Politique

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

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

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

L'étape 2 consiste à établir ~~le~~un taux de prime rajusté selon le risque ~~de~~pour chaque employeur, notamment en fonction de la ~~façon dont leurs~~comparaison entre son profil de risque et ses résultats en matière de ~~risque et~~demandes d'indemnisation ~~se comparent aux~~et les résultats collectifs de ~~leur~~sa catégorie.

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

But

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

~~Directives~~

Lignes directrices

Étape 1 : Taux de prime de catégorie

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

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

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

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

La ~~Commission~~WSIB détermine le taux de prime de chaque employeur en fonction, notamment, de la façon dont ses résultats en matière d'indemnisation et ses gains assurables se comparent aux résultats en matière d'indemnisation et aux gains assurables collectifs de sa catégorie.

Dans le cadre de cette approche, chaque employeur ~~reçoit~~se voit attribuer annuellement un taux de prime ~~prévu d'employeur~~projeté de l'employeur et un taux de prime réel ~~d'employeur.~~de l'employeur. La méthode de calcul des deux taux de prime est ~~presque~~essentiellement identique, sauf dans les cas indiqués dans ~~les définitions ci-dessous~~la définition de chacun d'eux.

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

Un employeur ne paie pas nécessairement son taux de prime ~~prévu d'employeur~~projeté de l'employeur pour l'année à venir. ~~Cependant,~~ Ce taux lui ~~fournit un aperçu~~donne toutefois une indication du taux de prime ~~qu'il devra payer dans les prochaines~~vers lequel il se dirige au cours des années suivantes si ses résultats en matière d'indemnisation, ses gains assurables et les résultats de sa catégorie demeurent relativement les mêmes.

Taux de prime réel d'employeur~~ : Un~~ : Il s'agit d'un taux de prime qui représente le montant qu'un employeur paie compte tenu des limites de bandes de risque, des taux de prime de l'année ou des années précédentes et des coûts collectifs de sa catégorie. Ce taux de prime est celui que l'employeur paie pour l'année à venir.
~~Plus de détails~~
De plus amples renseignements sur certaines ~~composantes de l'établissement~~modalités d'établissement des taux de prime comprises dans la présente politique et sur d'autres modalités se trouvent dans le document de pratiques administratives concernant l'établissement des taux de prime~~,~~.

Période d'examen

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

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

Au cours de l'année d'établissement des taux de prime, les taux de prime pour l'année à venir sont calculés en fonction des renseignements dont dispose la WSIB à la date limite.

La date limite peut varier d'une année à l'autre. Toutefois, elle se situe généralement entre le 1er janvier et le 31 mai de l'année d'établissement des taux de prime. La WSIB informe généralement les employeurs de la date limite lorsqu'elle leur communique leurs taux de prime pour l'année à venir. Par conséquent, les employeurs sont généralement informés de la date limite seulement après son échéance.

Prévisibilité actuarielle

La ~~Commission~~WSIB détermine la prévisibilité actuarielle (ci-~~dessous~~après appelée « prévisibilité~~)~~ ») de chaque employeur, ~~laquelle est~~qui constitue une mesure du degré de fiabilité des résultats antérieurs pour prédire les résultats futurs. La prévisibilité ~~de l'employeur~~d'un employeur détermine dans quelle mesure son taux de prime est ~~touché~~influencé par ses propres résultats. Pour déterminer la prévisibilité d'un employeur, ses gains assurables et son nombre de demandes ~~de prestations enregistrés~~d'indemnisation au cours de la période d'examen sont pris en compte, et une valeur de prévisibilité est calculée ~~à leur égard.~~pour celui-ci.

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

Échelle de prévisibilité

Plage de valeurs de prévisibilité	<=2.5 %	>2.5 %, <=5 %	>5 %, <=10 %	>10 %, <=20 %	>20 %, <=30 %	>30 %, <=40 %	>40 %, <=50 %	>50 %, <=60 %	>60 %, <=70 %	>70 %, <=80 %	>80 %, <=90 %	>90 %
Regroupement selon la prévisibilité	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

Pourcentage des résultats individuels ou de la catégorie considéré

Plage de valeurs selon la prévisibilité	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Pourcentage des résultats	2,5 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

individuels considéré												
Pourcentage des résultats de la catégorie considéré	97,5 %	95 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	0 %

Profil de risque

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

1. ~~1)~~ Le profil de risque ~~d'employeur comprend les~~ de l'employeur tient compte des coûts d'indemnisation et ~~les~~des gains assurables de l'employeur ~~enregistrés~~ au cours de la période d'examen. ~~Plus d'importance~~Une pondération plus importante est accordée aux trois ~~dernières~~ années les plus récentes.

2. ~~2)~~ Le profil de risque de catégorie ~~intègre les~~tient compte des coûts d'indemnisation et ~~les~~des gains assurables pondérés des employeurs de la catégorie.

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

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

Bandes de risque

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

~~**Mouvement**~~

Passage entre les bandes de risque

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

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

La bande de risque ~~vers~~à laquelle un employeur ~~se déplace~~passe constitue sa bande de risque réelle, ~~laquelle~~qui comprend son taux de prime réel ~~d'employeur~~.
~~Durant~~
Au cours de la première année du cadre de tarification, une bande de risque initiale de l'année précédente est déterminée pour certains employeurs.

Limites de bandes de risque

Les employeurs se voient ~~assigner~~attribuer une limite de bande de risque ~~basée sur~~en fonction de leur ~~regroupement selon la~~groupe de prévisibilité. ~~Celle-ci~~Cette limite restreint généralement ~~les déplacements~~l'augmentation possible de leur taux de prime au-dessus du taux de prime de catégorie, ~~lequel~~qui est ~~assigné~~attribué à la bande de risque de catégorie.

Les employeurs ~~à qui est assigné un regroupement selon la~~ dont le groupe de prévisibilité est :

- de 2,5 % ne ~~se déplacent~~passent pas ~~de~~ plus de six bandes de risque au-dessus de la bande de risque de catégorie~~,~~;
- de 5 % ne ~~se déplacent~~passent pas ~~de~~ plus de neuf bandes de risque au-dessus de la bande de risque de catégorie~~,~~;
- de 10 % ne ~~se déplacent~~passent pas ~~de~~ plus de 14 bandes de risque au-dessus de la bande de risque de catégorie~~, et~~;
- de 20 % à 100 % ne ~~se déplacent~~passent pas ~~de~~ plus de 23 bandes de risque au-dessus de la bande de risque de catégorie.

Autres considérations

Taux de prime minimal

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

Demandes ~~de prestations~~d'indemnisation exclues du calcul du taux de prime rajusté selon le risque

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

- les demandes ~~de prestations~~d'indemnisation dont la date d'accident est antérieure à l'année la plus ancienne de la période d'examen~~.~~;
- les demandes ~~de prestations~~d'indemnisation découlant de troubles et de maladies à ~~longues périodes~~longue période de latence, notamment :
  - le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA);
  - le carcinome;
  - les maladies pulmonaires causées par l'exposition à l'aluminium et au cadmium;

- ~~l'exposition~~l'exposition chronique au bruit;
- la maladie pulmonaire obstructive chronique;
- la pneumoconiose causée par l'amiante, la silice, le talc, les métaux durs (cobalt) et d'autres poussières minérales;~~ et~~
- la sclérodermie.

Limite des coûts par demande ~~de prestations~~d'indemnisation

Une limite des coûts par demande ~~de prestations~~d'indemnisation est ~~assignée~~attribuée à chaque employeur en fonction de son ~~regroupement selon la~~ groupe de prévisibilité.

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

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

Limite des coûts par demande d'indemnisation

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

Décès traumatiques

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

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

Exonération des coûts

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

Mécanisme pour une meilleure responsabilisation des employeurs

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

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

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

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

Année 3 – Rajustements de la bande de risque ~~: Après~~ **:** À la suite de l'engagement en matière de santé et de sécurité, si l'employeur ne ~~s'est toujours~~fait pas ~~amélioré~~preuve d'amélioration, sa limite de mouvement entre les bandes de risque ~~et(~~ou~~)~~ sa limite de bande de risque, ou les deux, peuvent être rajustées, ce qui ~~donnerait lieu à~~entraînerait des augmentations plus ~~élevées~~importantes de ses taux de prime.
Si ~~l'engagement~~un engagement en matière de santé et de sécurité ~~des années 1 à 2~~auprès de l'employeur a ~~déjà~~ eu lieu ~~auprès de cet employeur~~ au cours des années précédentes dans le cadre des années 1 à 2, la ~~Commission~~WSIB peut procéder aux rajustements de la bande de risque de l'année 3 sans ~~s'engager davantage~~mener d'engagement supplémentaire en matière de santé et de sécurité.

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

Taux de prime unique ou taux de prime multiples

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

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

Nouveaux employeurs

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

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

Exception

Un employeur de l'annexe 2 peut être transféré à l'annexe 1~~,~~ (voir le document 12-01-02, *Protection facultative de l'employeur*~~.~~). Une fois transféré à l'annexe 1, l'employeur est considéré comme un nouvel employeur. Toutefois, au lieu de se voir automatiquement attribuer le taux de prime de catégorie, l'employeur fait l'objet d'un calcul de taux de prime ~~prévu d'employeur.~~projeté. Ce taux est fondé sur ~~les~~ses résultats en matière d'indemnisation et ~~les~~ses gains assurables ~~de l'employeur obtenus~~dans l'annexe 2 au cours d'une période d'examen de six ans ~~dans l'annexe 2~~. Il se voit attribuer ce taux de prime, qui n'est pas assujetti aux limites de bandes de risque, jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme un nouvel employeur.

~~Changement de catégorie prédominante~~

~~Dans le cadre du processus annuel d'établissement des taux de prime,~~

Rajustements des taux de prime

En règle générale, le taux de prime d'un employeur pour l'**année à venir** n'est pas rajusté en fonction des changements apportés aux renseignements utilisés pour calculer le taux de prime ou d'autres changements qui surviennent après la date limite au cours de l'année d'établissement des taux de prime. Toutefois, dans certaines circonstances, la WSIB peut apporter des rajustements. Par exemple, voir la rubrique « Changement de catégorie prédominante » et le document 14-01-06, *Employeurs associés*.

En règle générale, le taux de prime d'un employeur pour l'**année en cours** ou pour les **années précédentes** n'est pas rajusté en fonction des changements apportés aux renseignements utilisés pour calculer le taux de prime ou d'autres changements. Toutefois, dans certaines circonstances, la WSIB peut apporter des rajustements. Par exemple, voir la rubrique

« Suppression ou changement d'un code de classification à six chiffres existant » et le document 14-02-06, *Rajustements des taux de prime des employeurs*. Lorsque des rajustements pour l'année en cours ou pour les années précédentes sont apportés après la date limite au cours de l'année d'établissement des taux de prime, le taux de prime pour l'année à venir peut également être rajusté.

Changement de catégorie prédominante

La catégorie prédominante d'un employeur peut changer pour l'année à venir en raison de changements aux gains assurables~~. Dans de tels~~, notamment de changements aux gains assurables qui surviennent après la date limite pour l'établissement des taux de prime. Dans ce cas, une bande de risque de l'année précédente rajustée est déterminée afin de calculer le taux de prime pour l'année à venir.

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

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

Suppression ou changement d'un code de classification à six chiffres existant

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

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

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

Employeurs associés

La ~~Commission~~WSIB peut déterminer qu'au moins deux employeurs sont associés et que leurs activités sont traitées comme si elles étaient exercées par un seul employeur aux fins

de la classification et de l'établissement des taux de prime (voir le document 14-01-06, *Employeurs associés*).

Gains assurables provisoires

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

Obligations ~~sanctionnées~~prévues par la loi

Les employeurs sous réglementation fédérale ~~n'ont plus à payer~~sont exonérés des frais ~~pour~~visant à financer les obligations ~~sanctionnées~~prévues par la loi.

Si un employeur est assujetti à la réglementation fédérale, il doit ~~demander~~présenter à la ~~Commission d'enlever les~~WSIB une demande d'exonération de ces frais.

Financement du sauvetage minier

Des frais ~~pour~~visant à financer le sauvetage minier sont ~~appliqués~~imposés à tous les employeurs qui exercent une activité commerciale ~~classifiée~~classée dans ~~les~~certains codes de classification à six chiffres ~~précis qui relèvent~~relevant de la catégorie B~~ : Extraction~~, Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz.

~~Dirigeants~~

Associé(e)s et ~~associés~~dirigeant(e)s non exonéré(e)s dans le secteur de la construction ~~non exemptés~~

Les employeurs ~~ayant un~~dont le code de classification à six chiffres ~~concernant~~comprend des ~~dirigeants et associés~~associé(e)s ou des dirigeant(e)s non exonéré(e)s dans le secteur de la construction ~~non exemptés~~ se voient attribuer un taux de prime distinct pour cette composante de ~~ses~~leurs activités.

Le ~~calcul du~~ taux de prime est calculé pour l'année à venir ~~est fondé sur les~~ en fonction des résultats collectifs de tous les ~~associés et dirigeants~~associé(e)s et dirigeant(e)s non exonéré(e)s dans le secteur de la construction ~~non exemptés. Ainsi, tous les dirigeants et associés de la construction non exemptés se voient attribuer~~. Par conséquent, le même taux de prime est attribué chaque année à tous et toutes les associé(e)s et dirigeant(e)s non exonéré(e)s dans le secteur de la construction.

~~Rajustements du taux de prime~~

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

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1er janvier ~~2023~~ 2027 ou après cette date.

Historique du document

Le présent document remplace le document 14-02-01 daté du ~~**9 mars 2021**~~3 janvier 2023.

Le présent document a été publié antérieurement en tant que~~:~~
document 14-02-01 daté du 9 mars 2021;
document 14-02-01 daté du 2 janvier 2020.

Références

Dispositions législatives

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail ~~, telle qu'elle a été modifiée.~~
Articles 81, 81.1, 82, 83, 87, 88, 95, 96, 96.1, 96.2, 96.3, 97~~-~~ à 100
~~*Règl.*~~
Règlement de ~~*l'Ont.*~~ l'Ontario 141/12

~~**Procès-verbal**~~
~~de la Commission~~
~~No 2, le 21 décembre 2022, page 608~~

Approbation