

Titre de la section : Finances, cotisations et administration – Cotisations

Objet : Demandes de statut d'employeur cotisant individuellement

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022

A. BUT DE LA POLITIQUE

La présente politique limite les changements de catégorie des employeurs de la catégorie E dans les autres catégories d'employeurs cotisant individuellement prévues dans la *Loi sur les accidents du travail* (la « *Loi* »), et décrit les circonstances dans lesquelles un employeur peut être réaffecté à une autre catégorie.

B. POLITIQUE

Aux fins de la perception des cotisations, l'article 73 de la *Loi* regroupe les employeurs couverts en quatre vastes catégories (catégories B à E), qui peuvent être décrites comme suit :

- Catégorie B – les employeurs cotisant individuellement mentionnés dans la liste que le conseil d'administration établit par voie de règlement;
- Catégorie C – la Province du Manitoba et les organismes gouvernementaux;
- Catégorie D – la Ville de Winnipeg;
- Catégorie E – tous les autres employeurs exclus des catégories B à D qui sont visés par une protection.

Les employeurs de la catégorie E bénéficient d'une protection dans le cadre d'un système collectif de financement et de responsabilité. En vertu du système de responsabilité collective, la WCB verse une indemnité aux travailleurs en répartissant les coûts de réclamation individuels entre tous les employeurs assurés par le système.

À l'inverse, chaque employeur des catégories B, C et D est individuellement responsable des coûts de réclamation de ses travailleurs, ainsi que de sa part des coûts administratifs de la WCB.

Même si la *Loi* décrit seulement les employeurs de la catégorie B expressément comme des employeurs « cotisant individuellement »; les employeurs des catégories C et D sont aussi considérés comme des employeurs cotisant individuellement aux fins de la présente politique. En effet, les employeurs de ces trois catégories sont individuellement responsables de leurs propres coûts de réclamation.

La présente politique confirme l'engagement continu du conseil d'administration à l'égard de la responsabilité collective. Le conseil d'administration n'approuvera pas les demandes de statut d'employeur cotisant individuellement présentées par des demandeurs de la catégorie E.

La WCB peut, à sa propre discrétion, réaffecter un employeur à une catégorie différente en cas de vente, de transfert, de privatisation ou d'une erreur de classification. Elle peut aussi procéder à une réaffectation si elle détermine que les activités d'un employeur seraient mieux représentées dans une autre catégorie. Le conseil d'administration examinera les demandes de transfert dans la catégorie E présentées par des employeurs cotisant individuellement.

C. RÉFÉRENCES

Loi sur les accidents du travail, articles 76.2 à 76.7, 78, 79, paragraphe 73(2)
Règlement du Manitoba 278/91, *Individually Assessed Employers Regulation*

Historique :

1. Approbation de la politique 35.20.50, *Requests for Self-Insured Employer Status* (en anglais seulement), par l'ordonnance n° 12/20 de la WCB le 17 avril 2020. Cette nouvelle politique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Elle clarifie que le conseil d'administration n'approuvera pas les demandes de statut d'employeur autoassuré présentées par des employeurs de la catégorie E, et énonce les circonstances dans lesquelles la WCB peut réaffecter un employeur visé par une protection à une autre catégorie d'employeurs. La politique 35.20.50 originale, *Demandes de statut d'autoassuré*, a été abrogée le 1^{er} janvier 2022.
2. Modifications de la politique en septembre 2022, afin de refléter un changement de terminologie occasionné par des modifications apportées à la *Loi* par la *Loi corrective* de 2022. Remplacement intégral du terme « employeurs autoassurés » par le terme « employeur cotisant individuellement ». La politique a été renommée *Demandes de statut d'employeur cotisant individuellement*. Le Règlement du Manitoba 278/91, *Self-Insured Employers Regulation*, a été modifié par le Règlement du Manitoba 71/2022 et a été renommé *Individually Assessed Employers Regulation*. Des modifications mineures de grammaire ont aussi été réalisées.