

POLICY / POLITIQUE		No. 23-400
Title: Auditing Employer Accounts Titre: Vérification des comptes d'employeurs	Effective / En vigueur: 31/01/2013	Release / Diffusion No. 002 Page 1 of / de 8

PURPOSE

The purpose of this policy is to provide guidelines to WorkSafeNB staff who conduct employer payroll audits.

SCOPE

This policy applies to employers and to WorkSafeNB staff authorized to examine employer books and accounts.

GLOSSARY

Appeals Tribunal – means the Workers' Compensation Appeals Tribunal established under the *WHSCC & WCAT Act*.

WorkSafeNB – means the Workplace Health, Safety and Compensation Commission or "the Commission" as defined by the *WHSCC & WCAT Act*.

POLICY STATEMENTS

1.0 General

WorkSafeNB periodically audits employers to ensure that they are:

- Reporting accurate payroll and contractor amounts for assessment and rate-setting purposes; and

OBJECTIF

Cette politique a pour objectif de donner des lignes directrices aux employés de Travail sécuritaire NB qui effectuent des vérifications des feuilles de paie d'employeurs.

APPLICATION

Cette politique s'applique aux employeurs ainsi qu'aux employés de Travail sécuritaire NB autorisés à examiner les comptes d'un employeur.

GLOSSAIRE

Travail sécuritaire NB – La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail ou la « Commission », telle qu'elle est définie dans la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*.

Tribunal d'appel – Désigne le Tribunal d'appel des accidents au travail établi en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail*.

ÉNONCÉS DE LA POLITIQUE

1.0 Généralités

Travail sécuritaire NB effectue des vérifications périodiques des employeurs afin de s'assurer qu'ils :

- déclarent le montant exact des feuilles de paie et de tout contrat octroyé aux fins de l'établissement de la cotisation et des taux de cotisation;

POLICY / POLITIQUE

No. 23-400

Title: Auditing Employer Accounts
Titre : Vérification des comptes d'employeurs

Page 2 of / de 8

- Properly classified.

For more information, see :

- Policy No. 23-200 Assessable Earnings; and
- Policy No. 23-300 Employer Classification.

WorkSafeNB may also audit employer records to determine the number of workers usually employed during the year, or to confirm the type of coverage required. For more information, see Policy No. 23-100 Employer Registration and Regulation No. 82-79 Exclusion of Workers.

An audit is a formal examination and verification of an employer's operational and financial records. Normally, WorkSafeNB conducts audits at the site where the records are maintained.

However, if an employer's records are maintained outside New Brunswick, WorkSafeNB may require that the records be made available within the province, or may authorize staff to conduct an audit where the records are maintained.

To facilitate these audits, employers are required to maintain and make available to WorkSafeNB staff, detailed and accurate records of:

- All wages paid to their workers; and
- Contracts awarded. For more information, see Policy No. 21-010 Definition of Worker.

Employers who have workers in two or more industries are required to keep separate records for each established industry. For more information, see Policy No. 23-300 Employer Classification.

- sont bien classifiés.

Pour obtenir de plus amples renseignements, vous pouvez consulter :

- la Politique n° 23-200 – Salaires cotisables;
- la Politique n° 23-300 – Classification des employeurs.

Travail sécuritaire NB peut également vérifier les dossiers d'un employeur afin de déterminer le nombre de travailleurs qu'il a habituellement à son service au cours de l'exercice ou de confirmer le genre de protection dont il a besoin. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique n° 23-100 – Inscription des employeurs, et le *Règlement 82-79 – Règlement sur l'exclusion de travailleurs*.

Une vérification est un examen officiel des dossiers financiers et opérationnels d'un employeur. En temps normal, Travail sécuritaire NB mène des vérifications aux lieux où les employeurs gardent leurs dossiers.

Cependant, si un employeur garde ses dossiers à l'extérieur du Nouveau-Brunswick, Travail sécuritaire NB peut exiger qu'ils soient mis à sa disposition à l'intérieur de la province ou peut autoriser son personnel de mener une vérification à l'endroit où ils sont gardés.

Pour faciliter les vérifications, les employeurs sont tenus de garder et de mettre à la disposition du personnel de Travail sécuritaire NB, des registres détaillés et exacts :

- de tous les salaires versés à leurs employés;
- des contrats octroyés. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique n° 21-010 – Définition de travailleur.

Les employeurs qui ont des employés dans deux industries ou plus sont tenus de garder des registres distincts pour chaque industrie établie. Pour obtenir plus de renseignements, voir la Politique n° 23-300 – Classification des employeurs.

2.0 Selection Process & Frequency

While WorkSafeNB has the authority to audit any employer, a sample of employers to be audited is selected periodically. This selection of employers to audit, and the frequency of these audits is based on a variety of factors. Examples of these factors may include:

- Employers with a payroll higher than \$200,000 who have not been audited in ten years;
- Employers participating in the Experience Rating System with a ratio of injury costs 100% higher than the ratio of injury costs for all employers in the same industry;
- Employers from selected classifications targeted to ensure they belong within a particular classification;
- Employers with three or more lost time claims over the last two years, who have also not been audited within that period;
- New employers in the process of establishing a payroll after hiring a sufficient amount of employees; and
- Employers eligible for a refund due to overpayment of assessments, where the amount exceeds \$2,000.

3.0 Availability of Records

WorkSafeNB requires employers to provide all records, documents, or information pertaining to business operations upon request, including:

- T-4s and T-4 summary;
- Payroll register;
- Journal entry details from the general ledger;
- Invoices; and
- Cancelled cheques and cheque register.

2.0 Processus de sélection et fréquence

Bien que Travail sécuritaire NB ait l'autorité d'effectuer une vérification auprès de n'importe quel employeur, il choisit un échantillon d'employeurs périodiquement. La fréquence des vérifications et les employeurs sont déterminés en fonction de divers facteurs, notamment :

- les employeurs ayant une masse salariale supérieure à 200 000 \$, qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification en dix ans;
- les employeurs qui participent au Système d'évaluation de l'expérience et dont le ratio de coûts des blessures est 100 % plus élevé que celui de tous les employeurs dans la même industrie;
- les employeurs de classifications ciblées pour assurer qu'ils sont bien classifiés;
- les employeurs qui ont eu trois réclamations avec interruption de travail ou plus au cours des deux dernières années, et qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification pendant cette période;
- les nouveaux employeurs qui sont en voie d'établir un livre de paie suivant l'embauchage d'un nombre suffisant de travailleurs;
- les employeurs admissibles à un remboursement en raison d'un paiement en trop de cotisations, dans les cas où le montant dépasse 2 000 \$.

3.0 Disponibilité des dossiers

Travail sécuritaire NB exige que les employeurs fournissent sur demande tous les dossiers, les documents et les renseignements ayant trait aux activités de l'entreprise, y compris :

- des feuillets T4 et des formulaires Sommaire T4;
- le registre de paie;
- des détails figurant au grand livre;
- des factures;
- des chèques annulés et le livre des chèques.

WorkSafeNB may take possession of, examine, remove, take extracts from, or obtain reproductions of any information that is relevant to an audit, a verification, or inquiry.

4.0 Retention of Records

Employers are required to retain five (5) complete years of payroll and contractor information, excluding the year in progress.

The employer does not require permission from WorkSafeNB to dispose of any records that are outside the retention period mentioned above, however, they should ensure that disposing of these records does not contravene any other provincial or federal legislation, regulation, or policy.

5.0 Compliance

Employers are required to cooperate with WorkSafeNB during the audit process. This includes providing WorkSafeNB with timely access to all necessary information and to their premises. In the event that an employer refuses to cooperate, WorkSafeNB may:

- Determine a reasonable assessment until the employer provides the required information;
- Request a compliance order from the Court of Queen's Bench; and/or
- Impose a fine of up to \$1,000 for each instance the employer refuses to cooperate.

If an employer does not cooperate with an audit that is required as a result of a refund of overpaid assessments, the refund is cancelled and WorkSafeNB retains the amount.

LEGAL AUTHORITY

Legislation

Workplace Health, Safety and

Travail sécuritaire NB peut examiner ou radier tout renseignement pertinent à une vérification ou à une enquête, en prendre possession, en faire des extraits ou en obtenir des reproductions.

4.0 Conservation des dossiers

Les employeurs sont tenus de garder les documents relatifs aux feuilles de paie et aux entrepreneurs pour une période de cinq ans, sans compter l'année en cours.

L'employeur n'a pas besoin d'avoir la permission de Travail sécuritaire NB pour se défaire de tout dossier qui date de plus de cinq ans. Toutefois, les employeurs devraient s'assurer qu'ils ont le droit, selon la loi, les règlements ou la politique provinciale ou fédérale, de se débarrasser de ces dossiers.

5.0 Conformité

Les employeurs sont tenus de collaborer avec Travail sécuritaire NB lors du processus de vérification. Ils doivent donner accès au lieu de travail et à tout renseignement nécessaire. Si un employeur refuse de collaborer, Travail sécuritaire NB peut :

- déterminer une cotisation raisonnable jusqu'à ce que l'employeur fournisse les renseignements demandés;
- demander un ordre de conformité de la Cour du Banc de la Reine;
- imposer une amende allant jusqu'à 1 000 \$ pour chaque refus de collaborer.

Si un employeur ne collabore pas lors d'une vérification qui est nécessaire en raison du remboursement de cotisations versées en trop, le remboursement est annulé et Travail sécuritaire NB garde le montant.

FONDEMENT JURIDIQUE

Lois

Loi sur la Commission de la santé, de la

Compensation Commission and Workers' Compensation Appeals Tribunal Act

21(9) In an appeal, the Appeals Tribunal shall

(b) apply a policy approved by the Commission that is applicable in the case, to the extent that the policy is not inconsistent with this Act, the *Workers' Compensation Act*, the *Firefighters' Compensation Act* or the *Occupational Health and Safety Act*.

Workers' Compensation Act (WC Act)

32 The Commission has the same powers as The Court of Queen's Bench of New Brunswick for compelling the attendance of witnesses and of examining them under oath, and compelling the production of books, papers, documents and things.

53(9) Notwithstanding anything contained in this Act every person shall, whenever required by the Commission, and within such reasonable time as it shall prescribe, file with the Commission a statement, verified as provided by subsection (1), showing any one or all of the following items:

- (a) the names and addresses of his employees at any specified time or during any specified period;
- (b) the nature of his business or undertaking and the duties performed by his employees at any specified time or during any specified period;
- (c) such particulars of wages and period of employment as may be specified;
- (d) such other particulars pertinent to the purposes of this Act as may be specified.

74 On or before the first day of April in each year, or so soon thereafter as the Commission may deem expedient, the amount of the assessment for the previous calendar year shall be adjusted upon the actual requirements of the class and upon the correctly ascertained payroll of each industry, or otherwise as the case may require, and the employer shall forthwith make up and pay to the Commission

sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail

21(9) Dans le cadre d'un appel, le Tribunal d'appel :

b) est lié par les politiques qu'a approuvées la Commission et qui sont applicables en l'espèce, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente loi, la *Loi sur les accidents du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* et la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Loi sur les accidents du travail

32 La Commission a les mêmes pouvoirs que la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick pour contraindre les témoins à comparaître et les interroger sous serment, et exiger la production de registres, pièces, documents et objets.

53(9) Nonobstant toute disposition de la présente loi, chaque personne doit, chaque fois que la Commission l'exige, et dans le délai raisonnable qu'elle prescrit, déposer à la Commission un état, certifié comme le prévoit le paragraphe (1), donnant tout ou partie des renseignements suivants :

- a) les noms et adresses de ses employés à un moment ou durant une période spécifiés;
- b) la nature de son affaire ou entreprise et les tâches accomplies par ses employés à un moment ou durant une période spécifiés;
- c) les renseignements spécifiés, le cas échéant, sur les salaires et la période d'emploi;
- d) les autres renseignements pertinents aux fins de la présente loi qui sont spécifiés, le cas échéant.

74 Au plus tard le premier avril de chaque année, ou, le cas échéant, ultérieurement dès que la Commission le juge opportun, le montant de la cotisation pour l'année civile précédente doit être ajusté aux besoins réels de la catégorie et à la feuille de paie correctement vérifiée de chaque industrie, ou autrement comme l'exige le cas, et l'employeur doit immédiatement verser à la Commission le

POLICY / POLITIQUE

No. 23-400

Title: Auditing Employer Accounts
Titre : Vérification des comptes d'employeurs

Page 6 of / de 8

any deficiency, or the Commission shall refund to the employer any surplus, or credit the same upon the succeeding assessment.

75(1) An employer shall, at or after the close of each calendar year, or at such other times as may be required by the Commission, furnish verified copies or reports of his payrolls, together with such other information as the Commission may require, verified by statutory declaration, for the purpose of enabling the Commission to adjust and compute the amount of the assessment as provided in section 74.

77(1) A member or officer of the Commission or person authorized by the Commission for that purpose has the right to examine the books and accounts of an employer and to make such other inquiry as the Commission may deem necessary for the purpose of ascertaining whether any statement furnished to the Commission under the provisions of section 75 is an accurate statement of the matters required to be stated therein or of ascertaining the amount of the payroll of any employer, or of ascertaining whether any industry or person is within the scope of this Part.

78(1) A member or officer of the Commission or any person authorized by it for that purpose has the right at all reasonable hours to enter into the establishment of any employer and the premises connected with it and every part of them, for the purpose of ascertaining whether the ways, works, machinery or appliances therein are safe, adequate and sufficient, and whether all proper precautions are taken for the prevention of accidents to the workers employed in or about the establishment or premises, and whether the safety appliances or safeguards prescribed by law are used and employed therein, or for any other purpose that the Commission may deem necessary for the purpose of determining the amount of the assessment of such employer.

montant de toute insuffisance, ou la Commission doit rembourser à l'employeur tout excédent ou le créditer sur la cotisation suivante.

75(1) Un employeur doit, à la fin ou après la fin de chaque année civile, ou, le cas échéant, aux autres moments prescrits par la Commission, fournir des copies ou rapports certifiés de ses feuilles de paie, ainsi que, le cas échéant, tout autre renseignement exigé par la Commission, certifié par déclaration solennelle, pour permettre à la Commission d'ajuster et de calculer le montant de la cotisation comme le prévoit l'article 74.

77(1) Un membre ou un cadre de la Commission ou une personne autorisée à cette fin par la Commission a le droit d'examiner les livres et comptes d'un employeur et, le cas échéant, de faire toute autre enquête que la commission juge nécessaire pour vérifier si un état fourni à la Commission en application des dispositions de l'article 75 est un état exact de ce qui doit y être exposé ou pour établir avec certitude le montant de la feuille de paie d'un employeur, ou pour déterminer si une industrie ou une personne entre ou non dans le champ d'application de la présente Partie.

78(1) Un membre ou un cadre de la Commission ou toute personne autorisée par elle à cette fin a le droit d'entrer à toute heure raisonnable dans l'établissement d'un employeur et dans les locaux qui s'y rattachent et dans chacune de leurs parties, aux fins de vérifier si les procédés, installations, machines et dispositifs qui s'y trouvent sont sans danger, adéquats et suffisants, et si toutes les précautions convenables sont prises pour la prévention des accidents de travailleurs employés dans l'établissement ou les locaux ou à proximité, et si les dispositifs de sécurité ou de protection prescrits par la loi y sont utilisés et employés ou, le cas échéant, à toute autre fin que la Commission juge nécessaire pour déterminer le montant de la cotisation de cet employeur.

POLICY / POLITIQUE

No. 23-400

Title: Auditing Employer Accounts
Titre : Vérification des comptes d'employeurs

Page 7 of / de 8

Regulation 82-79 Exclusion of Workers Regulation

Regulation 84-66 General Regulation

9 An employer or any other person who obstructs, hinders or refuses to permit the making of an examination or inquiry referred to in section 77 of the Act shall incur a penalty not exceeding one thousand dollars.

REFERENCES

Policy-related Documents

Policy No. 21-010 Definition of Worker
Policy No. 23-100 Employer Registration
Policy No. 23-200 Assessable Earnings
Policy No. 23-300 Employer Classification

RESCINDS

Policy No. 23-400 Auditing Employer Accounts, release 001, approved 06/09/2000.

APPENDICES

N/A

HISTORY

1. This document is release 002 and replaces release 001. Information was added to clarify the selection process and frequency of audits, the availability of detailed and accurate records, and consequences of non-compliance.

2. Release 001, approved and effective 06/09/2000 was the original issue. It replaced Policy No. 23-407 (A207), adding additional information concerning auditing employer records and retention of records and updating to the present format.

RELEASE CRITERIA

Available for public release

Règlement 82-79 – Règlement sur l'exclusion de travailleurs

Règlement 84-66 – Règlement général

9 Tout employeur ou toute autre personne qui gêne, empêche ou refuse la tenue d'un examen ou d'une enquête en vertu de l'article 77 de la loi s'expose à une amende n'excédant pas mille dollars.

RÉFÉRENCES

Documents liés aux politiques

N° 21-010 – Définition de travailleur
N° 23-100 – Inscription des employeurs
N° 23-200 – Salaires cotisables
N° 23-300 – Classification des employeurs

RÉVOCATION

Politique n° 23-400 – Vérification des comptes d'employeurs, diffusion n° 001, approuvée le 6 septembre 2000.

ANNEXES

Sans objet

HISTORIQUE

1. Ce document est la diffusion n° 002 et remplace la diffusion n° 001. Des renseignements ont été ajoutés pour clarifier le processus de sélection et la fréquence des vérifications, la disponibilité des renseignements détaillés et exacts, et les conséquences de la non-conformité.

2. La diffusion n° 001, approuvée et en vigueur le 6 septembre 2000, était la version initiale. Elle remplaçait la Politique n° 23-407 (A207), et ajoutait des renseignements au sujet de la vérification des dossiers d'employeurs et de la conservation de dossiers, en plus de mettre le format à jour.

CRITÈRES DE DIFFUSION

Pour diffusion générale.

POLICY / POLITIQUE

No. 23-400

Title: Auditing Employer Accounts
Titre : Vérification des comptes d'employeurs

Page 8 of / de 8

REVISION

60 months

APPROVAL DATE

31/01/2013

RÉVISION

60 mois

DATE D'APPROBATION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 31 janvier 2013