

Politique

Le cadre de tarification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il s'agit d'une nouvelle classification et d'un nouveau modèle d'établissement des taux de prime pour les employeurs de l'annexe 1.

Pour que les employeurs fassent la transition vers le nouveau modèle, leurs activités commerciales sont transférées à la nouvelle structure de classification, et une bande de risque initiale de l'année précédente est déterminée pour eux.

La bande de risque initiale de l'année précédente constitue le point de départ pour les employeurs dans le nouveau modèle (voir le document 14-02-01, *Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur*).

But

La présente politique a pour but de décrire

- comment les activités commerciales des employeurs sont transférées à la nouvelle structure de classification,
- comment une bande de risque initiale de l'année précédente est déterminée pour situer les employeurs dans le nouveau modèle,
- les règles particulières de mouvement entre les bandes de risque utilisées pour la transition des employeurs vers le nouveau modèle et l'établissement des taux de prime pour ~~2020, 2021 et 2022~~, et [2023](#).
- [comment les coûts de transition sont couverts par les employeurs](#), [et comment le maintien des taux de prime 2021 est appliqué aux employeurs](#).

Directives

Classification

Durant la transition vers la nouvelle structure de classification, chaque activité commerciale de l'employeur est classifiée dans le code de classification à six chiffres qui, selon la Commission, représente le mieux l'activité commerciale.

Pour chaque unité de classification (UC) dans laquelle l'employeur était classifié avant le 1^{er} janvier 2020, les gains assurables et les résultats en matière d'indemnisation de l'employeur se voient attribuer un code de classification à six chiffres. La Commission choisit le code de classification à six chiffres qui représente le mieux l'activité commerciale de l'employeur dans l'UC.

Bande de risque initiale de l'année précédente

La Commission détermine un taux de prime net pour chaque employeur. Le taux de prime net tient compte des résultats de l'employeur antérieurs à la mise en œuvre du nouveau

modèle. Le taux de prime net est ensuite utilisé pour déterminer sa bande de risque initiale de l'année précédente et établir son taux de prime pour 2020.

La méthode utilisée pour déterminer le taux de prime net diffère si l'employeur a obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence pendant toute année civile de la période de 2016 à 2018.

Un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence peut être un rajustement de prime selon le programme PRM, ou un rabais ou une surcharge NMETI ou CAD-7 ayant été émis en bloc.

Employeur ayant obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence

Si un employeur a obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence, le total des primes qui lui sont facturées pendant toute année civile de la période de 2016 à 2018, après avoir tenu compte des rajustements selon la méthode de tarification par incidence émis en bloc pour ces années, est divisé par le total des primes qui auraient été facturées s'il n'était pas assujéti à un programme de tarification par incidence. Le résultat de ce calcul est le ratio de prime net.

Le ratio de prime net est appliqué au taux de prime-2019 du groupe de taux dans lequel l'employeur était classifié afin d'obtenir le taux de prime net.

Si l'employeur était classifié dans des groupes de taux multiples en 2019, le ratio de prime net est appliqué aux taux de prime-2019 des groupes de taux. Pour obtenir le taux de prime net, les taux de prime résultants sont ensuite pondérés.

REMARQUE

Les coûts des demandes passées sont exclus de certaines composantes du calcul du taux de prime net afin qu'ils soient pris en compte de façon ~~approprié~~[appropriée](#).

Dans le cadre de la présente politique, un employeur qui a obtenu un rajustement de prime selon le programme PRM de 0 %, ou un rabais ou une surcharge NMETI ou CAD-7 de 0 \$ ayant été émis en bloc est quand même considéré comme ayant obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence.

Employeur n'ayant pas obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence

Si un employeur n'a pas obtenu un rajustement du taux selon la méthode de tarification par incidence, son taux de prime net est le taux de prime-2019 du groupe de taux dans lequel il était classifié.

Si l'employeur était classifié dans des groupes de taux multiples en 2019, les taux de prime_2019 sont pondérés pour obtenir le taux de prime net.

Nouveaux employeurs

Les employeurs protégés aux termes de l'annexe 1 pendant moins de 11 mois durant la période d'examen sont considérés comme de nouveaux employeurs. Voir la politique 14-02-01, *Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur*.

Si un nouvel employeur s'est inscrit à la [WSIB Commission](#) avant le 1^{er} janvier 2020, il se voit attribuer une bande de risque initiale de l'année précédente et une bande de risque prévue. La bande de risque prévue correspond à la bande de risque de la catégorie.

Le nouvel employeur se déplace de sa bande de risque initiale de l'année précédente vers sa bande de risque prévue selon les règles particulières de mouvement entre les bandes de risque décrites ci-dessous.

Circonstances extraordinaires

Afin d'atteindre l'objectif d'établissement d'un point de départ approprié pour chaque employeur dans le nouveau modèle, la [WSIB Commission](#) peut rajuster le taux de prime net de l'employeur si elle détermine qu'un cas particulier présente des circonstances extraordinaires.

Mouvement particulier entre les bandes de risque

En règle générale, les employeurs se déplacent d'un maximum de trois bandes de risque chaque année, de leur bande de risque de l'année précédente vers leur bande de risque prévue (voir le document 14-02-01, *Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur*). Cependant, des règles particulières qui remplacent ces règles s'appliquent, uniquement pour l'établissement des taux de prime de 2020, de 2021, de 2022 et de 2022-2023. Ces règles particulières visent à faciliter la transition des employeurs vers le nouveau modèle en limitant les augmentations de taux de prime et en permettant de plus grandes réductions de taux de prime durant ~~une~~la période de transition ~~de trois ans~~.

2020 : Les employeurs se déplacent vers le bas de leur bande de risque initiale de l'année précédente directement à leur bande de risque prévue, ou ne se déplacent pas vers le haut dans les bandes de risque.

~~2021 : Les employeurs se déplacent vers le bas de leur bande de risque initiale de l'année précédente directement à leur bande de risque prévue, ou se déplacent vers le haut d'un maximum d'une bande de risque.~~

2021 : Les taux de prime 2020 des employeurs sont assignés en 2021, à quelques exceptions près. Voir la rubrique sur le maintien des taux de prime 2021 ci-dessous.

2022 : Les employeurs se déplacent vers le bas de leur bande de risque initiale de l'année précédente directement à leur bande de risque prévue, ou se déplacent vers le haut d'un maximum [d'une bande de risque](#).

2023 : [Les employeurs se déplacent vers le bas de leur bande de risque initiale de l'année précédente directement à leur bande de risque prévue, ou se déplacent vers le haut d'un maximum](#) de deux bandes de risque.

Coûts de transition

La transition vers le nouveau modèle engendre des coûts de transition annuels. Ces coûts sont couverts par les employeurs admissibles à une diminution de taux de prime sous forme de frais de transition annuels.

Les frais de transition s'appliquent aux taux de prime prévus et réels d'un employeur après l'établissement de ses bandes de risque prévue et réelle.

La méthode utilisée par la [WSIB Commission](#) pour calculer les frais de transition permet de s'assurer que les employeurs admissibles à une diminution de taux de prime avant l'application des frais de transition bénéficient réellement d'une diminution de taux de prime.

Agences de placement temporaire (APT)

Des règles de classification particulières s'appliquent aux APT (voir le document 14-01-08, *Agences de placement temporaire*). En raison de ces règles, il est nécessaire d'appliquer des règles transitoires particulières. Voir le document 14-01-10, *Transition des agences de placement temporaire vers le cadre de tarification*.

Organismes sans but lucratif (OSBL)

Des règles de transition particulières s'appliquent aux OSBL. Voir ~~la politique~~ [le document](#) 14-01-11, *Transition des organismes sans but lucratif vers le cadre de tarification*.

Maintien des taux de prime 2021

[En réponse à l'impact du nouveau coronavirus \(COVID-19\) sur le régime d'indemnisation des travailleuses et travailleurs, les taux de prime 2020 des employeurs sont attribués à ces derniers en 2021, à quelques exceptions près. Toutefois, les taux de prime prévus pour 2021 sont toujours calculés conformément à la politique 14-02-01, Établissement des taux de prime au niveau de l'employeur.](#)

[Si le taux de prime 2020 d'un employeur est révisé en 2021 ou après cette date \(p. ex., en raison d'un rajustement rétroactif\), le taux de prime révisé est également attribué à l'employeur en 2021.](#)

**Politique
opérationnelle**Section
Classification des employeursSujet
Transition vers le cadre de tarification

Les nouveaux employeurs qui ont commencé leurs activités en 2021 se voient assigner le taux de prime de catégorie 2020. Cela s'applique aussi à toute catégorie d'établissement des taux de prime à laquelle les APT commencent à louer de la main-d'œuvre en 2021. Voir le document 14-01-10, *Transition des agences de placement temporaire vers le cadre de tarification*.

Exceptions

En général, les circonstances suivantes sont les seules exceptions au maintien des taux de prime :

- il est techniquement impossible de maintenir le taux de prime 2020 d'un employeur en 2021 (p. ex., lorsque deux employeurs fusionnent en 2021). Dans ce cas, le taux de prime 2021 est calculé en fonction du ou des taux de prime 2020 (ou d'une année précédente, si nécessaire), puis est adapté en fonction des faits du dossier;
- le statut d'un employeur relevant de la réglementation fédérale ou son admissibilité aux modifications aux frais pour le sauvetage minier entre 2020 et 2021. Dans ce cas, le taux de prime est révisé en 2021 pour tenir compte du changement. Cependant, les autres éléments du taux de prime ne sont pas révisés.

Entrée en vigueur

La présente politique s'applique à toutes les décisions rendues le 1^{er} janvier ~~2020~~2021 ou après cette date.

Calendrier du réexamen de la politique

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

Historique du document

~~La présente est une nouvelle politique.~~

Le présent document remplace le document 14-01-09 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.

Article 83

Règlement de l'Ontario 175/98

Section

Classification des employeurs

Sujet

Transition vers le cadre de tarification

Procès-verbal
de la Commission