

**Chapitre : Cotisations de l'employeur**

**Fondement législatif : Article 137**

*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 présente les critères relatifs à l'imposition d'une cotisation supplémentaire (super cotisation) par la Commission et les mesures que l'employeur peut prendre pour éviter d'avoir à payer cette cotisation de nouveau.

---

## Définitions

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

Cotisation : Montant qu'un employeur est tenu de payer chaque année à la Commission, et qui est déterminé par cette dernière.

Coût des demandes d'indemnisation : Coût des demandes d'indemnisation intéressant l'employeur équivalant aux dépenses réelles engagées par la Commission dans le cadre des demandes d'indemnisation acceptées au cours des cinq dernières années civiles complètes. Cela comprend les versements réels liés à l'indemnisation (ex. traitements médicaux, prestations pour perte de gains, services de réadaptation, prestations versées aux survivants) ainsi que toute autre dépense engagée au nom de la travailleuse ou du travailleur. Sont exclus les paiements effectués au titre d'une demande rejetée.

Coût moyen du groupe de tarification : Coût moyen des demandes d'indemnisation, exprimé en pourcentage des salaires cotisables, du groupe de tarification auquel est rattaché l'employeur, selon le système de tarification de la Commission.

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).

Employeur marginal : Employeur dont le coût des demandes d'indemnisation est plus de trois fois supérieur au coût moyen de son groupe de tarification.

---

**Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 2022**

Fourchette de coût des demandes d'indemnisation attendue : Fourchette considérée comme normale et déterminée par la Commission en fonction de données actuarielles ainsi que du secteur et du groupe de tarification de l'employeur figurant dans le système de tarification de la Commission.

Gains annuels maximaux : Montant déterminé annuellement aux termes de l'article 77 de la *Loi*.

Liste de surveillance : Liste des employeurs surveillés par la Commission, car le coût des demandes d'indemnisation les concernant, quoique dans la fourchette attendue, est deux à trois fois supérieur au coût moyen de leur groupe de tarification.

Super cotisation : Cotisation en sus de la cotisation ordinaire annuelle de l'employeur qui couvre, en totalité ou en partie, le coût supérieur à la normale des demandes d'indemnisation.

Supérieur au coût des demandes d'indemnisation habituel : Supérieur à la fourchette de coût des demandes d'indemnisation attendue.

---

## Énoncé de politique

### 1. Généralités

Selon la *Loi*, si la Commission conclut que l'employeur ne s'est pas doté de pratiques et de procédures de prévention des blessures suffisantes, et que le coût des demandes l'intéressant est supérieur au coût habituel, elle peut établir une cotisation couvrant le coût plus élevé des demandes intéressant l'employeur.

### 2. Critères justifiant une super cotisation

La *Loi* autorise la Commission à prélever une super cotisation si les deux critères suivants sont remplis :

- a. Le coût des demandes d'indemnisation intéressant l'employeur est supérieur au coût habituel, déterminé en fonction de données actuarielles et exprimé en fourchette de coût attendue. Cette fourchette varie en fonction du groupe de tarification.
- b. L'employeur ne s'est pas doté de pratiques et de procédures de prévention des blessures suffisantes au regard des critères de santé et de sécurité au travail établis par la Commission.

Ne sont concernés par la super cotisation que les employeurs dont les salaires cotisables sont six fois supérieurs aux gains cotisables annuels maximaux habituels. Les autres employeurs ne

sont pas soumis à la super cotisation, mais restent assujettis aux exigences d'intervention et de surveillance liées à la santé et à la sécurité au travail.

### 3. Liste de surveillance

Dans une optique de prévention des blessures et de l'invalidité, la Commission reconnaît l'importance de l'intervention précoce. La liste de surveillance répertorie les employeurs dont le coût des demandes d'indemnisation se situe dans la fourchette attendue, mais dont les pratiques de sécurité sont surveillées de manière à favoriser une intervention précoce et à déterminer si une super cotisation s'appliquera dans le futur.

Semblable à un système d'alerte, cette liste avertit la Commission que le coût des demandes d'indemnisation se situe dans la tranche supérieure de la fourchette attendue, potentiellement en raison de lacunes dans les pratiques de gestion de la sécurité. Elle permet aux employeurs qui y figurent d'améliorer leurs résultats en matière de sécurité pour réduire le coût des demandes, prévenir l'invalidité et éviter d'avoir à payer une super cotisation.

Chaque année, une nouvelle liste est générée en fonction des données des cinq dernières années. Le processus d'analyse des données et de surveillance des résultats des employeurs visés se poursuit jusqu'à ce que le coût des demandes d'indemnisation ait suffisamment diminué pour que l'employeur soit retiré de la liste. Si l'employeur ne parvient pas à améliorer ses résultats en matière de sécurité et que le coût des demandes d'indemnisation dépasse la fourchette attendue, il risque de se voir imposer une super cotisation.

La Commission détermine également si certains facteurs peuvent justifier le retrait d'un employeur de la liste (recouvrements dans le cadre d'un recours intenté par un tiers ou d'une entente avec un autre territoire, une province ou un pays, demande d'indemnisation frauduleuse ou négligence ayant provoqué la blessure liée au travail).

#### *3.1 Intervention de niveau 1*

Si le coût des demandes d'indemnisation concernant l'employeur est deux à trois fois supérieur au coût moyen de son groupe de tarification, il se situe dans la tranche supérieure de la fourchette attendue. Dans ce cas, la Commission étudie les dossiers de l'employeur (santé et sécurité au travail, demandes d'indemnisation, cotisations) pour évaluer ses pratiques globales de gestion de la sécurité à la lumière notamment des facteurs suivants :

- a. antécédents de blessures ou d'incidents graves;
- b. nombre et nature des demandes d'indemnisation liées à une blessure;
- c. fréquence et type d'infractions liées à la sécurité;
- d. respect des ordonnances et amendes.

La Commission peut organiser des rencontres et des visites sur place pour passer en revue les

procédures et pratiques de sécurité de l'employeur, les documents prouvant que le matériel a été entretenu et que les formations adéquates ont été données, ainsi que tout autre élément relatif au système de gestion de la sécurité que la *Loi* et les règlements obligent l'employeur à avoir. Puis, elle recommande à l'employeur des améliorations pour lui éviter d'avoir à payer une super cotisation dans le futur.

### 3.2 Intervention de niveau 2

Si le coût des demandes d'indemnisation concernant l'employeur est plus de trois fois supérieur au coût moyen de son groupe de tarification, il dépasse la fourchette attendue, et l'employeur est alors considéré comme marginal. Ses pratiques de santé et de sécurité provoquent probablement des blessures et de l'invalidité chez les travailleuses et travailleurs du Yukon, et le coût qu'il fait peser sur le système de sécurité et d'indemnisation peut entraîner une hausse des cotisations pour l'ensemble des employeurs du secteur.

La Commission rencontre chaque employeur marginal pour lui expliquer sa situation par rapport à son groupe de tarification et au reste du secteur et lui présenter les critères de prévention à respecter pour éviter d'avoir à payer une super cotisation dans le futur.

Elle surveille ensuite les progrès de l'employeur en exigeant des rapports périodiques et en entretenant un dialogue constant avec lui. Lors de la génération annuelle de la liste, si le coût des demandes d'indemnisation entre dans la fourchette attendue ou si les critères de prévention imposés sont respectés, l'employeur n'est alors plus soumis à la super cotisation. Il demeure en revanche sur la liste tant que le coût des demandes d'indemnisation le concernant est deux fois supérieur au coût moyen de son groupe de tarification.

## 4. Respect des critères de prévention

La Commission insiste sur le fait que les employeurs doivent améliorer leurs résultats en matière de sécurité pour que le coût des demandes d'indemnisation finisse pas baisser. Les pratiques et procédures de prévention peuvent être mises en place immédiatement, alors que le coût des demandes, lui, ne diminuera pas avant plusieurs années (car il repose sur la moyenne mobile des cinq dernières années).

La façon la plus rapide pour un employeur d'éviter une super cotisation est de prouver qu'il respecte l'ensemble des obligations prévues par la *Loi*.

Par exemple, l'employeur doit avoir :

- a. un système de gestion de la santé et de la sécurité;
- b. des documents consignants ses procédures de sécurité et pratiques d'atténuation des risques pour chaque lieu de travail;

- c. correctement formé ses employées et employés pour leur emploi;
- d. un comité conjoint de santé et de sécurité ou une déléguée ou un délégué à la santé pour chaque lieu de travail, selon le cas;
- e. un programme de retour au travail pour les travailleuses et les travailleurs.

En outre, pour éviter une super cotisation, l'employeur ne doit avoir aucune sanction administrative ou amende en suspens, ni être sous le coup ou en instance de poursuites.

## 5. Établissement d'une super cotisation

Si, à l'analyse des données, l'employeur continue de présenter des valeurs marginales et ne respecte pas ses obligations prévues par la *Loi* et les règlements, il peut être soumis à une super cotisation.

### 5.1 Méthode de calcul

La super cotisation repose sur le coût réel des demandes d'indemnisation acceptées. On la détermine en calculant la différence entre le coût réel des demandes et le plafond fixé (trois fois le coût moyen du groupe de tarification).

La première fois, la super cotisation équivaut à 10 % de la part du coût réel supérieure à la fourchette attendue pour les cinq dernières années.

*Par exemple, supposons que le coût des demandes d'indemnisation pour les cinq dernières années ne doive pas dépasser 300 000 \$ et que le coût réel soit de 500 000 \$. Le dépassement s'élève à 200 000 \$. La première super cotisation équivaut à 10 % du dépassement, soit 20 000 \$.*

Les fois suivantes, la super cotisation augmentera de 10 points de pourcentage, soit 20 % du dépassement la deuxième fois, 30 % la troisième fois, et ainsi de suite, jusqu'à atteindre 100 % de la part du coût supérieure à la fourchette attendue.

Il n'y a pas de limite au nombre d'années consécutives ou cumulatives durant lesquelles la Commission peut exiger une super cotisation. Celle-ci sera maintenue tant que l'employeur satisfera aux deux critères susmentionnés.

## 6. Suppression de la super cotisation

La Commission ne peut imposer une super cotisation à l'employeur que s'il répond aux deux critères suivants : le coût des demandes d'indemnisation dépasse la fourchette

attendue et ses pratiques et procédures de prévention sont inadéquates.

La Commission continuera de surveiller le coût des demandes et les pratiques de prévention de l'employeur et supprimera la super cotisation si le coût ne dépasse plus la fourchette attendue ou si elle juge que ses pratiques et procédures de prévention sont adéquates. Pour que les pratiques et procédures de prévention soient jugées adéquates, l'employeur :

- a. doit respecter au minimum les exigences de la *Loi*;
- b. ne doit avoir aucune sanction administrative ou amende en suspens, ni être en instance de poursuites au moment de l'examen;
- c. doit soumettre son système de gestion de la sécurité à un examen jugé acceptable par la Commission.

#### 7. Maintien d'un coût satisfaisant et de bonnes pratiques de prévention

La Commission encourage et aide les parties prenantes à adopter pleinement une culture de la prévention des blessures et de l'invalidité au travail. Pour ce faire, un changement de comportement durable est indispensable.

Si la Commission supprime la super cotisation, mais que l'employeur ne parvient pas à maintenir un coût satisfaisant et des pratiques de prévention, elle la rétablira immédiatement au dernier taux appliqué.

*Par exemple, supposons que l'employeur paie une super cotisation pendant trois ans, avant que celle-ci soit supprimée. Pendant plusieurs années, l'entreprise a de bons résultats en matière de sécurité, et le coût des demandes d'indemnisation se situe dans la fourchette normale. Puis, en raison d'une série d'infractions liées à la santé et à la sécurité au travail et à des blessures graves ayant entraîné un dépassement de la fourchette attendue, l'entreprise est de nouveau soumise à une super cotisation. Celle-ci est alors rétablie au dernier taux appliqué, soit 30 % du dépassement.*

---

## Historique

EA-07 Super-Assessment (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)