

Chapitre : Généralités et administration

Fondement législatif : Article 138

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 explique comment le programme CHOIX s'applique aux employeurs et énonce les critères d'admissibilité.

Définitions

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

Cotisation : Montant fixé par la Commission qu'un employeur est tenu de lui verser annuellement.

Déclaration de la masse salariale de l'employeur : Mécanisme annuel par lequel l'employeur déclare sa catégorie d'industrie, sa masse salariale réelle pour l'exercice précédent, une estimation des salaires qu'il versera pour l'exercice en cours, sa liste de sous-traitants et les sommes qu'il leur doit, et tout autre renseignement exigé par la Commission en vertu de la *Loi*.

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*).

Formation : Atelier ou cours sur la santé et sécurité au travail ou sur le retour au travail (ex. cours sur la gestion de l'invalidité), qui mène à l'obtention d'un certificat ou dont la réussite est attestée par un tiers (ex. remise d'un reçu).

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,

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

pourboires, rémunération des heures supplémentaires, travaux donnés à la pièce et en sous-traitance, primes et allocations, 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.

Programmes de certificat de reconnaissance : Programmes de formation sur la santé et la sécurité au travail et sur le retour au travail, qui donnent aux employeurs l'occasion d'obtenir les certificats suivants : certificat de reconnaissance (*Certificate of Recognition* ou *COR*) ou certificat de reconnaissance pour les petits employeurs (*Small Employer Certificate of Recognition* ou *SECOR*). Les lettres pouvant être délivrées avant l'obtention d'un certificat d'un programme du Yukon sont celles-ci : lettre d'équivalence du certificat de reconnaissance (*Certificate of Recognition Equivalency Letter* ou *COREL*) et lettre d'attestation temporaire (*Temporary Letter of Certification* ou *TLC*).

Remise : Crédit financier reposant sur un pourcentage de la cotisation de l'employeur calculée lors du précédent exercice, qui est porté à son compte de cotisation en raison de sa participation au programme incitatif CHOIX.

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

Le programme CHOIX est un programme incitatif à participation volontaire qui s'adresse aux employeurs. Il reconnaît et récompense, par l'offre de remises, les employeurs du Yukon qui investissent dans la formation sur la santé et la sécurité au travail ou le retour au travail.

L'acronyme « CHOIX » (« CHOICES » en anglais) témoigne d'un engagement à l'égard des pratiques et de la philosophie suivantes en milieu de travail, et signifie ce qui suit :

- Choisir (Choose);
- Milieus de travail sains (Healthy workplaces);
- Prise en charge de la prévention et du retour au travail (Ownership of prevention & return to work);
- Gestion des blessures (Injury management);
- Programmes concertés (Consensus-based programs);

Employeurs de choix (Employers of choice);
Priorité à la sécurité (Safety as job 1).

Le programme récompense financièrement les employeurs qui agissent pour améliorer la sécurité au travail et faciliter le retour au travail en investissant dans la formation sur la santé et la sécurité au travail ou le retour au travail. De telles formations mènent à l'instauration de pratiques qui favorisent et perpétuent des milieux de travail sains et sécuritaires. La diminution du nombre de blessures et la réduction des coûts qui leur sont associés donnent lieu à des cotisations moins élevées.

2. Admissibilité

Pour être admissibles aux remises du programme, les employeurs doivent satisfaire aux critères suivants :

- a) Être inscrits auprès de la Commission;
- b) Avoir payé les cotisations lors de l'exercice précédent; et
 - i. Détenir un certificat de reconnaissance;
 - ii. Détenir une lettre d'équivalence ou temporaire; ou
 - iii. Avoir offert à leurs travailleuses et travailleurs le nombre minimal d'heures de formation sur la santé et la sécurité ou le retour au travail lors de l'exercice précédent.

Les propriétaires ayant une couverture facultative (et qui n'emploient pas de travailleuses et travailleurs) ne sont pas admissibles au programme en raison du caractère volontaire de la couverture facultative, qui peut être annulée en tout temps.

3. Calcul des remises

Le calcul des remises offertes aux employeurs dans le cadre du programme se fait selon l'une des deux méthodes suivantes :

3.1 Employeurs titulaires d'un certificat de reconnaissance

Pour ces employeurs, une remise de 10 %, sous réserve d'un montant minimal et maximal, sera calculée d'après la cotisation de l'exercice précédent.

3.2 Autres employeurs admissibles

Pour tous les autres employeurs admissibles, la remise est calculée en fonction des facteurs suivants :

- a) Groupe de cotisation de l'employeur, selon les risques et coûts (faibles, modérés ou élevés);
- b) Taille de l'entreprise, d'après la masse salariale cotisable de l'exercice précédent;
- c) Nombre d'heures de formation liée à l'emploi dans lesquelles a investi l'employeur lors de l'exercice précédent;
- d) Valeur en dollars de la cotisation de l'employeur pour l'exercice précédent;
- e) Pourcentage de la remise.

Le montant minimal de la remise est de 75,00 \$ et le montant maximal, de 25 000,00 \$.

REMISES DU PROGRAMME INCITATIF CHOIX			
Tableau 1 : Employeurs titulaires d'un certificat de reconnaissance			
NIVEAU SELON LE GROUPE DE COTISATION (consulter www.wcb.yk.ca)	MASSE SALARIALE	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI REQUIS Santé et sécurité au travail et/ou retour au travail	% DE REMISE CALCULÉ D'APRÈS LA COTISATION (minimum de 75,00 \$ et maximum de 25 000,00 \$)
Employeurs titulaires d'un certificat de reconnaissance	S.O.	Certificat de reconnaissance	10 %

REMISES DU PROGRAMME INCITATIF CHOIX Tableau 2 : Ressources et transport (R et T)			
NIVEAU SELON LE GROUPE DE COTISATION (consulter www.wcb.yk.ca)	MASSE SALARIALE	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI REQUIS Santé et sécurité au travail et/ou retour au travail	% DE REMISE CALCULÉ D'APRÈS LA COTISATION (minimum de 75,00 \$ et maximum de 25 000,00 \$)
R et T – faible	Moins de 100 000 \$	8 heures	4 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	10 heures	4 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	12 heures	4 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	14 heures	4 %
	Plus de 1,5 M\$	24 heures	4 %
R et T – modéré			
	Moins de 100 000 \$	16 heures	5 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	20 heures	5 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	24 heures	5 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	28 heures	5 %
	Plus de 1,5 M\$	32 heures	5 %
R et T – élevé			
	Moins de 100 000 \$	24 heures	6 %

	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	28 heures	6 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	32 heures	6 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	36 heures	6 %
	Plus de 1,5 M\$	42 heures	6 %

REMISES DU PROGRAMME INCITATIF CHOIX Tableau 3 : Construction			
NIVEAU SELON LE GROUPE DE COTISATION (consulter www.wcb.yk.ca)	MASSE SALARIALE	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI REQUIS Santé et sécurité au travail et/ou retour au travail	% DE REMISE CALCULÉ D'APRÈS LA COTISATION (minimum de 75,00 \$ et maximum de 25 000,00 \$)
Construction – modéré	Moins de 100 000 \$	16 heures	5 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	20 heures	5 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	24 heures	5 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	28 heures	5 %
	Plus de 1,5 M\$	32 heures	5 %
Construction – élevé			
	Moins de 100 000 \$	24 heures	6 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	28 heures	6 %

	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	32 heures	6 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	36 heures	6 %
	Plus de 1,5 M\$	42 heures	6 %

REMISES DU PROGRAMME INCITATIF CHOIX			
Tableau 4 : Services			
NIVEAU SELON LE GROUPE DE COTISATION (consulter www.wcb.yk.ca)	MASSE SALARIALE	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI REQUIS Santé et sécurité au travail et/ou retour au travail	% DE REMISE CALCULÉ D'APRÈS LA COTISATION (minimum de 75,00 \$ et maximum de 25 000,00 \$)
Services – faible	Moins de 100 000 \$	4 heures	4 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	6 heures	4 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	8 heures	4 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	10 heures	4 %
	Plus de 1,5 M\$	16 heures	4 %
Services – modéré			
	Moins de 100 000 \$	8 heures	5 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	10 heures	5 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	12 heures	5 %

	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	14 heures	5 %
	Plus de 1,5 M\$	20 heures	5 %
Services – élevé			
	Moins de 100 000 \$	16 heures	6 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	20 heures	6 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	24 heures	6 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	28 heures	6 %
	Plus de 1,5 M\$	32 heures	6 %

REMISES DU PROGRAMME INCITATIF CHOIX Tableau 5 : Gouvernement			
NIVEAU SELON LE GROUPE DE COTISATION (consulter www.wcb.yk.ca)	MASSE SALARIALE	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION LIÉE À L'EMPLOI REQUIS Santé et sécurité au travail et/ou retour au travail	% DE REMISE CALCULÉ D'APRÈS LA COTISATION (minimum de 75,00 \$ et maximum de 25 000,00 \$)
Gouvernement	Moins de 100 000 \$	8 heures	5 %
	Entre 100 001 \$ et 250 000 \$	10 heures	5 %
	Entre 250 001 \$ et 750 000 \$	12 heures	5 %
	Entre 750 001 \$ et 1,5 M\$	14 heures	5 %
	Plus de 1,5 M\$	20 heures	5 %

4. Heures de formation liée au travail

Une heure de formation s'entend d'une unité de temps qui représente une heure de formation liée au travail, qui porte sur la santé et la sécurité au travail ou le retour au travail (ex. cours, séminaire, etc.). Les heures de formation sont déterminées par l'établissement prestataire et pourraient être vérifiées par la Commission. Le temps de déplacement et d'étude personnelle n'est pas inclus dans les heures de formation.

Dans le cadre du programme CHOIX, le calcul repose sur le cumul des heures de formation liée au travail offertes par un établissement; par exemple, si deux personnes suivent un cours de 5 heures, cela correspond à 10 heures de formation.

Les heures de formation découlant d'un ordre rendu par une agente ou un agent à l'employeur ne peuvent être prises en compte pour le programme.

5. Remises

5.1 Employeurs titulaires d'un certificat de reconnaissance

Pour que ces employeurs puissent obtenir une remise, leur déclaration de la masse salariale doit indiquer qu'ils sont bel et bien titulaires d'un certificat de reconnaissance.

5.2 Employeurs ayant une lettre d'attestation temporaire

Les employeurs qui sont en voie d'obtenir leur certificat de reconnaissance et qui ont une lettre d'équivalence du certificat de reconnaissance ou une lettre d'attestation temporaire (TLC) sont admissibles au programme CHOIX. Ils n'ont cependant pas droit à une remise tant qu'ils n'ont pas obtenu leur certificat.

Si la lettre d'équivalence ou la lettre d'attestation temporaire expire avant l'obtention du certificat, l'employeur n'est alors pas admissible au programme pour l'exercice en cours.

5.3 Autres employeurs admissibles

Les employeurs qui n'ont pas de certificat de reconnaissance, de certificat de reconnaissance pour les petits employeurs, de lettre d'équivalence du certificat de reconnaissance ou de lettre d'attestation temporaire doivent attester qu'ils ont satisfait au nombre minimal d'heures de formation liée au travail requis en indiquant les heures admissibles dans leur déclaration de la masse salariale.

6. Statut en règle

Les membres dont le statut est en règle auprès de la Commission recevront leur remise du programme CHOIX sous forme de crédit porté à leur compte.

Pour demeurer en règle, les employeurs ne doivent pas avoir d'amendes, cotisation ou autres sommes impayées ni faire l'objet de sanctions ou d'ordonnances en vertu de la *Loi* ou des politiques de la Commission.

Si le statut d'un employeur n'est pas en règle, la Commission l'aviserá, par écrit, des raisons pour lesquelles il n'a pas droit à une remise et lui indiquera la marche à suivre pour corriger la situation. Une fois tout solde en souffrance acquitté, la remise pourra être portée au compte de l'employeur.

7. Vérification

La Commission peut effectuer des vérifications pour s'assurer que l'employeur satisfait aux critères de participation au programme.

Si, après vérification, il est déterminé que l'employeur ne satisfait pas aux critères ayant donné lieu à une remise, celle-ci sera annulée et convertie en cotisation immédiatement payable à la Commission. Dans le cas où un employeur serait soupçonné d'avoir fourni des renseignements erronés pour obtenir une remise à laquelle il n'a pas droit, le dossier sera confié à l'unité des enquêtes.

Historique

CH-04 – CHOICES Incentive Program (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)