

**Politique n° 35.20.10 de la WCB,
Affectation des employeurs aux catégories d'industrie
Directives administratives**

Veillez inclure la politique approuvée de la Commission des accidents du travail (la « WCB ») lorsque vous faites référence aux directives, car celles-ci visent à fournir clarté et orientation pour assurer une application administrative cohérente de la politique.

Les présentes directives administratives énoncent le processus utilisé pour établir et modifier la catégorie d'industrie d'un employeur, notamment lorsqu'un employeur répond aux critères de plus d'une catégorie d'industrie.

La façon dont la WCB classe les activités commerciales d'un employeur est très importante parce qu'elle déterminera la plage de taux qu'il devra payer. Cette façon contribue également à l'établissement de taux justes et équitables qui reflètent le mieux la responsabilité collective de ce groupe.

Les étapes suivantes devraient être suivies pour déterminer la catégorie d'industrie d'un employeur.

Étape 1 – Description générale de l'entreprise :

- Demander à l'employeur de fournir une brève description de ses activités commerciales; y compris les renseignements concernant les relations commerciales « accessoires » (voir l'étape 3).

Étape 2 – Déterminer si l'industrie est à protection obligatoire ou facultative :

- L'employeur exerce-t-il une activité visée à l'annexe A du Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi sur les accidents du travail*?
 1. Si l'activité ne figure pas dans le Règlement, elle fait probablement partie de l'industrie à protection obligatoire et l'employeur est tenu de s'inscrire.
 2. Si l'activité figure dans le Règlement, la protection n'est peut-être pas requise.
 - Examiner si les activités commerciales de l'entrepreneur figurant sur la liste sont « autonomes », ou si elles dépendent d'une relation commerciale avec un employeur d'une industrie à protection obligatoire.
 - Les employeurs des industries à protection facultative doivent déclarer les personnes qu'ils emploient à temps plein pour exercer leur métier dans toutes les professions particulières visées à l'annexe B du même Règlement.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Si les activités de l'employeur sont « autonomes » et qu'une protection n'est pas obligatoire, l'employeur pourrait souscrire volontairement à une protection de ses travailleurs.
- 3. Tenir compte des activités particulières de l'employeur au Manitoba seulement. Il ne faut pas tenir compte des activités commerciales que les employeurs exercent hors du Manitoba dans le cadre de la détermination des catégories d'industrie. Par exemple, une entreprise de fabrication en Ontario qui exploite seulement un bureau au Manitoba pour exécuter les fonctions de paie et de comptabilité serait admissible à une protection facultative.

Étape 3 – Activités commerciales détaillées :

- Si les activités de l'employeur nécessitent une protection, ou si ses activités relèvent d'une protection facultative et que l'employeur souhaite souscrire une protection, obtenir des détails sur ses activités commerciales. Cette information doit être reçue au moment de l'inscription et subséquemment dans le cadre d'enquêtes sur l'industrie, ou à d'autres moments au besoin. Les détails doivent contenir les réponses aux questions suivantes (le cas échéant) :
 1. Quels sont les produits ou les services finaux fournis?
 2. Quelles sont les principales sources de revenus? Qui sont les principaux clients?
 3. Qui sont les principaux fournisseurs?
 4. Qui sont les principaux concurrents?
 5. Quels sont les types d'équipement et de processus utilisés? Quels sont les emplois des travailleurs?
 6. Y a-t-il des activités en sous-traitance ou externalisées? Si oui, pour quoi?
 7. Quelles sont les activités des entreprises associées ou accessoires?
 - Comme la catégorie d'industrie d'un employeur peut être déterminée en fonction des relations commerciales avec d'autres employeurs, il faut obtenir de l'information sur les relations avec des entreprises accessoires.
 - Ces relations peuvent être établies, ou non, avec des entreprises associées (voir la politique 35.20.15 de la WCB, *Employeurs associés*).
 - Les entreprises sont accessoires lorsque les activités commerciales de l'une sont essentielles et dépendent de l'autre. Les facteurs servant à déterminer cette dépendance comprennent :
 - l'emplacement, le lieu et la proximité des entreprises les unes par rapport aux autres;
 - le montant total de leurs activités qui dépendent les unes des autres (c.-à-d. le pourcentage de revenu, comme les fournitures/matériaux, les salaires versés en lien avec les relations);
 - la durabilité de chaque entreprise sans la relation;
 - l'échange ou le partage d'équipement, de personnel ou d'autres actifs.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

-
- Les entreprises des industries à protection facultative doivent déclarer les travailleurs qu'elles emploient à temps plein pour exercer leur métier dans les professions « artisans et mécaniciens » visées à l'annexe B du Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi sur les accidents du travail*. Si l'entreprise n'a pas présenté de demande de protection facultative pour tous ses travailleurs, elle devra tout de même déclarer les travailleurs ayant les professions d'artisans et de mécaniciens.

Étape 4 – Catégorie d'industrie :

- Analyser les activités commerciales détaillées de l'employeur pour déterminer les catégories d'industrie correspondant le mieux aux activités de l'employeur.
- Le système de catégories d'industrie de la WCB est divisé en huit (8) secteurs d'industries à protection obligatoire et un (1) secteur d'industrie à protection facultative :
 - ♦ Secteur 1 – Agriculture et foresterie
 - ♦ Secteur 2 – Mines, carrières et puits de pétrole
 - ♦ Secteur 3 – Fabrication
 - ♦ Secteur 4 – Construction
 - ♦ Secteur 5 – Transport, communication et entreposage
 - ♦ Secteur 6 – Commerce
 - ♦ Secteur 7 – Industries des services
 - ♦ Secteur 8 – Administration publique
 - ♦ Secteur 9 – Protection facultative (sur demande) réservée aux industries exclues de la protection obligatoire, mais qui souhaitent participer volontairement.
- Chaque secteur contient des catégories d'industrie ayant des descriptions précises et est identifié au moyen d'un code à cinq chiffres qui compose le système de catégories d'industrie. Trouver les catégories d'industrie qui reflètent le mieux les activités commerciales prédominantes de l'employeur.
- Déterminer quelle catégorie d'industrie reflète les activités de l'employeur ainsi que celles de toutes ses entreprises associées. Examiner ces activités comme si elles relevaient toutes d'un seul employeur.
- Tenir compte des activités particulières de l'employeur au Manitoba seulement. Il ne faut pas tenir compte des activités commerciales que les employeurs exercent hors du Manitoba dans le cadre de la détermination de leurs catégories d'industrie. Par exemple, une entreprise de fabrication en Ontario dont les activités consistent uniquement en la vente en gros de ses produits au Manitoba serait affectée à une catégorie de vente en gros.
- Si l'employeur présente une demande de protection facultative, il est obligé d'inclure tous ses travailleurs. Les employeurs n'ont pas le droit de souscrire une protection facultative pour certains individus seulement, ou d'exclure certains individus de la protection. Toutefois, lorsqu'un employeur d'une industrie à protection facultative souhaite souscrire une protection pour un groupe de ses travailleurs qui sont dans une usine ou une installation séparée et distincte, la WCB pourrait envisager de fournir une protection sur cette base. Cette décision devra être approuvée par un analyste des cotisations des entreprises ou par le superviseur des services du programme de cotisations.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Lorsqu'un employeur présente une demande de protection personnelle pour les propriétaires de l'entreprise, chaque individu doit être affecté à la catégorie d'industrie qui reflète le mieux les activités qu'il exerce dans la majorité du temps.
 - Si l'employeur souscrit également une protection pour travailleurs, la protection personnelle aura habituellement la même catégorie d'industrie.
 - Dans le cas des employeurs ayant plus d'une catégorie d'industrie pour les travailleurs, affecter la protection personnelle à la catégorie d'industrie qui correspond le mieux au type de travail que l'individu exerce la majorité du temps. Si la même quantité de temps est consacrée aux multiples activités de l'employeur, affecter la protection personnelle à la catégorie d'industrie ayant le taux de prime le plus bas pour l'année en cours.
 - Un employeur peut avoir plus d'une catégorie d'industrie pour sa protection personnelle, mais chaque individu visé par la protection personnelle sera seulement affecté à une catégorie d'industrie.
- Si l'employeur exerce ses activités dans les industries suivantes, consulter les appendices des présentes directives pour obtenir des détails sur la protection :
 - Appendice A – Sociétés de production cinématographique et télévisée
 - Appendice B – Organismes religieux et membres du clergé
 - Appendice C – Services à domicile
 - Appendice D – Membres de la famille d'un agriculteur seulement
 - Appendice E – Définition d'« enseignant »
 - Appendice F – Entreprises appartenant à des Indiens/travail sur des réserves
 - Appendice G – Organismes de bienfaisance
 - Appendice H – Sociétés de transport aérien
- Options à envisager pour la détermination de l'activité commerciale prédominante d'un employeur :

Certains des points soulevés ci-dessous sont aussi abordés à l'étape 3 ci-dessus (Activités commerciales détaillées), mais sont répétés en raison de leur pertinence dans la détermination de l'activité commerciale prédominante.

- Sources de revenus (ventes) – L'activité ayant la source de revenus la plus élevée indique habituellement l'activité commerciale prédominante de l'employeur.
- Les activités commerciales d'un employeur dépendent-elles d'une autre activité commerciale pour permettre à l'employeur de générer des revenus?
- Recherche sur le site Web de l'employeur – Une entreprise fait souvent mention de son activité commerciale prédominante sur son site Web.
- Recherche d'information sur les concurrents de l'employeur – Si l'employeur n'a pas encore de site Web ou de renseignements financiers, son activité commerciale prédominante pourrait être déduite à partir de la catégorie d'industrie de ses concurrents ou de leurs sites Web.

- L'employeur a-t-il un point de vente? – Pour les employeurs des secteurs de la vente au détail ou de la vente en gros, le fait d'avoir un magasin contenant les articles qu'ils vendent peut indiquer que leur activité commerciale prédominante est la vente au détail ou en gros. Par exemple, si un magasin de tapis a des échantillons de tapis en magasin, cela indiquera habituellement que son activité commerciale prédominante est la vente de tapis, et que l'installation de tapis bonifie la vente de tapis.
- Autres employeurs dans un groupe d'employeurs associés – Si l'employeur fait partie d'une association, les activités commerciales prédominantes des autres employeurs de cette association peuvent être envisagées par rapport aux activités commerciales particulières de l'employeur dans la détermination de son activité commerciale prédominante.
- Examen de la dénomination de l'employeur – Dans certains cas, la dénomination d'un employeur peut comprendre un mot qui permet de déduire sur quoi portent principalement les activités commerciales de l'employeur. Par exemple, l'entreprise Distributeurs XXX a les codes de classification 60105 – Grands magasins et 40203 – Travaux d'électricité, et a un point de vente. Même si l'employeur a une masse salariale la plus élevée dans le code 40203, l'activité commerciale prédominante, comme laisse croire sa dénomination « Distributeurs », est d'abord et avant tout la vente au détail ou en gros.
- Discuter de l'objet principal des activités commerciales de l'employeur avec son représentant – Il est possible de solliciter auprès de l'employeur de l'information sur l'objet principal de ses activités commerciales. Il s'agit également d'une occasion d'obtenir d'autres renseignements pertinents qui permettront de déterminer la catégorie appropriée de l'employeur.

Les points ci-dessus ne constituent pas une liste exhaustive des éléments à envisager dans le cadre de la détermination de l'activité commerciale prédominante d'un employeur. Certaines situations peuvent nécessiter d'autres méthodes pour obtenir l'information servant à déterminer les activités commerciales principales de l'employeur. L'employeur peut ainsi faire parvenir toute information vérifiable additionnelle qu'il souhaite que la WCB utilise pour prendre une décision concernant son industrie prédominante.

Étape 5 – Modification d'une catégorie d'industrie existante :

- Généralement, la modification d'une catégorie d'industrie d'un employeur est requise lorsqu'un employeur procède à d'importants changements de ses activités commerciales. Cependant, il peut arriver que la WCB détermine qu'un employeur, ou un groupe d'employeurs exerçant des activités similaires, soit mieux reflété dans une catégorie d'industrie différente. La WCB peut arriver à cette conclusion à la suite d'une enquête sur l'industrie réalisée sur place ou de la réception d'informations de la part de l'employeur. Cette conclusion peut également être tirée à la suite d'un examen par la WCB de l'expérience d'un employeur, ou d'un groupe d'employeurs exerçant des activités similaires, par rapport aux autres employeurs faisant partie de la même catégorie d'industrie.
- Les modifications apportées à la catégorie d'industrie d'un employeur auront lieu aux dates prévues dans la politique 35.05.10 de la WCB, *Déclaration et vérification de la masse salariale*, et de ses directives administratives.

Étape 6 – Employeur à catégories multiples

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Lorsqu'un employeur exerce ses activités par l'entremise de différents services, il peut se voir affecter à plus d'une catégorie d'industrie pour refléter les risques et les taux de cotisation de ces différents services.
- Les services administratifs d'un employeur (p. ex., services de gestion/comptabilité, des ventes, des technologies de l'information, etc.) ne sont pas considérés comme des activités commerciales distinctes admissibles à différentes catégories d'industrie. Ces aspects nécessaires à toutes les entreprises sont considérés comme accessoires aux activités prédominantes d'un employeur, et existent à des fins de service et de soutien.
- S'il y a des employeurs associés, tenir compte des activités de tous les employeurs faisant partie de l'association. Selon la structure de ses relations commerciales, chaque employeur peut être admissible aux mêmes catégories d'industrie multiples, ou les catégories d'industrie multiples peuvent s'appliquer à l'association et entraîner différentes catégories pour chaque employeur.

Activités entièrement à protection obligatoire ou facultative

- Lorsque la protection des activités d'un employeur est entièrement obligatoire ou facultative et que plusieurs services différents exercent des activités commerciales différentes, l'employeur sera affecté à plus d'une catégorie d'industrie s'il répond aux critères ci-dessous :

Pour déterminer si l'employeur est admissible à une catégorie d'industrie additionnelle, suivre les étapes suivantes pour chaque service (voir la politique 35.20.10 de la WCB, *Affectation des employeurs aux catégories d'industrie*, appendice A, *Glossaire des termes*) :

1. Revoir la masse salariale réelle des trois années précédentes pour chacun des services à administration distincte.
 - Si les différents services ne peuvent pas distinguer ni séparer leur masse salariale, ils ne sont pas admissibles à une catégorie d'industrie additionnelle pour cette activité.
 - Si la masse salariale moyenne réelle du service au cours des trois dernières années représente 20 % ou plus de la masse salariale cotisable totale de l'employeur, ou un minimum de 750 000 \$ annuellement, passer à l'étape 2. (Si les montants de la masse salariale n'atteignent pas ces seuils, l'employeur ne sera pas admissible à une catégorie d'industrie additionnelle.)
 - Si le compte n'a pas trois années antérieures de masse salariale :
 - s'il y a seulement deux années de masse salariale réelle, les deux années doivent atteindre 750 000 \$ ou 20 %;
 - s'il y a seulement une année de masse salariale réelle, elle doit atteindre 750 000 \$ ou 20 %;
 - s'il n'y a aucune année antérieure, utiliser les montants estimés pour l'année en cours.
 - Au moment de déterminer si un employeur a atteint le montant ou le pourcentage minimal de masse salariale (c.-à-d. 750 000 \$ ou 20 %), s'assurer de ce qui suit :
 - Inclure les gains des personnes visées par une protection personnelle.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

- Ne pas inclure les gains déclarés sous les codes de l'industrie de la protection facultative pour les membres de la famille d'un agriculteur ni le code 706-03, Services à domicile.
- Les employeurs sous le code 501-11, Camionnage interprovincial, déclarent leur masse salariale en fonction du lieu de résidence de leurs travailleurs. Cette option de déclaration s'applique uniquement à l'industrie du camionnage et à ce code de l'industrie. Ainsi, les seuils relatifs à la masse salariale pour des codes d'industrie multiples ne s'appliqueront pas :
 - au code de l'industrie 501-11, Camionnage interprovincial;
 - aux codes de l'industrie pour les activités distinctes qu'exercent ces employeurs, car ils ne seraient pas autorisés à déclarer ces travailleurs en fonction du lieu de résidence.
- Ne pas inclure les codes de catégorie pour bénévolat qui déterminent les cotisations des employeurs à partir d'un dénombrement des effectifs.
- Calculer au prorata la masse salariale administrative, ou indirecte (p. ex., personnel de bureau, vendeurs), entre les activités. Par exemple :

Répartition de la masse salariale directe		
Personnel de fabrication	1 000 000 \$	66,7 %
Construction	500 000 \$	33,3 %

À partir des pourcentages ci-dessus, ajouter la masse salariale administrative de l'employeur (300 000 \$) comme suit :

- 300 000 \$ x 66,7 % = 200 000 \$ pour la fabrication
 - 300 000 \$ x 33,3 % = 100 000 \$ pour la construction
- Le montant de 750 000 \$ représente le seuil de la masse salariale pour les employeurs de taille moyenne (voir la politique 35.05.05 de la WCB, *Modèle d'établissement de taux pour les employeurs de la catégorie E*).
 1. Déterminer si le service fait partie d'une activité différente de l'activité prédominante de l'employeur.
 - A-t-il des sources de revenus distinctes provenant de sources externes?
 - A-t-il des compétiteurs différents?
 - Exerce-t-il ses activités à des emplacements distincts?
 - A-t-il des travailleurs différents?Si l'employeur répond « oui » à n'importe laquelle de ces questions, passer à l'étape 3. S'il ne répond pas « oui » à au moins une de ces questions, il n'est pas admissible à une catégorie d'industrie additionnelle.
 2. Le service existe-t-il pour servir ou soutenir l'activité prédominante?
 - Est-ce que la plupart des activités du service découlent directement de la fonction des activités prédominantes?

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.

- Est-ce que la plupart des activités prédominantes sont améliorées par les fonctions du service?

Si l'employeur répond « oui » à n'importe laquelle de ces questions, il n'est pas admissible à une catégorie d'industrie additionnelle. S'il répond « non » aux deux questions, passer à l'étape 4.

3. Le service pourrait-il être maintenu si les activités prédominantes de l'employeur prenaient fin?

- Les activités se déroulent-elles à différents moments de l'année (c.-à-d. sont-elles saisonnières)?
- Y a-t-il suffisamment de travail provenant des sources externes (c.-à-d. les clients non associés) pour assurer la durabilité de l'entreprise avec seulement cette activité?

Si l'employeur répond « oui » à n'importe laquelle de ces questions, il est admissible à une catégorie d'industrie additionnelle. S'il répond « non » aux deux questions, il n'est pas admissible à une catégorie d'industrie additionnelle.

- Les « artisans et mécaniciens » (figurant dans l'annexe B du Règlement du Manitoba 196/2005) doivent avoir une protection lorsqu'ils sont employés à temps plein pour exercer leur métier. Les employeurs des industries à protection facultative qui s'inscrivent seulement pour déclarer ces individus seront affectés à une catégorie correspondant aux professions visées par la protection, et les règles relatives aux catégories d'industrie multiples ne s'appliqueront pas.

Activités partiellement à protection obligatoire ou facultative

- Lorsque les différents services représentent une combinaison d'activités à protection obligatoire et facultative, l'employeur sera admissible à différentes catégories d'industrie s'il répond à l'un ou l'autre des critères ci-dessous :
 - les activités sont à « administration distincte »;
 - les activités ne sont pas à « administration distincte », mais le service qui exerce des activités à protection facultative représente plus de 50 % de la masse salariale annuelle totale de l'employeur.

Lorsqu'un employeur a un service exerçant des activités à protection facultative qui représente moins de 50 % de sa masse salariale totale, ces activités sont considérées comme étant à protection obligatoire en vertu des services exerçant les principales activités à protection obligatoire de l'employeur.

- La protection facultative pour les membres de la famille d'un agriculteur répondra toujours au critère d'« administration distincte » et devrait être ajoutée si un employeur souhaite souscrire une protection pour les membres de sa famille.

Élimination des catégories d'industrie

- Lorsque la catégorie d'industrie d'un employeur ne répond pas aux critères pour les employeurs à catégories multiples, généralement, la catégorie d'industrie devrait être fermée pour l'année en cours (c.-à-d. dès le 31 décembre de l'année précédente).
- S'il reste plus d'une catégorie d'industrie pour l'entreprise, la masse salariale pour la catégorie d'industrie éliminée devrait être transférée dans la catégorie restante qui :

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

-
1. est rattachée aux activités de la catégorie d'industrie éliminée (c.-à-d., les activités sont accessoires ou connexes les unes aux autres). Si aucune, alors...
 2. est dans le même secteur industriel. Si aucune, alors...
 3. a la même catégorie de risque ou la catégorie de risque la plus rapprochée.

Si aucune des catégories d'industrie existantes ne correspond à ces règles, transférer le dossier au Service de gestion des cotisations.

- L'expérience relative aux accidents d'une catégorie d'industrie éliminée devrait être transférée à une catégorie restante.
- L'entreprise devrait être aiguillée vers le Service de gestion des cotisations pour déterminer si l'employeur nécessite un taux mixte.

Appendice A – Sociétés de production cinématographique et télévisée

Les entreprises de productions cinématographiques et télévisées doivent souscrire une protection pour les travailleurs « derrière la caméra ». En vertu de l'article 3 du Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi sur les accidents du travail*, elles ne sont pas obligées de souscrire une protection pour les travailleurs « devant la caméra » (p. ex., cascadeurs, figurants) ou les entrepreneurs indépendants, notamment :

- les acteurs et les animateurs;
- les talents créatifs, comme les auteurs et les réalisateurs.

Une entreprise de production peut choisir d'inclure les travailleurs « devant la caméra » ou les entrepreneurs indépendants dans sa protection.

Entrepreneurs indépendants

Une société de production qui choisit de souscrire une protection pour les entrepreneurs indépendants doit s'assurer qu'ils remplissent chacun une demande de protection. Cette demande indique essentiellement que l'entrepreneur indépendant accepte la protection souscrite par la société de production, et qu'il renonce à tout droit de poursuite dans l'éventualité d'une blessure en milieu de travail. La société de production conserve ces demandes et doit les produire à la WCB en cas de réclamation.

Contrairement aux autres travailleurs, les entrepreneurs indépendants font l'objet d'une protection sur base annualisée maximale. Il s'agit du montant maximal que la société de production déclarera à la WCB pour chacun des entrepreneurs indépendants dans sa masse salariale cotisable annuelle. C'est également le montant maximal sur lequel les prestations d'assurance-salaire de l'entrepreneur indépendant seront calculées en cas de réclamation.

Si la blessure ou la perte de revenu se poursuit au-delà de la durée du contrat de l'entrepreneur indépendant, la WCB vérifiera les prestations d'assurance-salaire futures en fonction de la politique 44.80.10.10 de la WCB, *Gains moyens*.

Important :

Un avis figurera dans les dossiers de cotisation des sociétés de production choisissant de protéger les travailleurs « devant la caméra » ou les « entrepreneurs indépendants ». Le même code de l'industrie et le même taux s'appliqueront à tous les travailleurs.

Appendice B – Organismes religieux et membres du clergé

L'article 27 du Règlement du Manitoba 196/2005 de la *Loi sur les accidents du travail* exclut les activités des organismes religieux de la protection obligatoire. Il y a aussi une exclusion distincte pour le clergé.

Si un organisme religieux souhaite souscrire une protection pour ses travailleurs, il n'est pas obligé d'y inclure les membres du clergé. S'il choisit d'inclure les membres du clergé, ceux-ci seront inclus dans la cotisation totale.

Important :

Un avis figurera dans les dossiers de cotisation des organismes religieux, indiquant si la protection comprend ou non les membres du clergé.

Appendice C – Services à domicile

Le Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi sur les accidents du travail* exclut les personnes embauchées pour des emplois de services à domicile d'une durée de moins de 24 heures par semaine. Les personnes travaillant dans les services à domicile pendant au moins 24 heures (en moyenne) bénéficient d'une protection, et les employeurs doivent payer les cotisations pour ces travailleurs. Les membres des services à domicile comprennent les personnes embauchées comme bonnes d'enfants, gardiennes d'enfants au pair, aides domestiques, chauffeuses, majordomes, chefs et jardinières, travaillant à la résidence de leur employeur ou s'occupant de la famille de leur employeur.

Si la personne travaillant dans les services à domicile a des heures de travail normales, mais qu'elle travaille moins de 24 heures par semaine et que l'employeur souhaite qu'elle bénéficie d'une protection auprès de la WCB, cette protection serait considérée comme facultative, mais aurait le même code de l'industrie que des services à domicile à protection obligatoire.

Les employeurs qui offrent des services à domicile à leurs clients (p. ex., entreprises de nettoyage, fournisseurs de services de soins à domicile) sont tenus de souscrire une protection pour leurs travailleurs, même si les services offerts totalisent moins de 24 heures par semaine.

Appendice D – Membres de la famille d'un agriculteur seulement

Pour la plupart des industries, les membres de la famille employés par une entreprise ont le même statut que tout autre travailleur et sont inclus dans la protection de la WCB. Toutefois, les paragraphes 15(1) et 15(2) du Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi* excluent les agriculteurs et les membres de leur famille de la protection obligatoire, et ce, même si les autres travailleurs qu'ils emploient (c.-à-d. ceux qui ne répondent pas à la définition de « membre de la famille d'un agriculteur » dans le Règlement) font l'objet d'une protection obligatoire.

Si l'agriculteur veut une protection, il doit présenter une demande de protection personnelle, comme tout autre propriétaire d'entreprise.

Une protection est également offerte aux membres de la famille exclus. Tous les membres de la famille qui travaillent pour l'exploitation agricole doivent être inclus dans cette protection facultative. Les exploitations agricoles doivent déclarer les gains des membres de la famille et leur cotisation sera déterminée en fonction d'un code de classification d'industrie distinct pour la protection facultative des membres de la famille d'un agriculteur. Ces membres de la famille auraient droit aux mêmes indemnités de la WCB que tous les autres travailleurs bénéficiant d'une protection de la WCB.

Les protections personnelles et pour les membres de la famille d'un agriculteur peuvent être annulées en tout temps par l'employeur ou la WCB.

Le Règlement contient aussi les définitions des industries auxquelles s'applique cette exemption pour les membres de la famille. Essentiellement, l'exemption vise toutes les industries agricoles, à l'exception des activités accessoires, notamment les semis et récoltes à contrat, le poudrage des cultures et le transport.

Important :

Un avis figurera dans les dossiers de cotisation des activités agricoles auxquelles s'applique l'exemption pour les membres de la famille. Un avis indiquera que la protection des membres de la famille est seulement en vigueur si le dossier comprend un code de l'industrie actif pour les membres de la famille d'un agriculteur.

Appendice E – Définition d'« enseignant »

Les écoles ou les commissions scolaires, privées ou publiques, pour élèves de la maternelle à la 12^e année, doivent souscrire une protection pour leur personnel, à l'exception des « enseignants », qui sont expressément exclus en vertu du Règlement 196/2005.

La définition d'« enseignant » de la WCB est une personne qui travaille pour une commission scolaire en vertu d'un contrat de travail visé à l'article 92 de la *Loi sur les écoles publiques*, et qui détient un brevet d'enseignant ou un permis restreint d'enseignement valide délivré en vertu de la *Loi sur l'administration scolaire*.

S'ils répondent aux exigences ci-dessus, les postes d'enseignant considérés comme « exclus » de la protection obligatoire sont :

- ◆ les directeurs et les directeurs adjoints;
- ◆ les orthopédagogues, les suppléants et les spécialistes;
- ◆ les enseignants-bibliothécaires;
- ◆ les conseillers en orientation;
- ◆ les coordonnateurs;
- ◆ les conseillers;
- ◆ les cliniciens – notamment les psychologues, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les orthophonistes et le personnel infirmier;
- ◆ Un titulaire d'un « permis restreint d'enseignement » est seulement exclu lorsqu'il est rémunéré à titre d'enseignant.

Une école ou une commission scolaire peut choisir de souscrire une protection pour ses enseignants et le reste de ses travailleurs.

Important :

Un avis sera ajouté dans les dossiers de cotisation des activités pour les écoles offrant la maternelle à la 12^e année, indiquant que les « enseignants » ne sont pas inclus.

Les écoles souhaitant souscrire une protection pour tous leurs travailleurs, y compris les enseignants, reçoivent un code de l'industrie différent, ce qui les distingue des autres. Un avis figurera aussi dans ces dossiers pour confirmer qu'une protection facultative est en vigueur pour les enseignants.

Appendice F – Entreprises appartenant à des Indiens/travail sur des réserves

Le Règlement du Manitoba 196/2005 pris en application de la *Loi sur les accidents du travail* (la « *Loi* ») exclut de la protection obligatoire tout employeur qui exploite une industrie ou une entreprise :

1. appartenant à un Indien ou à une bande indienne, notamment :
 - un Indien inscrit;
 - une société en nom collectif, lorsque les Indiens inscrits sont majoritaires;
 - une corporation, lorsque les Indiens inscrits ont une participation majoritaire.
2. sur une réserve (que les travailleurs sont des Indiens inscrits ou non). Il peut s'agir de n'importe quelle réserve au Manitoba, et la réserve n'est pas limitée à celle de l'Indien ou de la bande indienne qui possède l'entreprise. L'exploitation de la bande ou du conseil de bande est incluse.

Si la réserve est l'employeur :

- Elle peut choisir une protection tout compris pour tous ses travailleurs, ce qui inclurait une protection pour le travail effectué sur une réserve ou hors réserve pour tous les travailleurs.
OU
- Elle peut souscrire une protection des travailleurs rattachée à une industrie ou à une activité particulière :
 - Si la majorité de l'activité est réalisée sur une réserve, la protection est facultative. Elle peut choisir de souscrire une protection pour les travailleurs exerçant cette activité particulière. La protection viserait tous les travailleurs exerçant cette activité, qu'ils travaillent sur la réserve ou non.
 - Si la majorité de l'activité est réalisée hors d'une réserve, la protection est obligatoire. Elle doit souscrire une protection pour les travailleurs exerçant cette activité particulière. La protection viserait tous les travailleurs exerçant cette activité, qu'ils travaillent sur la réserve ou non.
 - Une réserve employeuse qui souscrit une protection pour une activité particulière seulement sera affectée à une catégorie d'industrie qui reflète le mieux le type de travail réalisé. Si la catégorie est un code d'industrie à protection obligatoire, la réserve sera affectée à la catégorie d'industrie et au taux appropriés. Si la protection est facultative, le type de protection du code de l'industrie devra être modifié pour refléter ce statut.

Si une entreprise appartient principalement à des Indiens inscrits ou à des bandes indiennes :

- Si la majorité des travaux de l'employeur est réalisée sur une réserve, la protection est facultative. La protection viserait tous les travailleurs, qu'ils travaillent sur la réserve ou non.
- Si la majorité des travaux de l'employeur est réalisée hors réserve, la protection est obligatoire. La protection viserait tous les travailleurs, qu'ils travaillent sur la réserve ou non.
- Une entreprise appartenant principalement à des Indiens inscrits ou à des bandes indiennes sera affectée à une catégorie d'industrie qui reflète le mieux les types de travaux réalisés. Si la catégorie d'industrie est à protection obligatoire, l'entreprise sera affectée à la catégorie

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : *Les directives administratives peuvent être modifiées de temps à autre. Veuillez vous assurer que vous lisez la version la plus récente, disponible sur www.wcb.mb.ca.*

d'industrie et au taux appropriés. Si la protection est facultative, le type de protection de la catégorie d'industrie devra être modifié pour refléter ce statut.

Une entreprise n'appartenant pas à des Indiens inscrits ni à des bandes indiennes qui travaille sur une réserve et qui embauche des Indiens inscrits sera tenue de souscrire une protection pour ces travailleurs.

Une entreprise appartenant à des Indiens inscrits exerçant leurs activités principalement sur une réserve doit être soumise au test de détermination du statut d'entreprise indépendante (voir les Directives administratives de la politique 35.10.50 de la WCB, *Statut des travailleurs – Entrepreneurs indépendants et employeurs*) pour être considérée comme exclue de la protection obligatoire pendant ses activités sur ou hors réserve.

Important :

Un avis figurera dans tous les dossiers de cotisation d'une entreprise appartenant à un Indien inscrit ou à une bande indienne. Si l'employeur est affecté à un code de protection obligatoire, mais que la protection est facultative, le type de protection pour ce code de l'industrie devra être modifié pour refléter cette protection facultative.

Appendice G – Organismes de bienfaisance

L'article 8 du Règlement 169/2008 présente la liste des organismes de bienfaisance exemptés de la protection obligatoire de la WCB.

Les organismes de bienfaisance exclus de la protection obligatoire sont des organismes qui se consacrent exclusivement à la collecte de fonds à des fins caritatives. Ils obtiennent des fonds pour les distribuer aux organismes de service. Ils ne fournissent pas directement les services aux clients.

Si un organisme de bienfaisance recueille de l'argent pour soutenir les programmes et les services qu'il offre, et que ces activités sont considérées comme étant à protection obligatoire, une protection de la WCB est requise.

Appendice H – Sociétés de transport aérien

Les employeurs de l'industrie du transport aérien doivent déclarer les gains de tous les employés des équipes au sol au Manitoba, notamment les agents de billetterie, le personnel de bureau, les mécaniciens et les bagagistes.

Vols canadiens

Pour calculer la part manitobaine des gains de l'équipage pendant les vols canadiens (nationaux), l'employeur doit prendre en compte la part des gains de l'équipage qui représente la présence de l'équipage dans la province, y compris les vols traversant l'espace aérien du Manitoba (c.-à-d. qui ne sont pas atterrés au Manitoba). Toute méthode raisonnable de calcul de la portion manitobaine des gains sera acceptable, à condition qu'elle reflète la présence de l'équipage au Manitoba et dans l'espace aérien du Manitoba. Les employeurs ont utilisé des outils comme les heures de vol ou les rapports de kilométrage pour calculer les gains manitobains de l'équipage.

Vols internationaux

Pour les kilomètres parcourus à bord de vols hors du Canada, les employeurs sont tenus de déclarer les gains de l'équipage en fonction du lieu de résidence. Ainsi, un résident du Manitoba dont le vol est un aller-retour entre Winnipeg et une destination directement au sud de la ville (ne survolant aucune autre province ni aucun territoire du Canada), déclarerait entièrement les gains à la WCB du Manitoba.