 9 – Appliquer l'ajustement compensateur

Dans le présent exemple, l'ajustement compensateur est de +3 %. Le taux de l'employeur est calculé en additionnant l'ajustement compensateur au taux calculé à l'étape 8.

$$\text{Taux} = 2,13 \$ \times (1 + 3 \%) = \underline{\underline{2,19 \$}}$$

Exemple 2 : Employeur de taille moyenne faisant partie de la catégorie de risque de 300 % ayant une masse salariale annuelle de 5 000 000 \$ sur une moyenne de trois ans.

Le taux de cotisation moyen a baissé de 1,10 \$ à 1,00 \$. La WCB a fixé l'ajustement compensateur à -2 %.

Étape 1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de l'employeur à l'année précédente était de 4,00 \$. Comme le taux de cotisation moyen a baissé, le taux de l'année précédente doit être ajusté pour établir le taux de départ. Le taux de départ est de 3,64 \$ [4,00 \$ x (1,00 \$/1,10 \$)].

Étape 2 – Calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience

Les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur sont de 175 000 \$.

Étape 3 – Calculer le taux d'expérience

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience est calculé comme suit : [(total des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux par année de lésion + total de la masse salariale des employeurs de la catégorie E) x masse salariale de l'employeur] pour chaque année de la période d'expérience.

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux est:

$$\left[\frac{78\,600\,000}{18\,139\,200\,000} \times 5\,000\,000 \right] = 21\,666 \2$

² En pratique, le calcul réel pour cette étape est plus complexe; toutefois, c'est la forme générale du calcul utilisé.

Par conséquent, le ratio des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de cet employeur par rapport à la moyenne prévue est de 8,08 (175 000 \$ divisé par 21 666 \$). Ce ratio est ensuite multiplié par le taux de cotisation moyen pour obtenir le taux d'expérience de l'employeur.

$$\text{Taux d'expérience} = 8,08 \times 1,00 \$ = 8,08 \$$$

Étape 4 – Déterminer la taille d'un employeur

La masse salariale moyenne réelle de l'employeur pour les trois dernières années était de 5 000 000 \$; il s'agit donc d'un employeur de taille moyenne.

Étape 5 – Calculer le facteur d'expérience

Utilisant la masse salariale moyenne réelle de l'employeur pour les trois dernières années (5 000 000 \$), on calcule le facteur d'expérience comme suit :

$$\text{Facteur d'expérience} = \sqrt{5\,000\,000/50\,000\,000} = 32 \%$$

Étape 6 – Calculer le taux prévu

Le taux prévu de l'employeur est calculé comme suit :

(facteur d'expérience) x (taux d'expérience) plus (1 - facteur d'expérience) x (taux de base de la catégorie de risque).

$$\text{Taux prévu} = (32 \% \times 8,08) + [(1 - 32 \%) \times (300 \% \times 1,00 \$)] = 4,62 \$$$

Étape 7 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

Comme le taux prévu de l'employeur (4,62 \$) est supérieur au taux de départ (3,64 \$), l'employeur se rapprochera de son taux prévu suivant un ajustement maximal de 15 % par année. Utilisant le taux de départ de 3,64 \$ et appliquant la limite de variation annuelle du taux de base de 15 %, le taux le plus élevé pouvant être établi pour l'employeur à ce point-ci est de 4,19 \$ [3,64 \$ x (1 - 15 %) = 4,19 \$]. Comme le taux prévu de 4,62 \$ est supérieur à 4,19 \$, le taux est établi à 4,19 \$.

Étape 8 – Appliquer la plage de la catégorie de risque

La catégorie de risque de l'employeur est de 300 %. Comme il s'agit d'un employeur de taille moyenne, la plage de la catégorie de risque se situe de 20 % en dessous jusqu'à 60 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque. Le taux de base de la catégorie de risque se calcule en multipliant la catégorie de risque (300 %) par le taux de cotisation moyen (1,00 \$). Utilisant le taux de base, on calcule les limites inférieure et supérieure comme suit :

$$\text{Limite inférieure} = (1 - 20 \%) \times (300 \% \times 1,00 \$) = 2,40 \$$$

$$\text{Limite supérieure} = (1 + 60 \%) \times (300 \% \times 1,00 \$) = 4,80 \$$$

Le taux de 4,19 \$ calculé à l'étape 7 se situe dans la plage de 2,40 \$ à 4,80 \$.

Étape 9 – Appliquer l'ajustement compensateur

Dans le présent exemple, l'ajustement compensateur est de -2 %. Le taux de l'employeur est calculé en additionnant l'ajustement compensateur au taux calculé à l'étape 8.

$$\text{Taux} = 4,19 \% \times (1 - 2 \%) = \underline{\underline{4,11 \$}}$$

Exemple 3 : Grand employeur faisant partie de la catégorie de risque de 200 % ayant une masse salariale annuelle de 25 000 000 \$ sur une moyenne de trois ans.

Le taux de cotisation moyen a baissé de 1,10 \$ à 1,00 \$. La WCB a fixé l'ajustement compensateur à +1 %.

Étape 1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de l'employeur à l'année précédente était de 1,50 \$. Comme le taux de cotisation moyen a baissé, le taux de l'année précédente doit être ajusté pour établir le taux de départ. Le taux de départ est de 1,36 \$ [$1,50 \$ \times (1,00 \$ / 1,10 \$)$].

Étape 2 – Calculer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience

Les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur sont de 50 000 \$.

Étape 3 – Calculer le taux d'expérience

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux pendant la période d'expérience est calculé comme suit : [(total des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux par année de lésion + total de la masse salariale des employeurs de la catégorie E) x masse salariale de l'employeur] pour chaque année de la période d'expérience.

L'ensemble des coûts de réclamation moyens pris en compte dans l'établissement du taux est
$$\left[\frac{78\,600\,000}{18\,139\,200\,000} \times 25\,000\,000 \right] = 113\,322 \3$

Par conséquent, le ratio des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de cet employeur par rapport à la moyenne prévue est de 0,44 (50 000 \$ divisé par 113 322 \$). Ce ratio est ensuite multiplié par le taux de cotisation moyen pour obtenir le taux d'expérience de l'employeur.

Taux d'expérience = $0,44 \times 1,00 \$ = 0,44 \$$

Étape 4 – Déterminer la taille d'un employeur

La masse salariale moyenne réelle de l'employeur pour les trois dernières années était de 25 000 000 \$; il s'agit donc d'un employeur de grande taille.

Étape 5 – Calculer le facteur d'expérience

Utilisant la masse salariale moyenne réelle de l'employeur pour les trois dernières années de 25 000 000 \$, on calcule le facteur d'expérience comme suit :

Facteur d'expérience = $\sqrt{25\,000\,000 / 50\,000\,000} = 71 \%$

Étape 6 – Calculer le taux prévu

Le taux prévu de l'employeur est calculé comme suit :
(facteur d'expérience) x (taux d'expérience) plus (1 - facteur d'expérience) x (taux de base de la catégorie de risque).

Taux prévu = $(71 \% \times 0,44) + [(1 - 71 \%) \times (200 \% \times 1,00 \$)] = 0,89 \$$

³ En pratique, le calcul réel pour cette étape est plus complexe; toutefois, c'est la forme générale du calcul utilisé.

Étape 7 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

Comme le taux prévu de l'employeur (0,89 \$) est inférieur au taux de départ (1,36 \$), l'employeur se rapprochera de son taux prévu suivant un ajustement maximal de 15 % par année. Utilisant le taux de départ de 1,36 \$ et appliquant la limite de variation annuelle du taux de base de 15 %, le taux le plus bas pouvant être établi pour l'employeur à ce point-ci est de 1,16 \$ [$1,36 \$ \times (1 - 15 \%) = 1,16 \$$]. Comme le taux prévu de 0,89 \$ est inférieur à 1,16 \$, le taux est établi à 1,16 \$.

Étape 8 – Appliquer la plage de la catégorie de risque

La catégorie de risque de l'employeur est de 200 %. Comme il s'agit d'un grand employeur, la plage de la catégorie de risque se situe de 40 % en dessous jusqu'à 120 % au-dessus du taux de base de la catégorie de risque. Le taux de base de la catégorie de risque se calcule en multipliant la catégorie de risque (200 %) par le taux de cotisation moyen (1,00 \$). Utilisant le taux de base, on calcule les limites inférieure et supérieure comme suit :

Limite inférieure = $(1 - 40 \%) \times (200 \% \times 1,00 \$) = 1,20 \$$

Limite supérieure = $(1 + 120 \%) \times (200 \% \times 1,00 \$) = 4,40 \$$

Le taux de 1,16 \$ calculé à l'étape 7 ne se situe pas dans la plage de 1,20 \$ à 4,40 \$. Ainsi, le taux sera établi à la limite inférieure de 1,20 \$.

Étape 9 – Appliquer l'ajustement compensateur

Dans le présent exemple, l'ajustement compensateur est de +1 %. Le taux de l'employeur est calculé en additionnant l'ajustement compensateur au taux calculé à l'étape 8.

Taux = $1,20 \$ \times (1 + 1 \%) = \underline{\underline{1,21 \$}}$

Appendice B – Nouveaux employeurs

Le présent appendice explique en détail les étapes à suivre pour déterminer les taux de cotisation des employeurs ayant déclaré une masse salariale pour une année civile ou moins au cours de la période d'expérience. On attribue à ces employeurs, appelés les « nouveaux employeurs », le taux pour nouvel employeur. Un employeur peut être considéré comme un nouvel employeur pour un maximum de trois ans.

Avant de calculer les taux de cotisation d'un nouvel employeur, il faut déterminer certaines variables :

- la catégorie d'industrie du nouvel employeur;
- la catégorie de risque du nouvel employeur;
- le taux de base de la catégorie de risque.

Pour la plupart, les activités des nouveaux employeurs appartiennent à une catégorie d'industrie. Lorsqu'un nouvel employeur exerce ses activités dans plusieurs catégories d'industrie, la valeur de ses variables est déterminée par les catégories d'industrie plutôt que par la catégorie d'employeur.

Catégorie d'industrie

Lorsqu'un nouvel employeur s'inscrit auprès de la WCB, il est affecté à une catégorie d'industrie en fonction de ses activités.

Catégorie de risque

Tous les employeurs sont affectés à une catégorie d'industrie en fonction de leurs activités. Chaque catégorie d'industrie est affectée à une catégorie de risque fondée sur l'évolution des coûts de réclamation sur plusieurs années. Les catégories de risque sont établies comme un pourcentage du taux de cotisation moyen. Les catégories de risque sont établies comme un pourcentage du taux de cotisation moyen. Les catégories de risque sont présentées dans le tableau A1 (sauf pendant 2018, l'année de transition, durant laquelle il n'y avait que neuf catégories de risque – voir le tableau A2) :

**Tableau A1 – Catégories de risque
(exprimées en % du taux de cotisation moyen)**

15 %	33 %	60 %	125 %	250 %	500 %
20 %	40 %	75 %	150 %	300 %	600 %
25 %	50 %	100 %	200 %	400 %	800 %

Tableau A2 – Catégories de risque pour la période de transition de 2018 (sous forme de % du taux de cotisation moyen)

15 %	70 %	300 %
25 %	120 %	500 %
40 %	200 %	800 %

L'année de tarification est définie comme l'année civile suivant celle pendant laquelle la WCB établit des taux de cotisation. Par exemple, en 2017, la WCB déterminera les taux de cotisation de 2018. L'année de tarification est 2018.

Étape 1 – Déterminer le taux de départ

Le taux de départ du nouvel employeur est le taux attribué à l'inscription ou, si l'employeur avait un taux l'année précédente, le taux de l'année précédente. Lorsque le taux de cotisation moyen diffère de celui de l'année précédente, le taux de l'année précédente ou le taux attribué à l'inscription d'un nouvel employeur est ajusté en fonction de la hausse ou de la baisse en pourcentage par rapport au taux de cotisation moyen; ce taux de l'année précédente ajusté est le taux de départ.

Étape 2 – Calculer le taux de base de la catégorie de risque

Un taux de base de la catégorie de risque se calcule en multipliant le pourcentage de la catégorie de risque applicable par le taux de cotisation moyen.

Étape 3 – Appliquer la limite de variation annuelle du taux de base

On calcule l'écart en pourcentage entre le taux de base de la catégorie de l'employeur et son taux de départ. Si la variation est supérieure à +/-15 %, la limite de variation annuelle du taux de base est appliquée à la valeur du taux pour nouvel employeur. Cette étape vise à assurer la stabilité du taux d'une année à l'autre.

Étape 4 – Appliquer l'ajustement compensateur

Le modèle d'établissement du taux doit générer un montant cible de revenus établi annuellement par le conseil d'administration. L'utilisation initiale du modèle peut produire un montant de revenus qui diffère du montant cible. Tout écart est converti en pourcentage, ce qu'on appelle l'ajustement compensateur. L'ajustement compensateur est appliqué au taux de cotisation de chaque employeur.

Appendice C – Critères relatifs aux changements de catégorie de risque

Le présent appendice énonce les critères servant à déterminer si un changement de catégorie de risque s'impose pour un grand employeur ou une catégorie d'industrie. Le cadre entourant les changements de catégorie de risque s'applique aux catégories de risque figurant dans le tableau A1 des directives administratives de la présente politique.

Grands employeurs

Le taux prévu des grands employeurs fait l'objet d'une surveillance annuelle pour déterminer sa catégorie de risque appropriée. Un grand employeur peut être déplacé dans une catégorie de risque différente de sa catégorie d'industrie s'il répond à certains critères.

Si le taux prévu du grand employeur est inférieur ou supérieur au taux de base de la catégorie de risque adjacente pendant quatre années consécutives, l'employeur pourrait passer à cette catégorie de risque. Les employeurs certifiés SAIN et SAUF au travail Manitoba peuvent être admissibles à passer à la catégorie de risque inférieure dans trois ans si leur taux prévu est inférieur au taux de base de la catégorie de risque adjacente.

Si l'expérience des coûts d'un grand employeur est inférieure à l'expérience des coûts de son industrie, la WCB communiquera avec l'employeur pour l'aviser que cette expérience positive continue pourrait entraîner son déplacement dans une catégorie de risque inférieure. Avant le déplacement d'un grand employeur dans une catégorie de risque inférieure, la WCB s'assurera que l'employeur fait preuve de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité, de déclaration des réclamations et de retour au travail, et qu'il n'y a pas de questions de non-conformité non résolues.

Si l'expérience des coûts d'un grand employeur est supérieure à l'expérience des coûts de son industrie, la WCB communiquera avec l'employeur pour l'aviser que son expérience négative continue pourrait entraîner son déplacement dans une catégorie de risque supérieure. Un employeur dans cette situation pourrait être aiguillé vers SAIN et SAUF au travail Manitoba ou vers le programme de sécurité propre à son industrie pour améliorer la prévention des blessures en milieu de travail, ou encore vers les services du programme de retour au travail de la WCB pour améliorer le retour au travail.

Un grand employeur est limité à un changement de catégorie de risque tous les deux ans. De plus, les changements de catégorie sont limités à un déplacement maximal de six (6) catégories de risque par rapport à la catégorie de risque de sa catégorie d'industrie. Le tableau ci-dessous indique le nombre maximal de catégories de risque dans lesquelles un grand employeur peut être déplacé par rapport à la catégorie de risque de sa catégorie d'industrie.

Nombre maximal de changements de catégorie de risque par niveau de masse salariale

Niveau de masse salariale	Nombre maximal de changements de catégorie de risque par rapport à la catégorie de risque de la catégorie d'industrie
Égal ou supérieur à 7 500 000 \$ mais inférieur à 8 500 000 \$	1
Égal ou supérieur à 8 500 000 \$ mais inférieur à 13 000 000 \$	2
Égal ou supérieur à 13 000 000 \$ mais inférieur à 18 500 000 \$	3
Égal ou supérieur à 18 500 000 \$ mais inférieur à 22 500 000 \$	4
Égal ou supérieur à 22 500 000 \$ mais inférieur à 28 500 000 \$	5
Égal ou supérieur à 28 500 000 \$	6

La WCB ajustera périodiquement les niveaux de masse salariale énoncés dans le tableau ci-dessus pour refléter les modifications du salaire moyen dans l'industrie au Manitoba publiées par Statistique Canada.

Catégorie d'industrie

Les petits et moyens employeurs ne sont pas autorisés à se déplacer hors de la catégorie de risque de leur catégorie d'industrie. Toutefois, il est possible qu'au fil du temps les catégories d'industrie changent de catégories de risque en raison de l'évolution de l'expérience des coûts de la catégorie d'industrie. La WCB procède annuellement à la surveillance des taux d'expérience des catégories d'industrie pour déterminer la catégorie de risque appropriée. Les catégories d'industrie sont limitées à un changement de catégorie de risque tous les deux ans.

Lorsqu'une catégorie d'industrie change de catégorie de risque, tous les employeurs, y compris les grands employeurs, de cette catégorie d'industrie sont touchés de manière similaire. Lorsqu'une catégorie d'industrie est déplacée dans une nouvelle catégorie de risque, les grands employeurs maintiennent leur position par rapport à la catégorie de risque de leur catégorie d'industrie. Par exemple, si un grand employeur est dans une catégorie de risque supérieure à la catégorie de risque de sa catégorie d'industrie, ce grand employeur passe à une catégorie inférieure lorsque la catégorie d'industrie passe à une catégorie de risque inférieure.

Une catégorie d'industrie peut être déplacée vers une catégorie de risque différente si elle répond à certains critères.

- Si le taux prévu de la catégorie d'industrie est inférieur ou supérieur au taux de base de la catégorie de risque adjacente pendant quatre années consécutives, la catégorie d'industrie pourrait avoir l'option de passer à cette catégorie de risque.
- La période de déplacement vers une catégorie de risque inférieure sera réduite à trois années consécutives si la catégorie d'industrie répond aux deux critères suivants :
 - elle est dotée d'un programme de sécurité propre à son industrie et au moins 50 % des employeurs de la masse salariale concernée sont certifiés SAIN et SAUF au travail;
 - son taux prévu est inférieur au taux de base de la catégorie de risque adjacente pendant trois années consécutives.

Circonstances exceptionnelles

La WCB a le pouvoir discrétionnaire de lever les critères relatifs aux changements de catégorie de risque dans des circonstances exceptionnelles. Dans de tels cas, la WCB recommanderait au conseil d'administration la mesure appropriée pour approbation.

Appendice D – Glossaire des termes

Pour la plupart, les activités des employeurs de la catégorie E appartiennent à une catégorie d'industrie. Lorsqu'un employeur exerce ses activités dans plusieurs catégories d'industrie, les définitions suivantes se rapportent à chacune des catégories d'industrie de cet employeur.

1. **Ajustement compensateur** : Le pourcentage utilisé pour ajuster le taux de cotisation de chaque employeur afin que le modèle d'établissement de taux génère les revenus requis pour atteindre le revenu cible établi par le conseil d'administration (voir l'étape 9 des directives).
2. **Année de tarification** : L'année de tarification est définie comme l'année civile suivant celle pendant laquelle la WCB établit des taux de cotisation. Par exemple, en 2023, la WCB a établi les taux de cotisation pour 2024. L'année de tarification est 2024.
3. **Catégorie d'industrie** : Tous les employeurs sont classés dans une catégorie d'industrie en fonction de la nature de l'industrie dans laquelle ils exercent leurs activités. Ces catégories regroupent les employeurs semblables.
4. **Catégorie de risque d'une catégorie d'industrie** : La catégorie de risque à laquelle une catégorie d'industrie est affectée.
5. **Catégorie de risque** : Une catégorie basée sur un pourcentage du taux de cotisation moyen. Chaque catégorie d'industrie est placée dans une catégorie de risque basée sur ses coûts de réclamation sur une période de plusieurs années (voir « Catégorie de risque » dans les directives). Certains grands employeurs peuvent être placés dans une catégorie de risque qui diffère de la catégorie de risque de leur catégorie d'industrie (voir « Critères relatifs aux changements de catégorie de risque » dans l'appendice C).
6. **Coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux** : L'expérience des coûts de réclamation pour les réclamations pendant la période d'expérience, déduction faite des coûts non pris en compte dans l'établissement du taux.
7. **Coûts non pris en compte dans l'établissement du taux** : Les coûts non pris en compte dans l'établissement du taux d'un employeur sont les suivants :
8. **Expérience des coûts de réclamation** : Pour la période d'expérience applicable, l'expérience des coûts de réclamation de l'employeur comprend :
9. **Facteur d'expérience** : Le facteur est un pourcentage qui définit la mesure dans laquelle le taux de cotisation de l'employeur est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'employeur, ainsi que la mesure dans laquelle il est fondé sur les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de sa catégorie de risque (voir l'étape 5 des directives).
10. **Formule du facteur d'expérience** : La formule utilisée pour déterminer le facteur d'expérience des moyens et grands employeurs (voir l'étape 5 des directives)
 - le paiement du plein salaire et des prestations payées pour le jour de l'accident ou le remboursement de déductions ou de cotisations non autorisées;
 - les coûts d'enquête (de surveillance) de la conformité;
 - les coûts de réclamation affectés à l'employeur individuel;
 - les coûts de réclamation engagés pour les réclamations des années de survenance hors de la période d'expérience;
 - les coûts de réclamation qui sont allégés ou transférés en vertu de la politique 31.05.10, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*, de la politique 35.40.50, *Paiements d'indemnités en trop*, et de la politique 44.20.50.20, *Perte auditive induite par le bruit*, ou de l'accord intergouvernemental sur l'indemnisation des travailleurs.
 - Les coûts de réclamation qui sont transférés à l'employeur en vertu de la politique 31.05.10, *Allègement des coûts/transfert des coûts – Employeurs de la catégorie E*, de la politique 31.05.15, *Transfert de coûts – Employeurs cotisant individuellement*, et de la politique 31.05.20, *Transfert des taux de cotisation et de*

l'expérience des coûts de réclamation en cas de changement de propriétaire, ou de l'accord intergouvernemental sur l'indemnisation des travailleurs.

- les coûts estimatifs pouvant être affectés à la suite de l'acceptation d'une réclamation pour décès;
- les coûts transférés des comptes administratifs provisoires pour les réclamations intergouvernementales, et les réclamations mettant en cause un tiers ou un accident de la circulation lié au travail;
- les dépenses liées au comité d'expertise médicale;
- les dépenses pour services de messagerie ou de livraison du courrier;
- les honoraires du conseiller médical de la WCB;
- les honoraires ou les dépenses pour un avocat externe;
- les indemnités d'assurance vie collective;
- les réclamations inadmissibles (rejetées);
- les services de traduction ou d'interprétation;

11. Limite de variation annuelle du taux de base : La variation maximale du taux en glissement annuel. Cette limite annuelle est fixée à +/-15 %.

12. Nouvel employeur : Les nouveaux employeurs sont définis comme ceux ayant déclaré une masse salariale pour une année civile ou moins au cours de la période d'expérience. Un employeur peut être considéré comme un nouvel employeur pour un maximum de trois ans, selon le moment où il déclare une masse salariale pour toute une année civile pendant la période d'expérience (voir l'appendice A des directives).

13. Période d'expérience : La période et les années de survenance des réclamations que la WCB utilise pour déterminer les coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux. Depuis 2020, la période d'expérience est une période de trois années consécutives commençant quatre années avant l'année en cours et se terminant deux années avant l'année en cours. Par exemple, pour calculer le taux de cotisation d'un employeur pour 2024, la WCB tiendrait compte des coûts de toutes les réclamations pour lésions au travail faites en 2020, en 2021 et en 2022, lorsque l'employeur était celui chez lequel s'est produit l'accident. (voir l'étape 2 des directives).

14. Plage de la catégorie de risque : La plage des taux de cotisation possibles qu'un employeur peut payer. Ces plages varient selon la taille de la masse salariale de l'employeur (petite, moyenne ou grande) (voir l'étape 8 des directives).

15. Taille de l'employeur : La taille de l'employeur (petite, moyenne ou grande) est déterminée par le niveau de sa masse salariale moyenne réelle sur une période de trois ans (voir l'étape 4 des directives).

16. Taux d'expérience de la catégorie d'industrie : Le taux de cotisation provenant des coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement du taux de l'industrie, qui sert à calculer le taux de cotisation prévu de la catégorie d'industrie.

17. Taux d'expérience : Le taux de cotisation qu'un employeur paierait en se fondant exclusivement sur ses coûts de réclamation pris en compte dans l'établissement de son taux (voir l'étape 3 des directives).

18. Taux de base de la catégorie de risque : Le point de départ pour établir la plage de la catégorie de risque, fondé sur un pourcentage du taux de cotisation moyen. Par exemple, si le taux de cotisation moyen est de 1,00 \$ et que la catégorie de risque est de 200 %, le taux de base de la catégorie de risque est équivalent à 200 % de 1,00 \$, soit 2,00 \$.

19. Taux de cotisation moyen : Le conseil d'administration établit le taux de cotisation moyen de la catégorie E pour l'année de tarification. Le taux de cotisation moyen est calculé en divisant les revenus requis prévus par la masse salariale prévue pour tous les employeurs de la catégorie E et en multipliant ce résultat par 100.

20. Taux de départ : Le taux utilisé pour commencer les calculs du taux de cotisation de l'employeur pour l'année de tarification (voir les étapes 1 et 7 des directives).

21. Taux pour nouvel employeur : Le taux de cotisation imposé à un nouvel employeur (voir l'appendice B des directives).

22. Taux prévu de la catégorie d'industrie : Ce taux est une combinaison du taux d'expérience de la catégorie d'industrie et du taux de base de la catégorie de risque, qui utilise le facteur d'expérience de la catégorie d'industrie. Il sert à déterminer la catégorie de risque appropriée.

23. Taux prévu : Ce taux est une combinaison du taux d'expérience de l'employeur et du taux de base de la catégorie de risque de la catégorie d'industrie qui utilise le facteur d'expérience de l'employeur. Il représente la meilleure estimation du taux requis pour couvrir les coûts de réclamation prévus de l'employeur, ainsi que sa part des coûts collectifs et administratifs pour l'année à venir (voir l'étape 6 des directives).