

Chapitre : Cotisations de l'employeur

Fondement législatif : Articles 148 et 149

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 de la procédure suivie par la Commission pour examiner les registres de paie des employeurs.

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.

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.

Énoncé de politique

1. Généralités

Chaque année, les employeurs sont tenus de fournir leurs renseignements sur la paie à la Commission conformément à la politique 5.4, Rapport sur la masse salariale et paiement des cotisations.

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

La Commission peut vérifier les renseignements fournis par les employeurs en effectuant des examens ou des vérifications des registres de paie de l'employeur.

Les examens aident la Commission à s'assurer que les employeurs sont évalués de manière juste et équitable et qu'ils se conforment à la *Loi*.

2. Critères justifiant un examen

La Commission peut examiner les registres d'un employeur et procéder à toute enquête qu'elle juge nécessaire.

En outre, les registres opérationnels et financiers d'un employeur peuvent notamment être examinés dans les circonstances suivantes :

- a. Un employeur n'a pas payé sa cotisation;
- b. Un employeur est soupçonné d'avoir fourni des données salariales inexactes;
- c. Un employeur demande à ce que ses dossiers soient vérifiés;
- d. Une fraude est suspectée;
- e. Une action en justice est pendante dans un dossier concernant le recouvrement des cotisations;
- f. Un entrepreneur principal demande un certificat de décharge pour un sous-traitant, mais il y a des raisons de croire que la masse salariale estimée du sous-traitant est inexacte.

3. Cessation des activités

Un examen des livres et comptes d'un employeur peut être effectué si l'employeur cesse ses activités et que le remboursement à cet employeur est supérieur à mille dollars (1 000,00 \$).

4. Période couverte

Lors d'un examen, la Commission vérifie normalement les trois dernières années au maximum. Toutefois, à la discrétion de la Commission, les examens peuvent être étendus pour couvrir une période de plus de trois ans.

5. Défaut de présenter les registres et les comptes

Si un employeur refuse d'accorder l'examen de ses livres et de ses comptes, la Commission peut lui adresser un avis de communiquer les documents à une date et en un lieu déterminés.

Si l'employeur ne communique pas les documents, d'autres mesures d'exécution peuvent être prises.

6. Remboursements dus à la suite d'un examen

Un employeur peut être crédité de tout trop-payé constaté lors d'un examen dans les deux semaines suivant la fin de celui-ci.

7. Cotisation due à la suite d'un examen

L'employeur doit payer toute cotisation due à la suite d'un examen dans les 30 jours suivant la notification de la dette.

8. Rajustements

Si le rajustement total de la cotisation à la suite d'un examen est inférieur à vingt-cinq dollars (25,00 \$), la Commission ne le perçoit pas de l'employeur ou ne le lui rembourse pas.

Historique

EA-08 – Examination of Employer Records (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008 et abrogée le 1^{er} juillet 2022)

AS-24 – Examination of Employer Records (entrée en vigueur le 22 mars 2005 et abrogée le 1^{er} juillet 2008)

AS-14 – Adjustments (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993 et abrogée le 22 mars 2005)

AS-24 – Examination (entrée en vigueur le 17 novembre 1993 et abrogée le 22 mars 2005)