

**Chapitre : Cotisations de l'employeur**

**Fondement législatif : Article 130**

*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 traite des obligations de l'employeur en matière d'inscription.

---

## Définitions

Associée ou associé : Associée ou associé au sein d'une société de personnes.

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).

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

Propriétaire : Travailleuse indépendante ou travailleur indépendant qui exerce ou exploite des activités dans une industrie.

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

Toute association, personne morale, société de personnes, personne ou société, tout particulier ou organisme sans personnalité morale ou tout autre organisme ayant à son service dans une industrie au Yukon au moins une travailleuse ou un travailleur est considéré comme un employeur et doit à ce titre s'inscrire auprès de la Commission.

---

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

### *1.1 Exigences concernant l'inscription*

L'employeur doit s'inscrire dans les 10 jours suivant la date où il commence à employer des personnes au Yukon.

Pour ce faire, il doit présenter à la Commission, dans la forme prescrite, une demande d'inscription dûment remplie qui comprend :

- a. la dénomination sociale de l'entreprise, y compris ses noms commerciaux (tels qu'ils figurent dans l'attestation de statut juridique du registre des entreprises ou tout autre document d'identité);
- b. le nom et l'adresse de la personne-ressource de l'entreprise;
- c. le nom des administratrices et administrateurs et des dirigeantes et dirigeants de la société;
- d. une description de la nature des activités et l'emplacement physique;
- e. le nombre moyen de travailleuses et de travailleurs et leur date de début d'emploi au Yukon;
- f. la masse salariale totale estimée des travailleuses et travailleurs pour l'année civile;
- g. toute autre information demandée par la Commission.

### *1.2 Déclaration de la masse salariale et paiement des cotisations*

Conformément à la politique 5.4, Rapport sur la masse salariale et paiement des cotisations, l'employeur doit déclarer à la Commission sa masse salariale annuelle et lui verser des cotisations.

Si l'employeur exerce ses activités depuis moins d'un an et n'a pas encore réalisé de gains, la Commission peut estimer sa masse salariale en se basant sur une entreprise ou une activité professionnelle semblable.

### *1.3 Cotisation minimale*

La cotisation minimale est de 150 \$.

## 2. Employeur temporaire de l'extérieur du Yukon

Un employeur extérieur au Yukon qui exerce ses activités dans le territoire de façon temporaire n'est pas tenu de s'inscrire auprès de la Commission. Ses travailleuses et travailleurs ne sont alors pas couverts au titre de la *Loi*.

Un employeur est réputé exercer ses activités de façon temporaire au Yukon s'il :

- a. est établi à l'extérieur du territoire;
- b. emploie des personnes travaillant et résidant normalement hors du territoire qui exécutent un travail au Yukon pendant moins de 10 jours au cours d'une année civile.

Un employeur extérieur au Yukon est tenu de s'inscrire s'il emploie :

- a. une résidente ou un résident du Yukon, quelle que soit la durée de l'emploi;
- b. des personnes dans le territoire pendant au moins 10 jours au cours d'une année civile.

Un employeur extérieur au Yukon peut demander à la Commission de couvrir ses employées et employés non couverts qui travaillent dans le territoire pendant moins de 10 jours au cours d'une année civile.

## 3. Personne morale et administratrices et administrateurs

Une personne morale qui emploie dans une industrie au Yukon au moins une travailleuse ou un travailleur est considérée comme un employeur et doit à ce titre s'inscrire auprès de la Commission.

L'administratrice ou l'administrateur d'une personne morale qui exerce ou exploite des activités dans une industrie au Yukon est automatiquement considéré comme une travailleuse ou un travailleur de ladite personne morale, sauf l'exception suivante :

### *3.1 Administratrice non travailleuse ou administrateur non travailleur*

L'administratrice ou l'administrateur peut demander à la Commission de ne pas être considéré comme une travailleuse ou un travailleur au sens de la *Loi* si elle ou il :

- a. ne participe pas aux activités de la personne morale et ne s'expose pas aux risques de l'industrie;
- b. ne réalise aucun travail pour la personne morale en sa qualité d'administratrice ou administrateur au Yukon (direction, négociation, influence, décision susceptible d'influer sur le travail ou prestation de services sur place);
- c. ne reçoit pas de rémunération en contrepartie de son travail pour la personne morale;
- d. ne reçoit pas de formulaire T4 ou T4A de la personne morale (sauf pour les frais liés à la participation aux assemblées générales annuelles et à ses fonctions d'administratrice ou administrateur).

Une administratrice ou un administrateur peut assister aux assemblées générales annuelles de la personne morale et s'occuper ponctuellement des transactions bancaires ou des documents juridiques sans avoir le statut de travailleur.

Le cas échéant :

- a. l'administratrice non travailleuse ou l'administrateur non travailleur ne peut percevoir d'indemnité en cas de blessure liée au travail;
- b. la personne morale et l'administratrice non travailleuse ou l'administrateur non travailleur ne sont pas à l'abri de poursuites civiles en cas de blessure liée au travail.

L'administratrice non travailleuse ou l'administrateur non travailleur doit renouveler sa demande à la Commission chaque année civile.

#### 4. Propriétaires et associées et associés

Une ou un propriétaire ou une société de personnes qui emploie dans une industrie au Yukon au moins une travailleuse ou un travailleur sont considérés comme des employeurs et doivent à ce titre s'inscrire auprès de la Commission. Toutefois, la ou le propriétaire et ses associées et associés eux-mêmes ne sont pas automatiquement couverts au titre de la *Loi*.

Une personne ayant le statut de propriétaire ou d'associé d'un organisme sans personnalité morale peut demander une couverture facultative. Pour en savoir plus sur le processus de demande et les conditions de couverture, consulter la politique 5.6, Couverture facultative.

En souscrivant une couverture facultative, l'employeur et la travailleuse ou le travailleur se prémunissent contre toute poursuite civile en cas de blessure liée au travail. Par ailleurs, si la travailleuse ou le travailleur subit une blessure liée au travail, elle ou il pourra recevoir une indemnité.

Une ou un propriétaire n'employant pas de personnes et n'ayant pas souscrit de couverture facultative qui travaille pour un autre employeur dans une industrie peut être considéré par la Commission comme une travailleuse ou un travailleur dudit employeur.

Ce statut permet à la ou au propriétaire de bénéficier d'une couverture et à son employeur de se prémunir contre toute poursuite civile pendant la durée de l'emploi.

#### *4.1 Facteurs servant à déterminer si une personne a le statut de travailleur ou de propriétaire*

Pour déterminer si une personne a le statut de travailleur (relation d'emploi avec un employeur) ou de propriétaire indépendant d'une entreprise, la Commission prend en compte les critères et facteurs suivants :

- a. *Niveau de contrôle* : Ce critère détermine le niveau de contrôle qu'une personne ou une entreprise exerce sur une autre personne ou entité. Plus la liberté de la personne est grande (méthode et heures de travail, évaluation de qualité, lieu de travail, rémunération, décisions concernant la cessation d'emploi), plus il est probable qu'elle ait le statut de propriétaire et non de travailleur.
- b. *Propriété du matériel principal* : Dans une relation d'emploi, l'employeur fournit généralement le matériel principal dont la travailleuse ou le travailleur a besoin et paie les frais de réparation, d'assurance, de transport, de location et d'utilisation. Dans une relation contractuelle, la ou le propriétaire fournit et entretient généralement le matériel principal. Le matériel principal désigne généralement le matériel générateur de revenus (engins de terrassement, camions de soudage, ordinateurs, photocopieurs).
- c. *Réalité économique* : Ce critère détermine si la personne est susceptible de générer un profit ou d'engendrer une perte dans le cadre de la relation. Dans une relation d'emploi, seul l'employeur assume le risque de pertes et les coûts d'exploitation de l'entreprise. La travailleuse ou le travailleur n'assume aucun risque financier et a droit à un salaire complet, indépendamment de la santé financière de l'entreprise. Dans une relation contractuelle, chaque partie est susceptible de générer un profit ou d'engendrer une perte et assume généralement ses propres coûts d'exploitation. Il n'y a pas de garantie de revenu stable puisque le revenu dépend des résultats obtenus.

- d. *Dépendance* : Ce critère détermine si la personne est économiquement dépendante de l'entente conclue avec l'autre personne et si son travail est essentiel à l'activité de cette dernière. Habituellement, si la personne n'a qu'une seule source de revenus, c'est qu'il existe une relation d'emploi. En revanche, si elle travaille pour plusieurs employeurs en parallèle, elle a probablement le statut de propriétaire.
- e. *Intégration* : Ce critère tient compte du point de vue de la personne réalisant le travail. La personne est plus susceptible d'avoir le statut de propriétaire si son travail ne fait pas partie intégrante de l'entreprise avec laquelle elle est contractuellement liée. Si son travail s'intègre aux activités commerciales de l'autre personne, elle est très probablement dans une relation d'emploi. La travailleuse ou le travailleur agit au nom de l'employeur, entretient un lien avec l'entreprise de ce dernier et est dans une situation de dépendance vis-à-vis de lui (publicité, autorité de réglementation, sollicitation en son nom, utilisation des logos de l'entreprise).

Les personnes ayant le statut de propriétaire qui ne travaillent pas pour un autre employeur sont admissibles à la couverture facultative. Les travailleuses et travailleurs n'y sont quant à eux pas admissibles, mais leur employeur doit s'inscrire auprès de la Commission et payer leur couverture.

#### 5. Intérêts et frais administratifs en cas d'inscription tardive

L'employeur qui ne s'inscrit pas auprès de la Commission dans les 10 jours civils suivant le début ou la reprise de ses activités peut se voir imposer des frais administratifs correspondant à 10 % de la cotisation qui aurait été exigée au moment de l'inscription ainsi que les intérêts applicables. Les taux d'intérêt sont établis dans la politique 5.4, Rapport sur la masse salariale et paiement des cotisations.

La Commission peut annuler les frais administratifs et les intérêts dans des circonstances exceptionnelles si, selon elle, l'employeur fournit des motifs raisonnables justifiant le non-respect des exigences d'inscription.

---

## Historique

EA-02 – Determining the Status of a Person: Employer, Worker, Sole Proprietor or Non-Working Director (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

EA-02 – Determining the Status of a Person: Employer, Worker, Sole Proprietor or Non working Director (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et abrogée le 1<sup>er</sup> janvier 2015)

GC-08 – Definition of a Worker (entrée en vigueur le 26 janvier 1995 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2008)

AS-12 – Independent Operator/Contractor or Proprietor (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2008)

---

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

EA-06 – Coverage for Directors (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

EA-06 – Statement and Estimate of Earnings – Value of Service (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et abrogée le 1<sup>er</sup> janvier 2015)