

WORKSAFE
TRAVAIL SÉCURITAIRE



2017
TAUX DE COTISATION



AVANT-PROPOS

Chaque année, Travail sécuritaire NB détermine les taux de cotisation des employeurs. Plusieurs facteurs influencent les taux :

- les obligations financières actuelles de Travail sécuritaire NB;
- le milieu économique;
- le coût des services d'assistance médicale;
- les politiques et les pratiques en matière de prise de décision sur les réclamations et de prestations;
- les lois en vigueur;
- la fréquence et la gravité des blessures;
- les initiatives liées à la prévention en milieu de travail et au retour au travail;
- l'évolution du profil des entreprises au Nouveau-Brunswick.

Les taux de cotisation de chaque année doivent générer des revenus suffisants pour couvrir tous les coûts actuels et futurs associés aux blessures subies au travail au cours de ladite année, y compris les prestations d'assistance médicale, de réadaptation et pour perte de gains. En plus des dépenses liées aux accidents, les taux de cotisation doivent également couvrir toutes les dépenses relatives aux programmes de sécurité et de prévention, toutes les dépenses administratives et à l'occasion, un rajustement de capitalisation pour tenir compte des écarts des années antérieures.

La baisse de la position de capitalisation et l'augmentation des coûts de réclamation associées aux récentes modifications apportées aux politiques sur les prestations sont les principaux facteurs qui ont influencé le conseil d'administration d'augmenter le taux de cotisation moyen. En 2017, le taux de cotisation moyen par tranche de 100 \$ des salaires cotisables s'élèvera à 1,48 \$, soit une augmentation de 33 % par rapport au taux moyen de 2016 (1,11 \$).

Tous les renseignements présentés dans ce rapport concernent les employeurs cotisés visés par la *Loi sur les accidents du travail*. Les taux de cotisation ne sont pas établis pour les organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick qui sont tenus personnellement responsables de la gestion des réclamations. Par conséquent, certaines statistiques qui sont présentées seront différentes de celles du rapport annuel, puisqu'elles comprennent des renseignements concernant tant les employeurs cotisés que les employeurs tenus personnellement responsables. De plus, les cotisations pour financer les réclamations en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des pompiers* sont déterminées et prélevées séparément.

Novembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

I	Taux de cotisation moyen	4
	Projection de la masse salariale cotisable	4
	Projection des besoins en revenus	5
II	Classification	11
III	Calcul des taux	12
	Taux de base	12
	Taux d'expérience	13
	Répartition des taux de cotisation	14
IV	Autres considérations	15
	Employeurs sous réglementation fédérale	15
	Associations de sécurité	15

I – TAUX DE COTISATION MOYEN

Les cotisations perçues chaque année doivent permettre à Travail sécuritaire NB de s'acquitter de ses obligations financières telles qu'elles sont définies en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et des politiques. Une fois que la totalité des revenus prévus nécessaires est déterminée, ceux-ci doivent être perçus auprès des groupes individuels de taux, d'industries et d'employeurs en prélevant une cotisation selon un taux établi par tranche de 100 \$ des salaires cotisables. Le tableau ci-dessous résume le total de la projection des besoins en revenus et des salaires cotisables pour 2017 ainsi que le taux qui en découle, et ce, par tranche de 100 \$ des salaires cotisables.

Projection des besoins en revenus	en millions	par tranche de 100 \$ des salaires
Coût des prestations pour les blessures et les expositions en 2017	98,7 \$	1,09 \$
Coûts d'administration et de prévention	50,2 \$	0,55 \$
Modifications apportées aux prestations en 2016	5,4 \$	0,06 \$
Rajustement du niveau de capitalisation cible	(20,4) \$	(0,23) \$
Total des besoins en revenus*	134,0 \$	1,48 \$
Projection de la masse salariale cotisable	9 060 millions de dollars	

*Le total présente de légers écarts en raison de l'arrondissement.

Projection de la masse salariale cotisable

Le salaire annuel de chaque travailleur doit être déclaré jusqu'au montant maximal du salaire cotisable, soit 62 700 \$ pour 2017, représentant une augmentation de 1,4 % par rapport à 2016. Le Conference Board du Canada prévoit que les travailleurs néo-brunswickois connaîtront une hausse globale des salaires de 2,1 % en 2017 et une croissance de 0,4 % au niveau de la main-d'œuvre. Une masse salariale cotisable est prévue pour chaque groupe d'industries en comparant une série d'estimations indépendantes à des projections internes basées sur les salaires déclarés jusqu'à la fin de juillet. On tient également compte des fluctuations économiques à court terme, comme l'ouverture / la fermeture d'un grand employeur, les projets de construction d'envergure, etc. Les prévisions concernant des changements dans les genres d'activités économiques de la province peuvent également aider à prévoir des changements dans les niveaux de réclamation.

Comme c'est le cas pour tout processus de projection, des écarts par rapport aux prévisions se produiront. Les niveaux d'emploi influencent les coûts et les cotisations perçues. Par conséquent, l'écart observé dans les réclamations compense généralement, au moins en partie, l'écart entre les masses salariales réelles et attendues et les cotisations perçues qui en découlent.

	2017
Projection de la masse salariale cotisable en millions de dollars	9 060 \$

Projection des besoins en revenus

Les revenus tirés des cotisations exigés par les politiques et la loi doivent couvrir le coût prévu des prestations pour les accidents qui se produiront en 2017, les coûts d'administration estimatifs d'après le budget approuvé et les besoins de capitalisation prévus dans la politique.

COÛT DES PRESTATIONS

Les cotisations perçues doivent entièrement capitaliser le coût des blessures prévues au cours de l'année de cotisation, y compris tous les coûts futurs associés à ces blessures et à toute exposition pouvant provoquer des maladies professionnelles. Dans le cas d'un jeune travailleur blessé, certains paiements pourraient s'étendre sur les 80 prochaines années. Les prévisions actuarielles indiquent le coût total d'après les pratiques actuelles de Travail sécuritaire NB, ainsi que les tendances actuelles de l'économie et des réclamations au Nouveau-Brunswick. Les prévisions tiennent également compte des changements apportés aux prestations en raison de modifications législatives et politiques approuvées. Il est possible que les événements ne se concrétisent pas comme prévu par suite de conditions économiques changeantes. De plus, des changements additionnels aux niveaux des frais des services, des politiques ou des pratiques qui n'ont pas été pris en compte au moment de la préparation du présent rapport pourraient être apportés à l'avenir. Par exemple, des décisions prises par le Tribunal d'appel des accidents au travail ou la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick pourraient entraîner des écarts entre les résultats réels et les projections.

Les projections des coûts de réclamation sont principalement calculées en fonction des résultats de l'année passée ainsi que de l'analyse des tendances récentes et de tout changement connu à l'égard des niveaux des frais, des politiques, des procédures, etc. Les tendances peuvent être difficiles à mettre en évidence et à interpréter pour plusieurs raisons. Par exemple, seulement une faible proportion des coûts de nouveaux accidents est réellement payée dans l'année de l'accident. De plus, les retards de facturation et de paiement peuvent masquer une tendance émergente. L'expérience passée montre que certaines augmentations ou diminutions des coûts dans une année donnée ne sont que des fluctuations temporaires. En général, il faut au moins trois ans de données pour confirmer des tendances.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES ET MODIFICATIONS AUX POLITIQUES

À compter du 1^{er} avril 2015, les décisions du Tribunal d'appel des accidents au travail peuvent entraîner des modifications aux politiques. De récentes décisions ont donné lieu à des modifications aux politiques qui augmenteront les prestations des travailleurs blessés qui reçoivent également des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. L'incidence de ces décisions est évaluée à 33 millions de dollars sur les engagements pour les accidents des années antérieures, occasionnant une augmentation de 0,05 \$ des taux de cotisation au cours de la période d'amortissement de huit ans. Ces décisions augmenteront également les taux de 0,01 \$ pour les nouveaux accidents chaque année.

D'autres récentes modifications aux politiques découlant de décisions du Tribunal d'appel des accidents au travail ont été prises en compte pour les résultats financiers déclarés à la fin de l'exercice 2015. Ces modifications comprenaient :

- une plus grande limitation des sources de revenus considérées comme un supplément de revenu;
- l'élimination des répercussions des intérêts négatifs sur les montants réservés pour l'achat d'une rente;
- l'élargissement de la couverture des conditions non indemnissables qui entrent en jeu;
- l'augmentation des dispositions visant les modifications apportées au domicile.

Les répercussions estimatives de ces modifications aux politiques sur les engagements déclarés au 31 décembre 2015 se chiffraient à 53,6 millions de dollars. Pour ce qui est des taux de cotisation, l'incidence pour les accidents des années antérieures s'élèverait à 0,07 \$ sur la période d'amortissement de huit ans, un montant auquel s'ajoute la somme de 0,02 \$ pour les nouveaux accidents chaque année. Étant donné que ces modifications ont été prises en compte dans les états financiers de 2015, elles ne sont pas incluses dans le tableau récapitulatif ci-dessous. Elles sont intégrées aux coûts de réclamation continus et au rajustement du niveau de capitalisation présentés dans les sections qui suivent.

Le 28 juin 2016, le projet de loi 39 (*Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*) a reçu la sanction royale de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. Cette loi permet de présumer, chez les intervenants d'urgence, que l'état de stress post-traumatique est lié au travail. Le projet de loi 39 correspond étroitement à la pratique actuelle qui exige le diagnostic d'un psychiatre ou d'un psychologue. Les coûts additionnels devraient donc rester minimes pour les employeurs cotisés. Tout coût additionnel lié aux travailleurs paramédicaux ou aux membres de la GRC n'aurait aucune répercussion sur les employeurs cotisés car ils sont protégés selon un régime autogéré.

Modifications aux prestations en 2016 en millions de dollars	2017	
Coûts de nouveaux accidents	1,3	\$
Provision pour le financement des années antérieures	4,1	\$
Total	5,4	\$

PERTE DE GAINS ET RÉADAPTATION

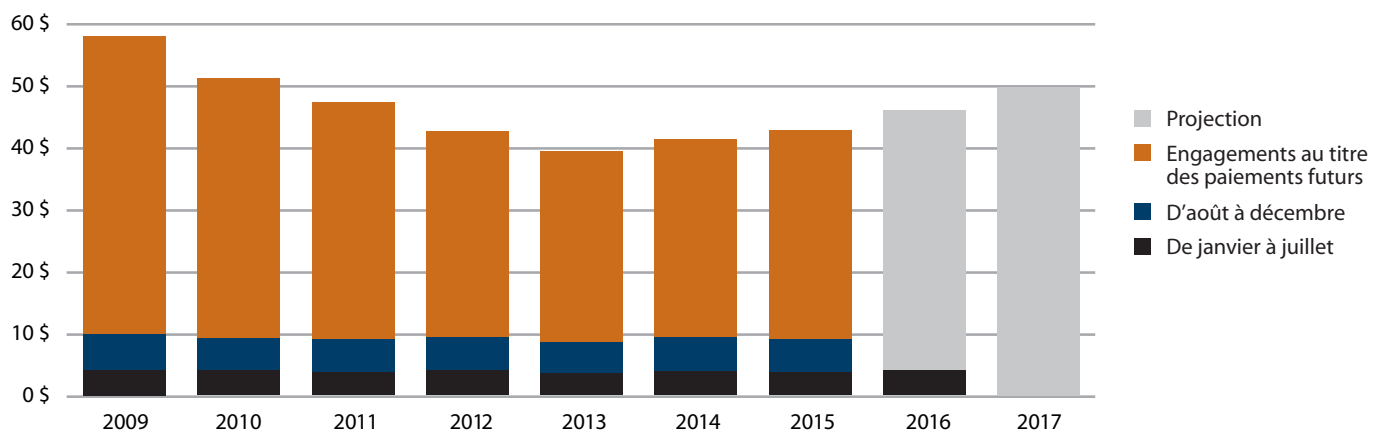
Le tableau ci-dessous illustre les coûts réels de janvier à juillet de l'année de l'accident en question en noir et les coûts de la période d'août à décembre en bleu. La plus grande partie des coûts, en orange, représente les engagements prévus de l'année de l'accident fondés sur les renseignements disponibles à la fin de l'année de l'accident. La baisse des coûts jusqu'en 2013 reflète la diminution de la fréquence des réclamations. Le nombre de travailleurs qui ont fait une réclamation et qui reçoivent des prestations pour perte de gains dans une année de l'accident donnée a diminué de 20,1 % entre 2009 et 2013, soit une moyenne de 5,5 % par an. En 2013, Travail sécuritaire NB n'avait traité que 2 291 réclamations, comparativement à 2 867 en 2009.

En 2015, Travail sécuritaire NB a enregistré 2 341 réclamations pour perte de gains jusqu'à décembre, soit une hausse de 2,2 % par rapport aux niveaux de 2013. La période de perte de gains pour ces réclamations a duré en moyenne 1,6 % plus longtemps. Les modifications aux politiques décrites dans la section précédente permettent également à certains travailleurs de recevoir des niveaux de prestations plus élevés. Un certain nombre d'hypothèses raisonnables ont été utilisées pour établir les prévisions préliminaires pour 2015 et 2016. L'expérience continue d'être surveillée et les estimations de l'an prochain seront révisées selon les nouvelles tendances.

Des statistiques plus récentes indiquent une augmentation de 0,8 % du nombre de réclamations et une augmentation de 12,6 % de la durée moyenne des réclamations en 2016, de janvier à juillet, par rapport à 2015. Cependant, il n'est toujours pas clair de quelle façon les coûts arriveront à échéance d'ici la fin de l'année. Un éventail de projections a été établi pour 2016 et 2017 en tenant compte de l'inflation et des tendances récentes concernant les réclamations. Les projections qui tiennent compte des tendances des réclamations de 2015 sont illustrées en gris dans le tableau qui suit. On s'attend que le remplacement du revenu pour les réclamations de 2016 coûte 7,7 % de plus que pour les réclamations de 2015 avec une augmentation additionnelle de 8 % en 2017.

COÛTS DE NOUVEAUX ACCIDENTS

Perte de gains et réadaptation (en millions)



ASSISTANCE MÉDICALE

De même, le tableau qui suit illustre les coûts de nouveaux accidents associés à l'assistance médicale. Les coûts d'assistance médicale sont plus volatils et plus difficiles à prévoir que ceux des prestations pour perte de gains. Par exemple, les dépenses réelles de l'assistance médicale en 2010 étaient beaucoup plus élevées que prévu et elles ont eu une grande influence sur l'évaluation des engagements de 2010. Les coûts sont revenus à un niveau normal en 2011 et les projections sont restées stables jusqu'en 2014, année où une augmentation considérable a été enregistrée par suite d'une augmentation du nombre de réclamations pour perte auditive.

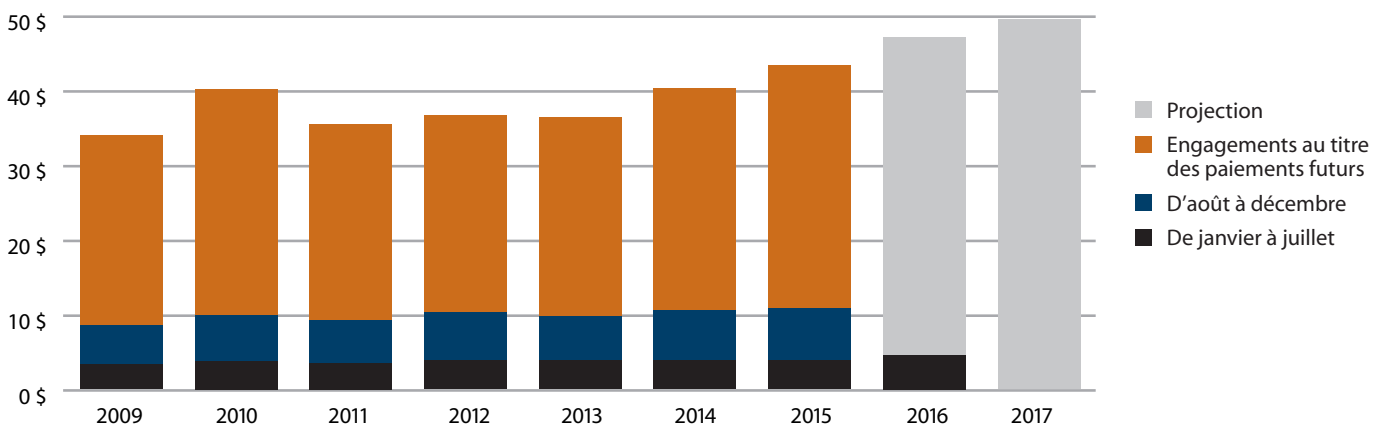
Travail sécuritaire NB couvre toutes les dépenses d'assistance médicale, y compris celles liées aux rendez-vous chez le médecin, aux séjours à l'hôpital et aux ordonnances. Il est difficile de prévoir exactement les traitements médicaux dont les travailleurs blessés auront besoin et le coût de ces traitements, surtout dans un contexte d'augmentations des frais et de progrès potentiellement coûteux en matière de technologies médicales.

Le nombre d'accidents demandant des services d'assistance médicale est stable depuis 2009, à l'exception de 2012. En effet, 9 400 travailleurs blessés ont été traités en 2012 par rapport à environ 9 000 au cours des autres années de la période. Au cours de la même période, le paiement par réclamation a augmenté de 26,5 %, soit 4 % par an.

Les dépenses liées à l'assistance médicale de janvier à juillet 2016 indiquent une augmentation de 10,3 % par rapport à la même période en 2015. Le nombre de travailleurs blessés recevant un traitement a augmenté de 3,8 %, tandis que le paiement par réclamation a augmenté de 6,2 %. Un éventail de projections a été établi pour 2016 et 2017 en supposant une hausse du nombre de réclamations et des hypothèses d'inflation. Les projections établies en supposant une plus grande fréquence ainsi qu'une augmentation de l'utilisation et des frais sont illustrées en gris dans le tableau ci-dessous.

COÛTS DE NOUVEAUX ACCIDENTS

Assistance médicale (en millions)



Au cours de la dernière décennie, en moyenne, sept travailleurs sont morts chaque année en raison d'accidents du travail. Une somme de 0,9 million de dollars sera perçue en 2017 pour couvrir les prestations estimatives des survivants à charge.

Bien que l'éventail des résultats possibles ait été élaboré à partir de données historiques et d'hypothèses raisonnables, des écarts importants pourraient se produire et les résultats pourraient même être inférieurs à ceux prévus dans le scénario optimiste et plus élevés que ceux du scénario prudent. La projection des besoins en revenus reflète la hausse des coûts de 2015 pour ce qui est de la perte de gains et prévoit une croissance des coûts d'assistance médicale.

Coût estimatif des prestations en millions de dollars	2017
Perte de gains et réadaptation	48,3 \$
Assistance médicale	49,5 \$
Prestations de survivant pour blessures mortelles	0,9 \$
Total	98,7 \$

COÛTS D'ADMINISTRATION ET DE PRÉVENTION

Travail sécuritaire NB s'engage envers l'excellence en matière de services, de sécurité et de prévention. Les coûts d'administration et autres coûts d'exploitation actuels et futurs de Travail sécuritaire NB pour les réclamations présentées dans l'année de cotisation sont entièrement capitalisés par la cotisation. Les dépenses administratives prévues au budget et approuvées par le conseil d'administration comprennent les coûts liés à la gestion des réclamations des années antérieures. Les cotisations des années antérieures ont couvert certaines des dépenses administratives actuelles. Par contre, les coûts de nouveaux accidents doivent comprendre une provision pour les dépenses administratives futures liées aux accidents de l'année en cours.

	2017
Coûts d'administration et de prévention en millions de dollars	50,2 \$

NIVEAU DE CAPITALISATION CIBLE

Travail sécuritaire NB a une perspective à long terme et perçoit des cotisations aujourd'hui pour payer des prestations à l'avenir. De même, les prestations sont payées aujourd'hui avec des cotisations perçues il y a de nombreuses années. Dans un monde parfaitement prévisible, Travail sécuritaire NB serait entièrement capitalisé et son actif correspondrait en tous points à son passif. Malheureusement, ni l'actif ni le passif ne sont parfaitement prévisibles.

Travail sécuritaire NB détient des avoirs dans un portefeuille de placements diversifié, ce qui constitue une source de revenus supplémentaire pour aider à assurer la capitalisation des prestations futures. Sans cette source de revenus supplémentaire, les taux de cotisation seraient beaucoup plus élevés. Même si la stratégie d'investissement offre une assurance raisonnable que le taux de rendement annuel moyen présumé de 6,08 % sera obtenu pendant de longues périodes, il est impossible de prévoir l'évolution des marchés financiers à court et à moyen terme. Pour certaines années, le fonds peut croître de beaucoup plus de 6,08 % tandis que pour certaines autres années, il peut croître de beaucoup moins, voire diminuer. En 2015, les placements ont rapporté 4,3 %, ce qui a porté l'actif investi de Travail sécuritaire NB à 1,29 milliard de dollars au 31 décembre 2015.

Même si le passif n'est peut-être pas aussi volatil que le rendement des placements d'une année à l'autre, il peut lui aussi générer des gains et des pertes considérables. Chaque année, en utilisant l'expérience passée, des actuaires estiment la valeur actuelle de toutes les obligations futures envers les travailleurs blessés au 31 décembre. Au fur et à mesure que les réclamations et les prestations évoluent, les estimations sont révisées annuellement avec les données les plus à jour disponibles.

La transition vers les nouvelles Normes internationales d'information financière (IFRS) se poursuit. Ces changements devraient améliorer la transparence et la cohérence des rapports entre les provinces et territoires. La mise en œuvre intégrale des IFRS pourrait influencer le niveau de capitalisation à l'avenir. Travail sécuritaire NB continue de surveiller les changements proposés aux normes de pratique et leur effet possible sur les résultats financiers déclarés au 31 décembre 2016.

Lorsque le pourcentage de capitalisation de Travail sécuritaire NB est en situation déficitaire, la loi exige que le manque à gagner soit couvert par les cotisations sur une période d'au plus cinq ans. Dans le cadre de la stratégie financière à long terme de Travail sécuritaire NB, la politique de capitalisation actuelle cible un pourcentage de capitalisation de 110 % pour mieux surmonter les périodes difficiles des marchés financiers. Lorsque le pourcentage de capitalisation est supérieur ou inférieur à la cible de 110 %, l'excédent ou le manque à gagner est amorti dans les taux de cotisation sur une période d'au plus huit ans. L'actif était supérieur au passif de 286,6 millions de dollars à la fin de 2015. Le pourcentage de capitalisation de 123,2 % qui en résulte est nettement supérieur au taux de 100 % exigé par la loi et à la cible de capitalisation de 110 % exigée par la politique. Par conséquent, le taux de cotisation moyen de 2017 comprend une réduction de 20,4 millions de dollars, ce qui est équivalent à 0,23 \$ par tranche de 100 \$ des salaires cotisables au taux moyen. Certains coûts d'exploitation de 2017 seront financés par l'excédent plutôt qu'en totalité par les cotisations. De même, dans les années où le niveau de capitalisation pourrait être inférieur au niveau cible, la cotisation des employeurs devra être supérieure aux coûts d'exploitation pour pallier le manque à gagner.

Rajustement du niveau de capitalisation cible en millions de dollars	2017 (20,4) \$
---	---------------------------------

II - CLASSIFICATION

Plutôt que d'adopter une approche de responsabilité collective à 100 %, selon laquelle le même taux de cotisation moyen serait imposé à tous les employeurs, Travail sécuritaire NB attribue différents taux de cotisation aux employeurs selon les risques associés à leur industrie. Ce système encourage l'équité et la responsabilité tout en créant des incitatifs pour que les entreprises améliorent leurs pratiques et leur rendement en matière de santé et de sécurité au travail.

Des ratios des coûts sont utilisés pour comparer les industries et dégager des tendances. Ils comprennent les coûts de nouveaux accidents sur cinq ans divisés par la masse salariale cotisable déclarée pour la même période. Les coûts de nouveaux accidents sur cinq ans comprennent tous les paiements, jusqu'à 125 000 \$ par réclamation, pour les accidents qui sont survenus au cours des cinq dernières années civiles. Puisque les taux de cotisation de 2017 sont calculés en 2016, la période de cinq ans s'étend de 2011 à 2015. Étant donné que tous les accidents mortels sont graves même si certains sont relativement peu coûteux, un coût de 125 000 \$ est affecté à tous les accidents mortels aux fins d'établissement des taux.

Le processus en trois étapes de classification des employeurs dans des groupes de taux est décrit plus bas.

INDUSTRIES

Les employeurs sont classés dans l'une des 790 industries définies par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) d'après leur activité économique principale. La classification des employeurs est revue de façon périodique et des modifications sont apportées tout au long de l'année en cas d'inexactitudes ou de changement d'activité économique d'un employeur.

GROUPES D'INDUSTRIES

Les industries dont les activités sont semblables et dont l'expérience des coûts est semblable sont regroupées dans l'un des 75 groupes d'industries établis. Habituellement, les codes séquentiels du SCIAN sont regroupés et des efforts sont faits pour éviter qu'un seul employeur domine le groupe. Idéalement, chaque groupe d'industries devrait combiner suffisamment d'employeurs pour avoir au moins 500 000 \$ en coûts de nouveaux accidents sur cinq ans, afin de minimiser la volatilité des résultats d'une année à l'autre. Les groupes d'industries font l'objet d'un examen annuel afin de s'assurer qu'ils sont toujours appropriés.

GROUPES DE TAUX

Les groupes d'industries qui présentent une expérience des coûts et des tendances semblables sont combinés dans l'un des 19 groupes de taux établis. De très grands groupes d'industries peuvent former leur propre groupe de taux individuels, tandis que d'autres plus petits sont combinés pour avoir au moins 3 millions de dollars en coûts de nouveaux accidents sur cinq ans et offrir une base d'analyse crédible. Les groupes de taux sont également examinés annuellement.

La classification est une pierre angulaire essentielle de tous les calculs subséquents dans le processus. L'expérience historique des groupes de taux relative à d'autres est utilisée pour déterminer les taux de cotisation appropriés et faire en sorte que les employeurs paient leur juste part du coût des prestations au fil du temps. Même si à l'occasion, des industries seront classées dans un groupe d'industries ou un groupe de taux différent si leur expérience liée aux accidents change, l'objectif est de maintenir un équilibre entre la stabilité et la réactivité, en n'apportant des modifications que lorsqu'elles sont justifiées par l'amélioration continue ou par la détérioration de l'expérience des coûts.

III – CALCUL DES TAUX

$$\text{Taux de base} + \text{Taux d'expérience} = \text{Taux net}$$

Un taux de base est attribué à tous les employeurs en fonction du groupe de taux dans lequel ils sont classés. Un taux d'expérience est également attribué à ceux qui satisfont aux critères d'admissibilité. La cotisation des employeurs est calculée en multipliant le taux net par les salaires annuels cotisables divisés par 100 \$, sous réserve d'une cotisation minimale de 100 \$.

Taux de base

$$\text{Taux de cotisation moyen} \times \frac{\text{Proportion des coûts du groupe de taux}}{\text{Proportion de la masse salariale cotisable du groupe de taux}} = \text{Taux de base}$$

L'expérience totale du groupe de taux par rapport à tous les employeurs cotisés détermine le taux de base. Au moyen des mêmes données sur cinq ans définies dans la section précédente relative à la classification, chaque groupe de taux représente un pourcentage donné du total des coûts de réclamation et des salaires cotisables. Un groupe de taux équilibré, représentant un pourcentage égal de l'ensemble des coûts et de la masse salariale cotisable, présentera un taux de base semblable au taux de cotisation moyen. Par contre, un groupe de taux à risque plus élevé dont le pourcentage des coûts est le double de celui de sa masse salariale cotisable paiera le double du taux moyen. En 2017, les taux de base des 19 groupes de taux varieront entre 0,30 \$ et 4,90 \$. Chaque année, Travail sécuritaire NB publie un tableau des taux de cotisation de base pour toutes les industries sur son [site Web](#).

RECLASSIFICATION

S'il est important de s'assurer que les taux reflètent l'expérience actuelle, il est également important d'introduire une mesure de stabilité dans le processus pour éviter que le taux de cotisation de chaque employeur ne fluctue de façon marquée et déraisonnable d'une année à l'autre. Si un changement important d'un taux de base découle d'une classification dans un différent groupe d'industries ou groupe de taux, les limites de transition annuelles continueront à être appliquées jusqu'à ce que le taux de base du groupe soit atteint. Les modifications du taux de base sont limitées à 20 % en plus de la variation en pourcentage dans le taux de cotisation moyen. Étant donné l'augmentation de 33 % du taux de cotisation moyen, la plupart des industries passant à un groupe de taux plus faible feront l'objet d'augmentations plus faibles du taux de cotisation de 13 %. Par contre, la plupart des industries passant à un groupe de taux plus élevé verront l'augmentation du taux de cotisation limitée à 53 %, ou 0,20 \$, selon la valeur la plus élevée. Ce système peut sembler moins réactif, mais l'examen mené chaque année sur tous les groupes d'industries limite le risque des employeurs que leur taux de cotisation ne reflète pas raisonnablement l'expérience actuelle des accidents pour leur industrie. De plus, les grandes industries dont l'expérience est crédible sont en général dans leur propre groupe de taux et elles ne font pas l'objet d'une reclassification. Le taux de base d'un employeur reclassifié en raison d'un changement dans la nature de son activité économique ou d'une erreur de classification relevée dans le cadre d'une vérification n'est assujéti à aucune limite de transition.

Taux d'expérience

$$\text{Taux de base} \times \text{Facteur de participation} \times \text{Rajustement de taux} = \text{Taux d'expérience}$$

L'évaluation de l'expérience est conçue pour sensibiliser davantage l'employeur à l'importance de la sécurité au travail et parvenir à une plus grande équité par la voie de récompenses et d'amendes établies d'après la propre expérience des coûts de l'employeur par rapport au groupe de taux dont il fait partie. Contrairement au calcul du taux de base qui se sert d'une période d'exposition de cinq ans, seulement les trois dernières années sont incluses dans l'évaluation de l'expérience. Les paiements d'un maximum de 62 500 \$ par réclamation sont inclus pour les réclamations de 2013, 2014 ou 2015. Un montant de 62 500 \$ est affecté aux fins d'évaluation de l'expérience dans le cas d'un accident mortel, sans tenir compte du coût réel de la réclamation. Un employeur peut constater des fluctuations importantes dans les taux d'expérience d'une année à l'autre, au fur et à mesure que des accidents se produisent ou que des réclamations évoluent et ne sont plus prises en compte dans la période d'évaluation de l'expérience de trois ans.

De façon générale, les surcharges perçues auprès des employeurs dont l'expérience dépasse la moyenne financent les rabais accordés à ceux dont l'expérience est meilleure que la moyenne dans chaque groupe de taux. Ainsi, le programme d'évaluation de l'expérience ne génère aucun revenu important ni dépense importante.

ADMISSIBILITÉ

Les employeurs dont la cotisation moyenne est supérieure à 2 000 \$ au taux de base de leur industrie actuelle au cours de la période d'évaluation de l'expérience de trois ans participent au programme.

FACTEUR DE PARTICIPATION

$$\left(\frac{\text{Cotisation moyenne de trois ans} - 2\,000 \$}{750 \$} + 25 \right) / 100 = \text{Facteur de participation}$$

Le facteur de participation, qui varie entre 25 % et 100 %, détermine le poids attribué à l'expérience de l'employeur. Il protège les petits employeurs des fortes variations des taux, car, à leur plus faible niveau de masse salariale cotisable, même une réclamation modeste pourrait faire en sorte que leur ratio des coûts devienne bien supérieur à celui de leur groupe de taux. La cotisation moyenne minimale d'admissibilité de 2 000 \$ entraîne un facteur de participation de 25 %. Ce facteur augmente de 1 % pour chaque tranche de 750 \$ ajoutée à la cotisation moyenne, jusqu'à un maximum de 100 % qui est atteint lorsque la cotisation dépasse 58 250 \$.

RAJUSTEMENT DE TAUX

$$\left(\frac{\text{Ratio des coûts de l'employeur}}{\text{Ratio des coûts du groupe de taux}} - 1 \right) / 2,5 = \text{Rajustement de taux}$$

Le taux des employeurs est rajusté de 1 % pour chaque écart de 2,5 % par rapport au ratio de leur groupe de taux. L'écart de l'employeur mesure l'expérience de celui-ci par rapport à celle du groupe de taux dont il fait partie. Si le ratio des coûts d'un employeur est inférieur à celui du groupe de taux, l'employeur profitera d'une réduction de taux. Par contre, si le ratio des coûts d'un employeur est supérieur à celui du groupe de taux, une surcharge sera imposée à l'employeur.

Le rajustement ne peut pas dépasser le rabais maximal de 40 % ou la surcharge maximale de 80 %. Ces limites incitent raisonnablement les employeurs à améliorer l'expérience liée à leurs réclamations, tout en s'assurant que tous les employeurs assument les coûts continus du régime d'indemnisation des travailleurs.

Environ la moitié des employeurs inscrits participent au programme d'évaluation de l'expérience. Peu d'employeurs atteignent le niveau de participation de 100 % et se voient admissibles au rabais maximal de 40 % ou à la surcharge maximale de 80 %. Le taux de participation moyen est de 37 %. À un tel taux de participation, le rabais maximal serait de 15 % et la surcharge maximale, de 30 %.

Répartition des taux de cotisation

La plupart des taux de cotisation des employeurs seront considérablement différents du taux moyen de 1,48 \$. En fait, seulement 2 % des employeurs paieront entre 1,38 \$ et 1,58 \$. Les taux nets varient entre 0,18 \$ et 8,44 \$. Étant donné l'augmentation de 0,37 \$ (33 %) du taux de cotisation moyen de 2017 par rapport à celui de 2016, seuls 160 (1 %) employeurs obtiendront une réduction de taux. De même, 6 230 (44 %) employeurs verront leur taux augmenter de moins de 33 %, tandis que les autres 7 930 (55 %) connaîtront une augmentation de leur taux net de 33 % ou plus.

IV – AUTRES CONSIDÉRATIONS

Employeurs sous réglementation fédérale

En 1988, la Cour suprême du Canada a conclu que les employeurs sous réglementation fédérale, tels que les entreprises de transport interprovincial, n'étaient pas assujettis aux lois provinciales en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Par conséquent, toute cotisation directe ou indirecte payée par ces employeurs pour des services en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* a été jugée inconstitutionnelle. De ce fait, tous les employeurs sous réglementation fédérale reçoivent un rabais de 4 % qui est appliqué à leur taux de base.

Associations de sécurité

Les industries de la construction, de la foresterie et des soins continus parrainent des associations de sécurité indépendantes qui font la promotion de la sécurité au travail par l'éducation et des initiatives diverses. Lorsque les industries répondent aux exigences stipulées dans la *Loi sur les accidents du travail*, Travail sécuritaire NB perçoit les revenus au nom des associations de sécurité en augmentant les taux de base de tous les employeurs des industries participantes.