

**Chapitre : Cotisations de l'employeur**

**Fondement législatif : Article 135**

*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 décrit les principes et critères utilisés par la Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs pour classer un employeur dans une catégorie et une sous-catégorie d'industrie.

---

## Définitions

Activité commerciale : Activité de l'employeur qui combine ressources, technologie, compétences et main-d'œuvre pour créer un produit ou un service générateur de revenus.

Catégorie : Grand secteur d'industrie auquel appartient l'entreprise d'un employeur. Le système de classification de la Commission comporte quatre grands secteurs : ressources et transport; construction; services; administration publique.

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

Construction d'immobilisations : Agrandissement ou ajout d'installations physiques utilisées dans une entreprise.

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.

---

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

Sous-catégorie : Division supplémentaire d'une industrie basée sur les produits vendus ou les services fournis par l'employeur.

---

## Énoncé de politique

### 1. Généralités

La *Loi* autorise la création de catégories et de sous-catégories d'industrie aux fins de la perception des cotisations auprès des employeurs. Le conseil d'administration établit les catégories et les sous-catégories d'industrie ainsi que les taux de cotisation des catégories.

Un employeur paie des cotisations en fonction du taux de cotisation de la catégorie et de la sous-catégorie d'industrie qui lui sont attribuées, sur la base de sa masse salariale pour l'année.

Ce système contribue à faire en sorte que tous les employeurs paient leur juste part des coûts du système de sécurité au travail et du régime d'indemnisation des blessures liées au travail, tout en adhérant au principe de la responsabilité collective.

### 2. Attribution d'une catégorie et d'une sous-catégorie d'industrie à un employeur

Dans le cadre du processus d'inscription, décrit dans la politique 5.1, Inscription de l'employeur, les employeurs sont tenus de fournir une description détaillée de leurs activités commerciales.

La Commission examine la description fournie par l'employeur et lui attribue une catégorie et une sous-catégorie d'industrie en fonction de son activité commerciale principale, indépendamment de la profession des travailleuses et travailleurs individuels. L'activité commerciale d'un employeur comprend la gestion, l'administration, le marketing et d'autres fonctions qui soutiennent ou accompagnent l'activité commerciale principale de l'employeur ou qui en font partie intégrante.

Les facteurs suivants sont pris en compte pour déterminer la catégorie d'un employeur :

- a. la nature des produits et des services fournis;
- b. les matières premières, l'équipement et les procédés utilisés pour produire les produits et les services;
- c. la clientèle;
- d. la concurrence;
- e. la propriété de l'entreprise;



- f. les lieux de travail;
- g. le travail effectué par le personnel;
- h. le travail effectué par d'autres entreprises liées;
- i. toute autre information dont la Commission a besoin pour mieux comprendre les activités de l'employeur et l'associer au secteur d'activité qui lui convient le mieux.

La Commission classe l'employeur dans la catégorie et la sous-catégorie d'industrie qui correspondent le mieux à l'activité principale de l'employeur au Yukon.

### 3. Employeurs œuvrant dans plus d'une industrie

La plupart des employeurs sont classés dans une seule catégorie et sous-catégorie d'industrie. Toutefois, lorsqu'une seule classification ne couvre pas adéquatement toutes les activités commerciales exercées et que ces activités sont distinctes et indépendantes, la Commission peut envisager d'attribuer plus d'une sous-catégorie.

Pour qu'un employeur puisse être classé dans plusieurs catégories et sous-catégories, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- a. chaque activité commerciale de l'employeur est indépendante, c'est-à-dire que l'une n'est pas une extension ou un auxiliaire de l'autre et n'est pas fournie principalement pour soutenir l'autre;
- b. chaque activité commerciale est viable de manière indépendante et dispose de sources de revenus séparées et distinctes;
- c. l'employeur emploie un personnel séparé et distinct pour chaque activité commerciale et les salaires versés aux travailleuses et travailleurs sont distincts pour chaque activité commerciale;
- d. chaque activité commerciale remplit au moins l'une des conditions suivantes :
  - i. elle génère une masse salariale annuelle représentant au moins 10 % de la masse salariale annuelle brute de toutes les activités commerciales de l'employeur;
  - ii. elle génère un revenu annuel qui représente au moins 10 % du revenu annuel brut de toutes les activités de l'employeur.

Si toutes ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur se verra attribuer une seule catégorie et sous-catégorie. La Commission classera l'employeur dans la sous-catégorie d'industrie ayant le taux le plus élevé si cette activité commerciale représente au moins 40 % de la masse salariale totale de toutes les activités commerciales de l'employeur. Si ce n'est pas le cas, l'employeur sera classé dans la catégorie et la sous-catégorie d'industrie au taux le plus élevé qui suivent, en



fonction de ses activités commerciales.

#### 4. Construction d'immobilisations

Un employeur peut choisir de faire appel à ses propres travailleuses et travailleurs pour entreprendre un projet de construction d'immobilisations afin d'agrandir, de modifier ou de remplacer les installations nécessaires au fonctionnement de son entreprise. Dans ce cas, la Commission classera cette activité commerciale séparément des autres activités commerciales, selon ce qu'elle jugera approprié pour le projet de construction. Cela garantit que les employeurs paient une cotisation qui reflète les dangers et les risques liés au projet; et le coût des demandes d'indemnisation résultant du projet pourra être associé à la sous-catégorie d'industrie appropriée.

#### 5. Changement de classification

En cas de modification des activités d'un employeur, il incombe à ce dernier de prévenir par écrit la Commission de toute modification de ses activités ou de l'ajout de nouvelles activités.

La Commission peut à tout moment procéder à une révision de la classification d'un employeur.

---

### Historique

EA-09 Employers in More Than One Industry (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2022)

AS-09 Employer's in More Than One Industry (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et abrogée le 1<sup>er</sup> juillet 2008)