



CONVERGENCE

Vol. 15, n° 1, janvier 1999

C'EST LE DÉBUT D'UN TEMPS NOUVEAU !

Ça y est ! Depuis le 1^{er} janvier 1999, toutes les dispositions de la phase II de la réforme de la tarification amorcée en 1997 sont en vigueur. Comme plusieurs d'entre elles vont affecter votre gestion en santé et sécurité du travail, nous avons tenu à vous brosser un tableau complet de ces changements.

En matière de tarification, la CSST n'a pas chômé au cours de la dernière décennie. Souvenons-nous que c'est en 1990 qu'entraîna en vigueur une réforme majeure de la tarification qu'on a appelée Phase I. La CSST s'engageait alors à faire certains ajustements au nouveau mode de tarification. Un an plus tard, la CSST tenait promesse et amorçait une consultation d'envergure sur la phase II de la réforme de la tarification et, en 1995, de nouveaux changements étaient proposés. Finalement, en décembre 1996, le projet de loi 74 était adopté (*Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur la santé et la sécurité du travail*). La mise en place de la phase II de la réforme s'est donc faite graduellement depuis 1997 et arrive à son étape finale en 1999.

Parmi les nouveautés majeures introduites dès 1998, on retrouve des changements au chapitre de la classification des entreprises. L'année 1999 voit aussi l'arrivée de changements affectant votre déclaration des salaires.

Le *Règlement sur le taux personnalisé*, qui est maintenant en vigueur, aura aussi beaucoup d'impacts sur votre entreprise, et si vous faites partie des 24 000 nouvelles entreprises qui auront dorénavant accès à un taux personnalisé, vous devrez adapter votre gestion en conséquence.

Dans ce numéro, nous dressons donc un bref aperçu de ce qui vous attend.

Bonne lecture et bonne année en santé-sécurité !

Sommaire

La classification... avez-vous vérifié la vôtre ?	2
La « déclaration des salaires » : votre pain quotidien	4
Pour comprendre votre taux personnalisé 1999	7
Petites entreprises : êtes-vous maintenant personnalisées ?	10
À bout d'arguments avec la CSST ? Contestez...	13
Le NEQ plus ultra	14

La classification...avez-vous vérifié la vôtre ?

Avec la Phase II de la tarification, la CSST a modifié certains éléments touchant la classification des entreprises afin de mieux refléter le risque réel des entreprises. Si votre classification ne vous a jamais satisfait, voilà peut-être l'occasion pour vous d'améliorer votre sort !

Les règles de classification se trouvent maintenant dans un règlement, le *Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*. Ce règlement précise, entre autres, les modalités relatives à la classification des entreprises applicable à partir de l'année de tarification 1998.

Un changement à 180 degrés

Le principal changement touchant la classification des entreprises concerne le critère de base utilisé par la CSST pour attribuer une ou des unités de classification aux entreprises.

Auparavant, la CSST utilisait les critères suivants :

« *Aux fins de la cotisation, la Commission classe chaque employeur dans une unité selon l'ensemble des **activités économiques** qui sont exercées dans ses établissements* » (ancien article 298, LATMP).

Cet article a été remplacé par le suivant :

« *La Commission classe chaque employeur dans une unité selon la nature de l'ensemble des activités qu'il exerce* » (art. 4 du Règlement).

Ce changement fait en sorte que les entreprises doivent s'assurer que leur unité de classification correspond bien à la nature de leurs activités. Prenons par exemple une entreprise se spécialisant dans l'achat et la vente de rebuts de métal à titre de courtier. Selon l'ancien critère de classification, cette entreprise serait classée dans l'unité 66030 *Démolition de véhicules automobiles; commerce de gros de rebuts de métal* (taux 1999 : 9,98 \$) qu'elle exploite ou non un site de récupération de métal. Compte tenu du nouveau règlement, elle serait classée dans l'unité 71010 *Agent de vente* (taux 1999 : 0,95 \$).

L'obtention de classifications distinctes

Un autre article (ancien art. 301, LATMP) permettait à une entreprise d'être classée dans plusieurs unités de classification si elle exerçait des **activités économiques** de natures diverses. Cet article s'appliquait s'il existait des unités de classification pour chacune de ces activités économiques et qu'aucune unité ne regroupait l'ensemble de ces activités.

Par exemple, une entreprise œuvre dans l'enlèvement des ordures (unité 66030, taux 1999 : 9,34 \$) en plus d'exploiter un garage pour son usage exclusif. Selon l'ancienne règle de classification, l'ensemble de l'entreprise serait classée dans l'unité *Enlèvement des ordures* au taux 1999 de 9,34 \$. Les opérations de garage ne pourraient faire l'objet d'une classification particulière puisqu'elles n'étaient pas considérées comme des **activités économiques** (elles ne servent qu'à cette entreprise) et ce, même si l'unité ne stipule pas que les opérations d'entretien des camions font partie intégrante de l'unité.

L'article 7 du Règlement remplace l'ancien article 301. Cependant, il ne fait plus référence à des activités économiques mais à des **activités de natures diverses**. Est-ce à dire que dans l'exemple présenté, l'entreprise pourrait maintenant obtenir une unité de classification pour son garage ?

Notre lecture du règlement est, selon nous, une ouverture qui permettrait d'appliquer cette approche à l'ensemble des entreprises.

Cependant, la CSST considère que la notion de **nature des activités** ne s'applique que pour les entreprises appartenant aux unités de classification ayant été révisées par la Commission (ces unités se retrouvent dans

le secteur de la construction et une partie du secteur forêt/bois/papier) ou dans les cas de sous-traitance ou d'activités exclusives de vente.

Il faudra attendre les décisions des tribunaux administratifs pour avoir le fin mot de l'histoire.

Un taux plus bas pour certaines catégories de travailleurs

Autre nouveauté, la CSST a créé des unités de classification particulières pour certaines catégories de travailleurs. Par exemple, une unité de classification a été prévue pour le personnel de bureau : 90010 *Travail effectué exclusivement dans les bureaux* (taux 1999 : 0,68 \$).

L'accès aux unités d'exception est cependant limité actuellement aux entreprises classées dans certaines unités de classification. Le tableau suivant présente les unités d'exception prévues en 1999 ainsi que les classifications donnant accès à celles-ci. Essentiellement, les unités d'exception touchent les entreprises du secteur construction et une partie des entreprises du secteur forêt/bois/papier.

La CSST continue la révision de sa structure de classification afin d'accorder des unités d'exception à l'ensemble des entreprises.

Les unités d'exception 1999	
Unités d'exception 1999	Unités ayant accès aux unités d'exception
34410 Activité de camionnage en vrac (taux 1999 : 7,70 \$)	Unités : 14010 à 14030, 34010 à 34220
34420 Activité de camionnage autre qu'en vrac (taux 1999 : 7,12 \$)	Unités : 14010 à 14030, 34010 à 34220
80020 Travail effectué à la fois dans les bureaux et à l'extérieur des bureaux (taux 1999 : 1,18 \$)	Unités : 28020, 69960, 80030 à 80270
90010 Travail effectué exclusivement dans les bureaux (taux 1999 : 0,68 \$)	Unités : 14010 à 14030, 25410, 28020, 34010 à 34220, 69960, 80030 à 80270
90020 Vendeurs ou représentants des ventes (taux 1999 : 0,95 \$)	Unités : 14010 à 14030, 34010 à 34220

Le cas des sièges sociaux

En terminant, ajoutons que les particularités relatives à la classification des sièges sociaux n'ont pas été modifiées par la Phase II de la tarification. En effet, une entreprise ayant des activités en dehors du Québec peut toujours obtenir une classification particulière pour son siège social québécois (unité 71070, taux 1999 : 0,64 \$).

L'entreprise doit donc, en cette période de changements, bien valider sa classification afin de profiter au maximum des nouveautés en cette matière.

LA « DÉCLARATION DES SALAIRES » : VOTRE PAIN QUOTIDIEN

Si votre entreprise est bien classée et que votre taux de cotisation est bien défini, la mécanique qui permet d'établir une facture équitable est alors bien en place. Toutefois, ce qui nourrit cette mécanique doit être surveillé de très près, car la facture qui en résultera pourrait souffrir d'obésité. Le régime miracle, c'est d'être capable d'établir correctement les salaires assurables au moment de la *Déclaration des salaires*. Cette étape est capitale puisque toute surestimation de vos salaires assurables vous privera des liquidités dont vous avez tant besoin et une sous-estimation entraînera le paiement d'intérêts.

La déclaration des salaires, qui doit être produite avant le 15 mars de chaque année, vous oblige à considérer simultanément deux mondes : un réel et un virtuel. En effet, le montant de votre facture sera la mise en commun de (1) l'ajustement entre les salaires assurables prévus et les salaires assurables réels de l'année civile précédente et de (2) la prévision des salaires assurables de l'année civile en cours. Pour que votre facture reflète le plus exactement possible la jonction entre ce qui est réel et virtuel, il est important que vous puissiez circonscrire tout ce que renferme la notion de salaires assurables et que vous en contrôliez toutes les variables.

L'équation que vous devez résoudre est la suivante :

Salaires assurables =

- Salaires bruts des travailleurs**
- + Salaires bruts des **travailleurs autonomes**
(considérés comme travailleurs)
- + **Équivalent en salaires du travailleur bénévole**
- Ce qui excède le **maximum assurable**

Prenez une par une chacune des variables.

Variable 1 : Salaires bruts

Ce sont toutes les sommes que vous inscrivez dans la case A du Relevé 1 (réf. *Loi des impôts du Québec*).

Sont exclus :

- ▶ les pourboires et les frais de service (hôtellerie)
- ▶ le revenu d'emploi se rapportant à la partie d'une absence pour maladie qui excède 105 jours consécutifs
- ▶ les indemnités de cessation d'emploi (congrés de préretraite, primes de séparation, etc.)

Variable 2 : Travailleur

Un travailleur est une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'apprentissage.

Sont exclus :

- ▶ le propriétaire unique d'entreprise
- ▶ le maire et le conseiller municipal
- ▶ le commissaire d'école
- ▶ l'administrateur d'une corporation
- ▶ l'associé dans le cas d'une société
- ▶ le domestique
- ▶ le travailleur autonome

Toutefois, ces personnes exclues peuvent être assurées par une protection personnelle (voir l'élément 1 ci-après).

Variable 3 : Travailleur autonome

Un travailleur autonome est une personne physique qui fait des affaires pour son propre compte, seule ou en société et qui n'a pas de travailleur à son emploi. Toutefois, cette personne pourrait être considérée comme votre travailleur, et vous devez inclure son salaire dans vos salaires assurables si elle satisfait à une ou plusieurs des conditions suivantes :

- ▶ exerce pour l'entreprise des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'entreprise
- ▶ est retenu à plein temps dans l'entreprise
- ▶ a un horaire fixé par l'entreprise
- ▶ ne fournit pas ses outils
- ▶ n'a pas de risque de pertes monétaires

Variable 4 : Travailleur bénévole

Si l'entreprise emploie des travailleurs bénévoles, ces personnes peuvent être protégées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* (LATMP), si elles se blessent au cours de leurs activités de bénévolat. **Cette couverture est facultative.**

Calcul de l'équivalent en salaires :

Nombre d'heures de bénévolat prévues X salaire minimum en vigueur

En cours d'année, il vous faudra tenir un registre où vous inscrirez les noms et le numéro d'assurance sociale de chaque bénévole ainsi que le nombre d'heures réel de bénévolat exécuté.

Variable 5 : Maximum assurable

À tous les ans, la CSST fixe un montant d'assurance maximal. Les indemnités de remplacement de revenu de vos employés peuvent s'établir à partir d'un salaire dépassant ce maximum. Ainsi, le salaire brut de chacun de vos employés qui excède ce montant ne doit pas être considéré pour déterminer les salaires assurables.

En 1999, le montant maximum assurable est de 50 500 \$. Dans le domaine de la **construction**, le maximum assurable peut être appliqué hebdomadairement, soit 971,15 \$ en 1999.

Autres éléments à considérer

Vous avez bien équilibré votre équation et vous pensez que votre travail est terminé ? Pas tout à fait. Il vous reste quelques autres éléments à considérer avant de mettre votre formulaire de déclaration des salaires à la poste.

Élément 1 : Protection personnelle

Vous devez décider si vous offrez une protection personnelle à certaines personnes dans l'entreprise. La protection personnelle est facultative et s'adresse aux personnes ne répondant pas à la définition de travailleur (variable 2). Le paiement d'une cotisation pour protection personnelle donne droit à la protection de la LATMP. La cotisation se calcule selon le montant de protection demandé (maximum de 50 500 \$ en 1999) et selon le taux de cotisation de l'entreprise.

Exception : Pour les administrateurs dont la seule fonction est de siéger au conseil d'administration (sans être officiers : président, trésorier, etc.), la cotisation est calculée à partir du taux de l'unité 71040, soit 0,68\$ de plus, sur la base de 15 jours de travail par an, donc selon un ratio 15/365 de la cotisation annuelle. Une protection personnelle de 50 500 \$ coûterait donc 14,11 \$ (0,68 \$ X 15/365).

Élément 2 : Unités multiples

Si votre entreprise est classée dans plus d'une unité, vous aurez à répartir le salaire d'un employé dans plusieurs déclarations de salaires selon le nombre d'heures travaillées dans les activités visées par les

différentes unités. Si un employé travaille plus de 90 % de son temps pour une unité, il est possible de déclarer 100 % de son salaire dans cette unité. Si la répartition est impossible, il vous faut déclarer son salaire dans l'unité ayant le taux le plus élevé.

Attention : Vous devez prendre en considération le total du salaire d'un employé distribué dans plusieurs unités pour déterminer le montant qui excède le maximum assurable. Si un excédent est constaté, il devra être soustrait au prorata du salaire distribué dans chaque unité. Ex.: Un employé effectue du travail dans deux unités en 1998 pour un total de 65 000 \$. Supposons que la distribution du salaire est de 35 000 \$ dans une unité et de 30 000 \$ dans l'autre, puisque le salaire maximum assurable était de 50 000 \$ en 1998; l'excédent est donc de 15 000 \$. Une partie de cet excédent, soit 8 077 \$ devra être soustraite des salaires assurables de l'unité où les 35 000 \$ ont été affectés ($35\,000\ \$ / 65\,000\ \$ \times 15\,000\ \$$) et les 6 923 \$ restants devront être soustraits des salaires assurables de l'autre unité.

Élément 3 : Délais

Au mois de décembre, vous avez reçu le formulaire «Déclaration des salaires» accompagné peut-être de celui de « Protection personnelle ». Vous devez retourner ces formulaires à la CSST avant le 15 mars et, en cas de non-respect de cette date limite, vous serez exposé à des pénalités. Si la « Déclaration des salaires » n'est pas produite, la CSST pourra unilatéralement déterminer le montant de votre facture.

Nouveauté

Élément 4 : Intérêts

Jusqu'en 1998, vous aviez la possibilité, en mars, de sous-estimer vos salaires assurables de 25 % ou moins et de faire un ajustement avant le 31 octobre sans payer d'intérêts. Ce temps est FINI. À partir de 1999, toute modification des salaires assurables qui entraînera un recalcul de la cotisation donnera lieu à un calcul d'intérêts. En cours d'année, si vous modifiez vos salaires à la baisse, la CSST vous remboursera une partie de votre cotisation, plus des intérêts. Si vous modifiez vos salaires à la hausse, la CSST vous réclamera un surplus de cotisation auquel s'ajouteront des intérêts.

Conclusion

Comme vous l'avez sans doute constaté en prenant connaissance de l'élément «INTÉRÊTS», la «Déclaration des salaires» devient une activité de gestion continue. Il serait donc important que vous restiez très attentif à l'égard de ce dossier car un moment d'inattention pourrait vous coûter plusieurs dollars.

Pour comprendre votre taux personnalisé 1999

L'année 1999 est une année charnière au chapitre du calcul des cotisations à la CSST. En effet, c'est en 1999 que la CSST utilisera pour la première fois sa nouvelle méthode de calcul des taux personnalisés (TP). Pour aider les 11 000 entreprises déjà soumises à ce système, les 24 000 autres qui y ont nouvellement accès en 1999 et les entreprises qui participent aux mutuelles de prévention, nous avons pensé vous présenter les grandes lignes de ce nouveau calcul. Ces explications aideront ces entreprises à comprendre l'*Avis de calcul du taux personnalisé* que la CSST fera parvenir au début de 1999.

En principe, c'est du pareil au même !

Le nouveau TP est calculé selon les mêmes principes que l'ancien : *une comparaison est faite entre la performance de l'entreprise et celle de son unité de classification*. Selon le résultat de cette comparaison, le taux de l'unité de classification sera augmenté ou réduit pour obtenir le TP.

De plus, l'autre grand principe du TP est toujours utilisé : *plus l'entreprise est de «taille» importante, plus l'impact de sa performance sur le TP sera grand !* C'est l'effet du degré de personnalisation (nous y reviendrons !).

Ajoutons que la CSST évalue désormais la performance globale de l'entreprise même si celle-ci est classée dans plusieurs unités de classification.

Le calcul du taux personnalisé comprend plusieurs étapes.

1^{re} étape : calcul du coût des réclamations

Pour évaluer la performance de l'entreprise, la CSST se base sur les coûts des réclamations. Pour le calcul du TP 1999, la Commission analyse le coût des **réclamations survenues** en 1994, 1995, 1996 et 1997 selon le tableau suivant.

Année de la réclamation	Dépenses prises en compte
1994	dépenses relatives aux années 1994 à 1997 pour ces réclamations (4 ans de dépenses)
1995	dépenses relatives aux années 1995 à 1997 pour ces réclamations (3 ans de dépenses)
1996	dépenses relatives aux années 1996 et 1997 pour ces réclamations (2 ans de dépenses)
1996	dépenses relatives à l'année 1997 pour ces réclamations (1 an de dépenses)

Ces dépenses sont comptabilisées peu importe quand elles sont imputées au dossier de l'employeur du moment qu'elles se rapportent aux années précisées au tableau. C'est une approche **de comptabilité d'exercice**.

Pour obtenir une idée plus précise du coût global des réclamations, la CSST multiplie le coût de chaque réclamation par un facteur de chargement (FC) afin de tenir compte des coûts futurs de celles-ci. Ce facteur varie selon les catégories de réclamations définies par la CSST. Celles-ci sont présentées, de façon résumée, dans le tableau suivant.

Catégories de réclamations (résumé)
▸ Décès
▸ Réclamations inactives (réclamations donnant lieu à des indemnités de remplacement du revenu sur une période inférieure à deux ans)
▸ Réclamations actives (réclamations donnant lieu à des indemnités de remplacement du revenu sur une période supérieure à deux ans)

Le facteur de chargement sera plus ou moins élevé selon la «gravité financière» de la réclamation. Plus la probabilité qu'une réclamation engendre des coûts dans les années à venir est grande, plus le FC sera élevé. Le facteur de chargement peut atteindre 4,8 dans certains cas.

Évidemment, le coût d'une réclamation (incluant le FC) peut être très élevé. Pour éviter qu'une réclamation grave n'ait un impact trop grand sur votre taux personnalisé, la CSST va appliquer au coût de chaque réclamation (incluant le FC) une **limite par réclamation**, des **paliers de co-assurance** et des **mesures transitoires**. Afin de ne pas alourdir le texte, le tableau suivant présente le coût maximum qui sera retenu dans le calcul du taux personnalisé une fois tous ces mécanismes appliqués.

Coût maximum retenu dans le calcul des taux personnalisés	
Année de la réclamation	Coût maximum retenu
1994	24 000 \$
1995	24 000 \$
1996	36 375 \$
1997	42 875 \$

Le coût retenu de chacune des réclamations est ensuite divisé en deux niveaux. D'abord, la CSST fera le total des premiers 2 500 \$ (environ) de chaque réclamation. Ce sont les coûts de **premier niveau**. Le reste des coûts constitue les coûts de **deuxième niveau**.

Cette division permet, dans les calculs subséquents, de donner un poids plus grand aux réclamations ayant engendré des coûts plus élevés, soit celles ayant coûté plus que 2 500 \$ (environ).

Par exemple, supposons que l'entreprise a les coûts retenus suivants :

Premier niveau : 20 000 \$
Deuxième niveau : 30 000 \$

2^e étape : calcul des coûts prévus

Afin d'évaluer la performance de l'entreprise par rapport à celle de l'unité de classification, la CSST doit calculer les **coûts prévus**. Les coûts prévus sont les coûts d'indemnisation que l'entreprise aurait eus si elle avait eu une performance équivalente à la moyenne de son unité de classification.

Les coûts prévus sont calculés par la CSST selon les données qu'elle a en sa possession. Pour notre exemple, supposons que les coûts prévus de l'entreprise sont les suivants :

Premier niveau : 30 000 \$
Deuxième niveau : 50 000 \$

3^e étape : calcul des indices d'expérience (IE)

Avec les coûts retenus et les coûts prévus, la CSST va évaluer les **indices d'expérience** de l'entreprise. Ces indices indiquent si l'entreprise a engendré plus de coûts que la moyenne de l'unité ou moins de coûts.

Au premier niveau, l'entreprise a 20 000 \$ de coûts retenus et 30 000 \$ de coûts prévus. Cette entreprise a donc 33 % moins de coûts retenus que de coûts prévus. Elle est donc 33 % plus performante que la moyenne et son **indice d'expérience 1^{er} niveau** est donc de 0,6666.

Au deuxième niveau, l'IE est de 0,6000 puisque l'entreprise a engendré 40 % moins de coûts de 2^e niveau que la moyenne de son unité de classification.

4^e étape : calcul des degrés de personnalisation

Les **degrés de personnalisation (DP)** sont calculés à partir des masses salariales assurables. Ils sont le reflet de la «taille» de l'entreprise. Plus les degrés de personnalisation sont élevés, plus la performance de l'entreprise (indices d'expérience) aura d'impact sur le TP.

Pour notre exemple, supposons que les degrés de personnalisation (DP) sont de 70 % au premier niveau et de 30 % au deuxième niveau. Le degré de personnalisation de 2^e niveau est toujours moins élevé. Cela limite l'effet négatif des réclamations plus graves.

5^e étape : calcul des indices de risque (IR)

Les **indices de risque** indiquent de quel pourcentage sera réduit ou augmenté le taux d'unité pour obtenir le taux personnalisé.

Pour les obtenir, la CSST procède de la façon suivante. L'indice d'expérience de 1^{er} niveau de l'entreprise est de 0,6666. Cela indique qu'elle a coûté 33 % moins cher que la moyenne. Cela indique également qu'elle devrait, *théoriquement*, obtenir une réduction de taux de 33 %..., mais puisqu'elle est personnalisée à 70 %, la CSST lui fera profiter d'une réduction de 23 % (70 % de 33 %). Son indice de risque de 1^{er} niveau est donc de 0,7667.

En faisant le même calcul au deuxième niveau, on obtient un IR 2^e niveau de 0,8800.

6^e étape : calcul du taux personnalisé

À partir de l'indice de risque, la CSST calcule le taux personnalisé de l'entreprise. Pour ce faire, elle applique les IR au taux de l'unité de classification (TU) qu'elle aura pris soin de répartir aux premier et deuxième niveaux.

Pour l'exemple, supposons que le taux de l'unité est de 3,44 \$. De ce taux, 0,44 \$ représente les frais fixes d'administration de la CSST. Ces 44 ¢ sont invariables pour toutes les entreprises. La partie variable est donc de 3 \$, dont 1 \$ est le taux d'unité de 1^{er} niveau et 2 \$ le taux d'unité de 2^e niveau.

Pour obtenir le taux personnalisé de 1^{er} niveau de l'entreprise, la CSST va réduire le taux d'unité de 1^{er} niveau de 33 %. Le TP de 1^{er} niveau est donc de 0,66 \$ (1 \$ moins 33 %).

Le TP de 2^e niveau est obtenu en réduisant de 12 % le TU de 2^e niveau (2 \$ moins 12 %), ce qui égale 1,76 \$. Le taux personnalisé est donc de 2,42 \$ auxquels la CSST ajoute les frais fixes d'administration de 0,44 \$ pour un TP total de 2,86 \$. À ce taux, la CSST ajoute si nécessaire quelques cents pour le financement de l'Association sectorielle paritaire.

Compte tenu de sa bonne performance, l'entreprise économise donc 0,58 \$ par rapport au taux de son unité de classification.

Une entreprise classée dans plusieurs unités de classification aurait plusieurs TP.

Comme vous êtes à même de le constater, la CSST a modifié de façon majeure sa méthode de calcul. Avec cette méthode, l'entreprise doit exercer un contrôle encore plus serré sur ses réclamations car elles ont un impact plus grand.

Petites entreprises : êtes-vous maintenant personnalisées ?

Vous avez reçu, il y a quelques semaines, votre *Décision de classification* accompagnée d'un avis vous informant que votre entreprise cotisera en 1999 selon un taux personnalisé. Cela veut dire quoi au juste ? Quelles sont les répercussions possibles sur votre entreprise ? Que devez-vous faire à partir de maintenant ? C'est ce que nous vous décrivons dans les lignes qui suivent.

Un constat

Un des problèmes observé avec le système de tarification, qui était en place depuis 1990, résidait dans le fait que relativement peu d'entreprises avaient des incitatifs financiers directs à prévenir les lésions professionnelles et à les gérer.

En effet, la grande majorité des entreprises (petites et moyennes), cotisaient jusqu'à maintenant selon le taux de l'unité. Il s'agissait d'une bonne protection en matière d'assurance, mais cela n'incitait pas les PME à déployer des efforts en prévention pour devenir plus performantes en santé et sécurité du travail.

Quelques moyennes et grandes entreprises (environ 11 000 au total) avaient quant à elles un taux de cotisation dit personnalisé (voir l'explication de ce taux à l'article de la page 6). Le principe général de ce taux personnalisé est qu'une partie du taux de cotisation de l'entreprise est influencée par sa performance en SST. Et ce, pour un rabais ou une surprime.

Quant aux très grandes entreprises (500 environ), la tarification tient compte de leurs dépenses réelles au chapitre des lésions professionnelles : c'est le régime rétrospectif.

Les changements

Pour être admissible au nouveau taux personnalisé, votre entreprise doit payer plus que 4 000 \$ environ de cotisation annuellement. Nous avons souligné le mot environ, parce qu'en fait le critère est plus compliqué que cela, mais la résultante est environ 4 000 \$. Le critère précis qui permet de déterminer quelles entreprises bénéficieront du taux personnalisé en 1999 est : *la somme des coûts prévus d'indemnisation de premier niveau de 1995 à 1997 pour l'ensemble des unités de classification de l'employeur doit être supérieure à 1000 \$*. Ces coûts prévus représentent les coûts d'indemnisation de votre entreprise si vous aviez une performance équivalente à celle de votre unité de classification. (Vous vouliez savoir !!!)

Avec ce critère, 24 000 nouvelles entreprises ont accès au taux personnalisé en 1999. Si vous êtes dans ce groupe ou si vous avez accès au taux personnalisé en étant membre d'une mutuelle de prévention, vous avez tout intérêt à vous occuper de santé-sécurité, car il pourra **vous** en coûter très cher !

Il suffit de gérer

Pour établir votre facture, la CSST compile les débours occasionnés par les lésions professionnelles survenues dans votre entreprise au cours de quatre années complètes. Elle compile aussi vos masses salariales assurables pour ces mêmes années. En comparant votre performance à celle de votre unité, on détermine le rabais ou la surprime que vous devez payer. Simple et efficace !

Si simple que vous voyez sûrement ce qu'il faut faire pour avoir un rabais plutôt qu'une surprime : réduire vos débours de lésions professionnelles. Et c'est faisable, car des milliers d'entreprises y arrivent. Certaines ont des risques semblables ou encore supérieurs aux vôtres.

Il n'y a pas de recettes miracles pour réduire les coûts de SST : il suffit de les gérer. Comme vous gérez déjà votre production, vos ventes et vos ressources humaines.

Gérer la SST du jour au lendemain ?

Même si votre entreprise cotisait selon le taux de l'unité, vous aviez sûrement quelques activités en santé-sécurité. Avez-vous des secouristes ? Faites-vous des enquêtes d'accidents lorsqu'il y a des accidents du

travail pour comprendre ce qui s'est passé ? Fournissez-vous des bottes de sécurité ou d'autres équipements de protection individuelle ? Offrez-vous de l'assignation temporaire à un employé blessé ? Si c'est le cas, vous êtes sur la bonne voie. Il vous reste peut-être à organiser ces activités d'une façon plus systématique et plus complète. Mais partez de ce que vous faites déjà.

Où agir, sur quoi, avec qui, quand, et comment ?

Que faites-vous lorsque vous avez un problème de production ? Vous le documentez. Vous l'analysez. Vous trouvez les solutions possibles et choisissez la ou les meilleures options pour vous. Vous les implantez et vous faites aussi un suivi. Et vous essayez de prévenir d'autres problèmes. Vous faites tout cela, car vous n'avez pas le choix si vous désirez rester dans les affaires.

Vous pensez que les coûts de la santé-sécurité ne sont pas une menace pour votre entreprise ? Si vous avez beaucoup d'accidents, ces coûts constitueront de plus en plus une menace avec votre taux personnalisé. Ou encore, vous pensez que la facture de la CSST, c'est comme une taxe et que vous ne pouvez rien y faire ? Détrompez-vous encore, car ce n'est pas une taxe. Vous avez un certain contrôle sur ces coûts.

Prévention toujours !

Comme l'année vient de commencer, partez donc du bon pied. Déterminez où et quand se produisent les accidents du travail. Dans un département en particulier ? Au cours de certains travaux ? La compilation rapide de quelques chiffres sur les accidents des dernières années pourra être très instructive. Ces données peuvent être retrouvées dans votre registre d'accidents ou votre registre des premiers secours et des premiers soins. Quoi ? Vous n'avez pas de registre d'accidents ? Voici donc une première activité à implanter chez vous d'autant que vous êtes tenu d'avoir un tel registre en vertu de l'article 280 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Vous pouvez aussi utiliser vos Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) pour faire cette compilation statistique.

Identifiez aussi les risques d'accidents dans votre entreprise. Peut-être que la chance a fait que vous n'avez jamais eu d'accidents auparavant. Tant mieux, mais êtes-vous prêt à engager l'avenir de votre entreprise sur la chance ? Pour identifier vos risques, vous pouvez faire de l'inspection, des enquêtes et des analyses d'accidents, consulter les règlements et les normes applicables à votre entreprise. Notez bien que le Centre patronal peut vous aider dans ces activités en formant votre personnel. Contactez-nous !

Choisissez ensuite des activités pour contrôler ou éliminer ces risques. L'entretien préventif de vos équipements, la formation du personnel, la mise en place de règles de sécurité, l'achat de produits moins toxiques, le port d'équipements de protection individuelle, l'achat d'équipements de protection collective, l'élaboration d'un plan de mesures d'urgence, voilà autant d'activités qui peuvent être implantées graduellement et à votre rythme.

Faites-vous un plan de travail : en précisant vos priorités, vos objectifs, les échéances et les personnes responsables des activités choisies. N'oubliez pas d'utiliser les ressources de votre entreprise : un as dans la résolution des problèmes de production peut devenir un excellent atout en SST; un leader naturel peut faire passer les messages de SST.

Gérer les événements accidentels

Si, malgré vos efforts en prévention, un accident se produit, il ne faut pas s'en remettre à la fatalité et ne plus rien faire. Vous devez également gérer cette «défaillance» dans votre système.

D'abord, en prodiguant les premiers soins à la personne accidentée. Ensuite, en évaluant s'il est possible de lui assigner un travail temporaire en attendant qu'elle soit en mesure de reprendre son habituel travail. C'est un droit qui vous est accordé en vertu de l'article 179 de la LATMP. Si la personne ne peut reprendre le travail, il faut néanmoins faire un suivi régulier.

Faire un suivi des coûts

Finalement, comme la CSST tient compte de vos coûts d'accident dans la détermination de votre taux et de votre facture, assurez-vous que les coûts qui vous sont facturés (imputés dans le langage de la CSST) sont exacts.

Si vous suivez toutes les étapes que nous vous recommandons, l'expérience du taux personnalisé devrait être positive pour votre entreprise. Enfin, vous détenez le pouvoir de réduire votre facture !

À bout d'arguments avec la CSST ? Contestez...

Pour la CSST, la gestion du volet financement en entreprise concerne principalement l'employeur. Aussi, depuis quelques années, la CSST a pris un virage client auprès des employeurs offrant, sur le plan régional, son soutien à ceux-ci pour tout ce qui touche les différents aspects du financement: classification, cotisation, imputation. Grâce à ce service, l'employeur peut régler plusieurs problèmes liés au financement. Par contre, lorsqu'on ne peut s'entendre...

Avant de sortir les chars d'assaut

Quand on parle de financement à la CSST, on a tôt fait de ruer dans les brancards si une décision de la CSST ne plaît pas. C'est normal, on parle d'argent en bout de piste. Aussi, avant de porter plainte au Conseil de sécurité de l'ONU, il y a lieu de discuter plus avant du dossier directement avec la CSST. Dans plusieurs cas, la présentation de nouveaux faits, l'explication plus détaillée d'une situation, ou une correction à un fait erroné au sujet de l'entreprise pourra suffire à convaincre l'agent du Service aux employeurs de rendre une nouvelle décision conforme à vos attentes. Il s'agit là d'une forme de reconsidération administrative non visée par la loi, mais permise et encouragée. ⁽¹⁾

Si cela ne suffit pas...

S'il n'y a pas moyen de convaincre l'agent de financement du bien-fondé de votre position, il faudra envisager de contester officiellement la décision rendue. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit qu'un avis de classification (art. 303), un avis de cotisation (art. 325) et un avis d'imputation (art. 331) sont tous des décisions de la CSST. Or, la loi prévoit qu'une décision de la CSST se révisé auprès d'un fonctionnaire désigné par la CSST (réviseur administratif) dans les 30 jours de sa notification (art. 358 (1) LATMP). Le réviseur décide sur dossier, sans tenir d'audition, mais après avoir offert aux parties la possibilité de présenter leurs observations (art. 358 (3) LATMP).

La décision du réviseur de la CSST peut à son tour être contestée à la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans un délai de 45 jours (art. 359 LATMP), et la CLP doit alors tenir une audition à moins que les parties y renoncent. Puisque la contestation traite de financement, c'est la Division financement de la CLP (audition devant un commissaire seul) qui traitera le dossier pour audition. Tels sont les recours offerts à l'employeur insatisfait d'une décision de la CSST en financement.

Une particularité : l'imputation des coûts d'une lésion

L'avis d'imputation que l'employeur reçoit à la suite de l'acceptation d'une réclamation par la CSST n'entraîne pas toujours à ce moment une contestation de sa part. C'est parfois beaucoup plus tard, à la faveur de l'évolution du dossier, qu'un employeur découvre que son employé souffre d'un handicap préexistant à sa lésion. Dans un tel cas, l'article 329 LATMP permet à l'employeur de demander à la CSST un partage des coûts «avant l'expiration de la troisième année qui suit l'arrivée de la lésion professionnelle». La réponse de la CSST à cette demande constitue une décision qui devient «révisable» et contestable à la CLP, tel que décrit précédemment.

Un processus semblable de demande de transfert de coûts est offert à l'employeur par l'article 326 LATMP lorsque ce dernier croit que la lésion de son employé est attribuable à un tiers. Dans ce cas, la Loi précise que la demande de transfert de coûts à la CSST doit être faite par l'employeur au cours de l'année qui suit la lésion.

Conclusion

Une contestation en financement à la CSST n'est pas bien différente d'une autre en prévention ou en dossier d'accident quant aux procédures elles-mêmes. Par contre, il y a peut-être moyen d'éviter le recours au tribunal grâce à une bonne communication établie avec le Service aux employeurs de la CSST en matière de financement. À vous d'en tirer parti!

(1) Lorsque le dernier alinéa de l'article 365 LATMP sera mis en vigueur, la reconsidération administrative en financement ne sera possible qu'en vertu de l'article 317 LATMP et en fonction des cas prévus par le *Règlement concernant la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations*.

Le NEQ plus ultra

Depuis janvier 1998, vous possédez votre numéro d'entreprise du Québec (NEQ) présenté par le gouvernement du Québec comme le «numéro passe-partout pour toutes les entreprises faisant des affaires au Québec». On écrivait même dans le dépliant qui présentait cette réforme : «Finis les codes qui changent à chaque fois, finie l'accumulation de numéros de toutes sortes dont on oublie la provenance. Maintenant c'est le NEQ.» À la CSST, on peut dire que ce NEQ devient le NEQ plus ultra.

Que contient «l'ultra» de la CSST ?

Pour vous identifier à la CSST, vous avez besoin à compter de cette année de votre NEQ et de quatre autres types de numéros. Parmi eux, trois existaient déjà et ils changent d'appellation. S'ajoute un quatrième numéro qui est tout à fait nouveau.

1. Le **numéro d'entité légale** devient le **numéro du dossier employeur**. C'est en quelque sorte le «numéro d'assurance sociale» de l'entreprise. Ce numéro chapeaute tous les autres numéros et chaque employeur n'en a qu'un seul. C'est à partir des données recueillies à ce niveau que la CSST vérifiera l'admissibilité de l'employeur aux différents régimes de tarification (régime rétrospectif, taux personnalisé ou taux de l'unité).
2. Le **numéro de dossier financier** s'appelle désormais **numéro de dossier d'expérience**. Ce numéro identifie les différentes entreprises qui appartiennent au même employeur. Ainsi, dans une même unité de classification, un employeur peut avoir plusieurs entreprises. Chacune d'elles aura sa propre expérience du point de vue financier et son propre numéro de dossier d'expérience. On y compile donc les masses salariales assurables et les sommes imputées reliées à chacune des entreprises.
3. Le **numéro d'établissement** se nomme maintenant **numéro de dossier d'établissement**. Un numéro différent est octroyé à chacun des établissements (sites de travail) de l'entreprise. C'est l'identification qui sert au cours des interventions du Service de la prévention et de l'inspection de la CSST.
4. Un **nouveau numéro** apparaît : le **numéro de dossier de tarification**. Une entreprise a autant de numéros de dossiers de tarification qu'elle a d'unités de classification. Ainsi, un employeur, dont les activités sont classées dans trois unités de classification différentes, se verra attribuer trois numéros de dossier de tarification.

Conclusion

Vive la simplicité ! N'oubliez pas de prendre un numéro, et le bon !

Une formation à la fine pointe en matière de tarification

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec offre depuis déjà dix ans de la formation pour aider ses entreprises membres à comprendre toutes les subtilités du régime de tarification de la CSST et à exercer un meilleur contrôle sur la cotisation qu'elles doivent verser à la CSST.

Dans le cours *La gestion des cotisations à la CSST*, les sujets suivants sont abordés en détail :

- la classification
- le calcul du nouveau taux personnalisé
- le suivi des coûts et les relevés
- la déclaration des salaires
- la facturation

25 éléments de gestion essentiels pour gérer efficacement l'aspect financier de la SST sont également présentés. Mis à jour pour tenir compte des changements apportés par la phase II de la réforme de la tarification, ce cours vous aidera à gérer l'aspect financier de la santé-sécurité dans votre entreprise.

Pour plus d'information sur ce cours, appelez-nous au (514) 842-8401 ou consultez le [syllabus du cours](#).