

Chapitre : Cotisations de l'employeur

Fondement législatif : Article 147

Énoncé de prévention

La prévention des blessures est essentielle en milieu de travail. La Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (la « Loi ») définit ce que chacun doit faire sur le lieu de travail pour assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques du personnel. En cas de blessure, la collaboration doit se poursuivre avec l'employeur pour que la personne blessée puisse guérir et reprendre le travail de façon sécuritaire le plus rapidement possible.

Objet

La présente politique établit la relation entre l'ancien propriétaire et le propriétaire successeur d'une entreprise et permet de fusionner les bilans des employeurs liés pour déterminer les taux de cotisation et d'indemnisation.

Définitions

Activité : Classification de l'entreprise, processus et procédures de l'entreprise.

Bilan : Dossier d'employeur qui indique les cotisations prélevées et le coût de toutes les demandes d'indemnisation imputées au compte.

Commission : Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs.

Employeur : Association, personne morale, particulier, société de personnes, personne, société ou organisme sans personnalité morale ou autre organisme ayant à son service dans une industrie au moins une travailleuse ou un travailleur (au sens de l'article 77 de la Loi).

Masse salariale : Montant total de tous les salaires et traitements qu'un employeur a versés à ses travailleuses et travailleurs au cours d'une année civile, qui comprend les commissions, pourboires, rémunérations des heures supplémentaires, travaux donnés à la pièce et en sous-traitance, primes et indemnités, équivalents en espèces de l'hébergement et des repas, certificats de magasin, honoraires d'administratrice ou d'administrateur, indemnités, allocations versées aux membres de l'Assemblée législative ou aux représentantes et représentants élus d'une municipalité, et tout autre substitut à l'argent.

Risque : Probabilité que survienne un incident suite à une exposition à un danger. Pour évaluer l'historique de l'environnement de travail d'un employeur en matière de risque, on s'appuie sur des facteurs comme la classification de l'industrie dans lequel il exerce ses activités, le coût des demandes d'indemnisation imputées au bilan (montant et fréquence), les mesures de sécurité

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

ou les infractions à la sécurité qu'il a à son dossier, les heures d'exposition au risque opérationnel, etc.

Super cotisation : Cotisation en sus de la cotisation annuelle ordinaire de l'employeur qui couvre, en tout ou en partie, les coûts des demandes d'indemnisation plus élevées que la normale.

Travailleuse ou travailleur : Personne exécutant un travail ou un service pour un employeur au titre d'un contrat de services ou d'apprentissage, écrit ou oral, exprès ou implicite (au sens de l'article 77 de la *Loi*).

Énoncé de politique

1. Généralités

Lorsqu'un employeur se réorganise, se restructure ou change de propriétaire, la Commission détermine s'il y a lieu de transférer, de fusionner ou de fermer le ou les bilans de l'employeur.

Aux termes de la *Loi*, lorsqu'un employeur lance ou relance une entreprise dans une industrie au Yukon, il doit fournir à la Commission, dans un délai de 10 jours, une déclaration comprenant les renseignements suivants :

- a. la masse salariale totale des travailleuses et travailleurs de l'employeur pour l'année précédente;
- b. une estimation de la masse salariale totale de ses travailleuses et travailleurs pour tout ou partie de l'année courante, selon les directives de la Commission;
- c. la nature de son industrie;
- d. une liste de tous les sous-traitants et des montants qui leur ont été versés;
- e. toute information supplémentaire que la Commission peut exiger.

Lorsqu'une personne ou un organisme cessent d'être un employeur, ils doivent en informer la Commission dans les 10 jours de cette cessation et fournir par la même occasion un relevé de leur masse salariale totale pour l'année.

2. Principes

La *Loi* exige que la Commission tienne un bilan pour chaque employeur, indiquant les cotisations prélevées et le coût de toutes les demandes d'indemnisation. Ce bilan permet de fixer le taux de cotisation et d'appliquer des super cotisations lorsque le coût des demandes

d'indemnisation est plus élevé que la normale et que les mesures de prévention sont inadéquates.

Les coûts des demandes d'indemnisation sont équitablement répartis selon le principe de la responsabilité collective pour les risques présents dans une catégorie d'industrie. Le coût des demandes imputées au bilan d'un employeur particulier peut cependant relever de sa responsabilité individuelle (et entraîner une super cotisation, par exemple).

Dans l'application de la *Loi*, cette politique vise à assurer des cotisations équitables pour les employeurs et le maintien d'un fonds d'indemnisation solvable, afin que les employeurs et les travailleuses et travailleurs soient traités avec respect et équité.

3. Détermination de la continuité de la propriété

La Commission peut examiner l'ensemble ou certains des critères suivants pour déterminer la continuité de la propriété et si l'entreprise est susceptible de continuer à fonctionner essentiellement de la même manière, avec un risque similaire.

Si ces critères sont remplis, le bilan sera maintenu au moyen d'un transfert ou d'une fusion de bilans. Si ces critères ne sont pas remplis, le bilan sera fermé et imputé à la catégorie d'industrie.

3.1 Maintien de la propriété à 51 % ou plus

Étant donné que la propriété d'une entreprise détermine généralement la nature des opérations et l'approche en matière de santé et de sécurité au travail, l'un des critères pour déterminer si le bilan doit être transféré ou maintenu est l'existence d'un changement de propriété.

Lorsque la propriété est maintenue à 51 % ou plus, le bilan doit être maintenu. La classification d'industrie reste généralement la même. Dans ces situations, on suppose que le risque relatif ou le coût d'indemnisation de l'entreprise reste le même.

3.2 Exceptions

À titre d'exception à la règle du maintien de la propriété à 51 % ou plus, le bilan ne sera généralement pas maintenu ou transféré à moins que la Commission ne soit convaincue que les activités de l'entreprise demeurent essentiellement les mêmes, de sorte que les risques resteront vraisemblablement inchangés. La classification d'industrie reste également la même.

Cette exception vise principalement les situations suivantes :

- a. Lorsque le propriétaire de l'entreprise est relativement en retrait des opérations quotidiennes et ne supervise pas le personnel ou ne prend pas de décisions de gestion. C'est typiquement le cas d'une grande société cotée en bourse où l'activité des



actionnaires peut entraîner un changement de propriétaire, mais ne modifie pas les activités de l'entreprise.

- b. Le changement concerne le ou les propriétaires existants. Il peut s'agir d'un changement dans la composition d'une société de personnes, de la constitution d'un propriétaire ou d'une société de personnes, de la transformation d'une société en société de personnes ou en propriétaire, ou d'un changement entre une société de personnes et une entreprise. Au moins une personne liée reste en place après le changement et les activités de l'entreprise restent essentiellement les mêmes.
- c. Lorsque le nouveau propriétaire est un membre de la famille du propriétaire précédent. Les facteurs qui déterminent le transfert du bilan sont notamment le fait que l'entreprise reste la même, que le nouveau propriétaire apparaît dans l'historique et que l'ancien propriétaire est toujours actif dans l'entreprise.

Les indicateurs utilisés pour déterminer si les personnes ou les employeurs sont liés et si l'entreprise reste essentiellement la même sont les suivants : l'entreprise, les cadres dirigeants, la direction et le personnel. D'autres éléments à prendre en compte sont la situation géographique, les clients, les actifs de l'entreprise, le logo ou les marques de commerce, et le fait que le contrôle opérationnel et financier reste entre les mains des propriétaires d'origine.

Le personnel de la Commission interprétera ces indicateurs en fonction du niveau de continuité de la propriété pour déterminer si un bilan doit être fermé, transféré ou fusionné, en fonction de la nature et de l'ampleur du changement.

La fusion des bilans survient lorsqu'une relation entre deux employeurs est constatée (ex. fusion de deux sociétés). Les bilans seront fusionnés sur la base de la somme totale de la masse salariale et du coût des demandes d'indemnisation imputées aux employeurs pour l'année de la fusion. L'historique de chaque employeur sera conservé et pourra être utilisé pour d'autres programmes ou politiques. Cela comprend notamment l'historique de la masse salariale et du coût de toutes les demandes d'indemnisation, indiquant la taille et le risque relatifs de chaque employeur.

Historique

EA-10 Transfer of Employer Experience Account (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

EA-10 Transfer of Employer Experience Account (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} janvier 2016)

AS-15 Transfer of Employer Experience Account (entrée en vigueur le 11 mai 2004 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)

AS-15 Change of Ownership (en cours de révision le 1^{er} janvier 1993 et abrogée le 11 mai 2004)

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