

Politique **35.20.10**

Titre de la section : Finances, cotisations et administration – *Cotisations*
Objet : Affectation des employeurs aux catégories d'industrie
Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2018

A. BUT DE LA POLITIQUE

Le but de la présente politique consiste à clarifier les principes des catégories d'employeur et à établir les critères selon lesquels un employeur sera affecté à une catégorie d'industrie, à plus d'une catégorie d'industrie ou à une nouvelle catégorie d'industrie. La politique énonce également les critères en vertu desquels la Commission des accidents du travail (la « WCB ») classera un employeur dont les activités comprennent une composante de protection facultative.

La WCB tient un système de classification qui vise à regrouper les employeurs exerçant des activités commerciales semblables dans des groupes (catégories d'industrie). Ce système aide à faire en sorte que les employeurs de la catégorie E paient leur juste part des coûts du système d'indemnisation des travailleurs.

La classification par industrie est une étape critique du processus d'établissement de taux. Au moment d'établir le taux de cotisation d'un employeur, la WCB affecte d'abord l'employeur à une catégorie d'industrie appropriée en fonction des activités commerciales qu'il exerce. Lorsqu'un employeur exerce une gamme d'activités commerciales, la WCB peut classer l'exploitation entière en fonction de l'activité prédominante ou peut classer chacun des services séparément.

L'appendice A contient un glossaire des termes couramment utilisés.

B. POLITIQUE

I. Principes de classification des employeurs

Le regroupement des employeurs ayant des activités commerciales semblables et des niveaux de risque semblables aide à établir des taux de cotisation justes et équitables.

La classification des employeurs repose sur l'idée qu'un employeur sera affecté à une catégorie d'industrie, à moins qu'il soit admissible à plus d'une catégorie d'industrie conformément aux critères établis dans la présente politique. Généralement, un employeur sera affecté à une catégorie d'industrie en fonction de son activité commerciale prédominante.

Tous les employeurs seront affectés à une catégorie d'industrie existante, sauf si l'affectation à plusieurs catégories ou à une nouvelle catégorie est justifiée.

La catégorie d'industrie d'un employeur est déterminée selon son activité commerciale prédominante. La catégorie d'industrie n'est pas concernée par la structure juridique de l'entreprise ni par les différents types d'emplois exercés dans le cadre des activités de l'employeur. L'affectation à une catégorie d'industrie dans le système de classification de la WCB suit un processus qui tient compte de différents facteurs, comme :

- les activités commerciales de l'employeur;
- les processus d'exploitation et de production;
- l'utilisation d'équipement semblable;
- les produits ou les services finaux;
- la clientèle;
- les concurrents.

Lorsqu'aucune catégorie d'industrie ne convient nettement ou qu'il n'y a pas de catégorie d'industrie semblable, la WCB exerce son jugement pour classer l'employeur dans la catégorie d'industrie qui convient le mieux. Pour ce faire, elle peut examiner les emplois des travailleurs de l'entreprise, les emplacements de l'entreprise ou d'autres renseignements permettant de mieux comprendre les activités commerciales de l'employeur. Lorsqu'elle doit exercer son jugement, la WCB tient compte des incidences potentielles sur les autres employeurs de la même industrie.

Il arrive parfois que l'affectation d'un employeur à une catégorie d'industrie existante selon ses activités commerciales prédominantes puisse avoir une incidence disproportionnée sur les taux des autres employeurs de ce groupe. Dans de tels cas, l'employeur peut être affecté à une catégorie d'industrie spéciale. Cette situation se produit habituellement lorsque la masse salariale d'un employeur est disproportionnellement élevée par rapport aux autres employeurs dans le groupe ou lorsque l'employeur prend part à un projet à haut risque et à temps limité.

La WCB peut ajouter, éliminer ou fusionner les catégories d'industrie au sein de son système de classification. La WCB peut ajouter des catégories d'industrie additionnelles lorsque les activités commerciales d'un employeur ne correspondent à aucune des catégories d'industrie existantes du système de classification ou lorsque l'inclusion dans une catégorie d'industrie existante menace de fausser les taux de cotisation du groupe. Pour déterminer si une nouvelle catégorie d'industrie est requise, la WCB examine si la catégorie d'industrie a une taille suffisamment grande pour être considérée comme statistiquement significative, et si la taille de la catégorie d'industrie se prête à une analyse statistique fiable.

II. Affectation d'un employeur à plus d'une catégorie d'industrie (employeur à catégories multiples)

Lorsque les activités d'un employeur comprennent plusieurs services à administration distincte exerçant différentes activités commerciales, l'employeur peut être affecté à plus d'une catégorie d'industrie, si tous les critères suivants sont satisfaits :

- le service exerce une activité différente de l'activité prédominante de l'employeur;
- le service n'a pas été créé pour servir ou soutenir l'activité prédominante de l'employeur;
- le service ne joue pas un rôle accessoire dans l'activité prédominante de l'employeur;
- le service demeure autonome même si l'employeur met fin à l'activité prédominante;
- les enregistrements relatifs à la masse salariale des services sont facilement reconnaissables;
- La masse salariale du service représente 20 % ou plus de la masse salariale cotisable totale de l'employeur, ou un minimum de 750 000 \$.

Le critère relatif au seuil de 20 % et au montant minimal de la masse salariale ci-dessus est rempli en calculant la masse salariale moyenne réelle sur une période de trois ans.

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

Ce seuil de la masse salariale est lié aux niveaux de la masse salariale servant à déterminer la taille d'un employeur (petit, moyen ou grand) conformément à la définition dans la politique 31.05.05, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*.

III. Classification lorsqu'une partie des activités relève d'une protection facultative

SERVICE À PROTECTION FACULTATIVE, À ADMINISTRATION DISTINCTE

Lorsqu'un employeur exerçant ses activités dans une industrie à protection obligatoire comporte un service à protection facultative à administration distincte, conformément à l'annexe A du Règlement du Manitoba 196/2005, *Règlement sur les industries, les employeurs et les ouvriers exclus* (le « Règlement »), et répond aux six critères énoncés à la section II de la présente politique, le service à protection facultative n'est pas tenu de s'inscrire auprès de la WCB. S'il s'inscrit volontairement, il peut être affecté à une catégorie d'industrie distincte.

Si un service à protection facultative à administration distincte, comme ils sont indiqués à l'annexe A du Règlement, bénéficie d'une protection et que les travailleurs exercent à la fois des activités dans les industries à protection obligatoire et facultative de l'entreprise, la masse salariale sera alors divisée conformément aux pourcentages des activités à protection obligatoire et facultative afin de déterminer si le service sera admissible à une catégorie d'industrie distincte.

SERVICE À PROTECTION FACULTATIVE, À ADMINISTRATION NON DISTINCTE

Si le service à protection facultative n'est pas à administration distincte et qu'il représente moins de 50 % de la masse salariale cotisable totale de l'employeur (y compris la masse salariale pour la protection facultative), le service à protection facultative sera évalué en tant que composante de l'entreprise de l'employeur et sera classé dans la même catégorie d'industrie. Si le service à protection facultative représente plus de 50 % de la masse salariale cotisable totale de l'employeur (y compris la masse salariale pour la protection facultative), le service exerçant ses activités dans une industrie à protection obligatoire est tenu de s'inscrire auprès de la WCB.

IV. Général

En vertu de la politique 35.20.15, *Employeurs associés*, la WCB détermine si deux employeurs ou plus sont associés lorsque leur entreprise est en copropriété et qu'ils sont accessoires les uns des autres. Lorsque la WCB détermine que deux employeurs ou plus n'ont pas de lien de copropriété, mais qu'ils sont accessoires les uns des autres, et qu'ils visent les mêmes buts ou résultats, ils seront affectés à une catégorie d'industrie en fonction des activités commerciales combinées du groupe.

La WCB peut modifier la catégorie d'industrie d'un employeur lorsque l'entreprise de l'employeur fait l'objet d'un changement important. Il pourrait s'agir d'un changement dans la composition des activités d'un employeur, de l'ajout de nouveaux secteurs d'activités, ou de la cessation, de la modification ou de la diminution des activités.

Lorsqu'un employeur est affecté à au moins deux catégories d'industrie, les membres du personnel administratif de l'employeur dont les fonctions ne sont pas exclusivement limitées à un service particulier seront considérés comme des employés de tous les services. Les gains cotisables de ce personnel administratif seront inclus dans la masse salariale cotisable de chaque service, proportionnellement à la masse salariale cotisable directe totale du service.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, articles 73 et 79, paragraphe 82(8), articles 73 et 79, paragraphe 82(8) *Règlement du Manitoba 196/2005, Règlement sur les industries, les employeurs et les ouvriers exclus*
Règlement

Politiques connexes de la WCB :

Politique 31.05.05, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*

Politique 35.05.10, *Déclaration et vérification de la masse salariale*

Politique 35.05.20, *Paiement et remboursement des primes*

Politique 35.20.15, *Employeurs associés*

Historique :

1. Établissement officiel de critères pour la politique 35.20.10, *Criteria for Classification of an Employer into More than One Rate Code* (en anglais seulement), relativement à la classification d'un employeur dans plus d'un sous-groupe à compter du 1^{er} janvier 1990. Approbation par l'ordonnance n° 161/89 de la WCB le 12 décembre 1989.
2. Modification de la politique pour permettre la classification distincte d'une composante à risque élevé des activités d'un employeur, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1991. Approbation par l'ordonnance n° 41/90 de la WCB le 29 novembre 1990.
3. Modification de la politique pour y incorporer les critères anciennement dans « Assessment Guidelines » (en anglais seulement), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1992. Approbation par l'ordonnance n° 38/91 de la WCB le 17 décembre 1991. Abrogation des ordonnances n°s 161/89 et 41/90 de la WCB.
4. Modification rétroactive de la politique jusqu'au 1^{er} janvier 1992, pour clarifier son application aux employeurs ayant à la fois des composantes à protection obligatoire et facultative. Approbation par l'ordonnance n° 42/92 de la WCB le 28 septembre 1992.
5. Clarification et reformulation de la politique, entrées en vigueur le 1^{er} octobre 1994. Approbation par l'ordonnance n° 45/94 de la WCB. Abrogation des ordonnances n°s 38/91 et 42/92 de la WCB.
6. À la page 4, le numéro de la section « General », VI, a été remplacé par le numéro V, le 25 août 2003.
7. Mise à jour de la politique pour refléter la proclamation du projet de loi 25, *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*, et l'adoption du Règlement du Manitoba 196/2005, *Règlement sur les industries, les employeurs et les ouvriers exclus*.
8. Révision de la politique pour :
 - (i) inclure des critères additionnels relativement aux employeurs multicatégories;
 - (ii) exclure de la politique la **section IV** « EMPLOYEURS ASSOCIÉS ».Les critères pour la classification d'un employeur dans des sous-groupes sont différents des critères pour l'association d'employeurs. Entrée en vigueur de la révision de la politique 35.20.10, *Classification of Employers into Industry Sectors and Sub-Groups* (en anglais seulement), le 1^{er} janvier 2010. Établissement des critères pour les associations d'employeurs dans la politique 35.20.15, *Employeurs associés*. Entrée en vigueur de cette politique le 1^{er} janvier 2010. Approbation par l'ordonnance n° 23/09 de la WCB le 29 septembre 2009.
9. Modifications mineures de mise en page et de grammaire de la politique le 27 juin 2012.
10. Modification de la section des références des politiques 35.05.10, *Déclaration et vérification de la masse salariale*, et 35.05.20, *Paiement et remboursement des primes*, plutôt que de la politique 35.00 abrogée, *Reporting Payroll and Paying Assessments for the General Body of Employers* (en anglais seulement) en mars 2014.
11. Modification de la politique par l'ordonnance n° 17/17 de la WCB le 28 juin 2017, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Les modifications apportées à la politique comprennent une mise à jour terminologique pour refléter la nouvelle politique 31.05.05, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la*

catégorie E, et pour rehausser le seuil de la masse salariale permettant à un employeur d'être affecté à plus d'une catégorie d'industrie.

12. Modifications mineures de mise en page de la politique en janvier 2021.
13. Modification de la politique par l'ordonnance n° 30/25 de la WCB le 6 octobre 2025, entrant en vigueur immédiatement. Les modifications précisent que la WCB a l'autorité de créer de nouvelles catégories d'industrie lorsque cela est nécessaire pour protéger les taux de cotisation d'une catégorie d'industrie existante.

APPENDICE A – Glossaire des termes

Administration distincte : Un service doté de son propre personnel administratif, de gestion et de supervision qui n'a aucun échange important du personnel de gestion avec les autres services de l'employeur.

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.

Employeur de la catégorie E : Les employeurs qui paient les coûts du système d'indemnisation des travailleurs selon leur masse salariale et leur expérience des coûts de réclamation. Ces employeurs sont assujettis aux dispositions relatives à la responsabilité collective de la Loi.

Service : Une unité, une direction ou une division de l'entreprise de l'employeur qui exerce ses activités dans une industrie distincte qui n'est pas simplement accessoire à l'industrie principale de l'employeur.