

WorkSafe
Travail sécuritaire NB

GUIDE SUR L'ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE COTISATION – 2027

Un guide pour comprendre la façon dont votre taux de cotisation est calculé

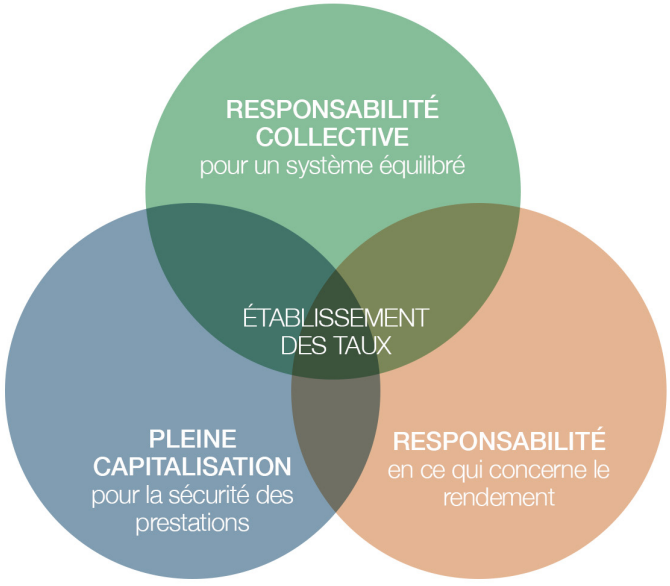




PRINCIPES D'ÉTABLISSEMENT DES TAUX DE COTISATION

Les employeurs versent des cotisations pour financer le régime d'indemnisation des travailleurs. Travail sécuritaire NB détermine les besoins en revenus chaque année selon la meilleure estimation du total des coûts et des salaires assurables pour une année donnée.

Travail sécuritaire NB établit les taux de cotisation selon les principes suivants :



Le taux de cotisation d'un employeur reflète directement son propre rendement en matière de sécurité, ainsi que celui de son industrie. Le taux de cotisation est le coût de la protection par tranche de 100 $ des salaires assurables des employés d'un employeur.

- **Pleine capitalisation :** Les coûts d'indemnisation des travailleurs d'une année donnée sont entièrement financés par les cotisations de cette année-là. Cela veut dire que les cotisations perçues pendant l'année doivent être suffisantes pour couvrir tous les coûts actuels et futurs prévus liés aux réclamations des employés blessés d'employeurs qui exploitent pendant l'année. Seulement 20 % de ces coûts sont payés au cours de l'année de l'accident, tandis que 80 % sont payés à beaucoup plus long terme. Il est essentiel d'assurer qu'un travailleur recevra ses prestations pour la durée de sa réclamation et d'éviter de transmettre les coûts aux employeurs futurs.

- **Responsabilité collective :** Les coûts sont répartis entre tous les employeurs afin de maintenir l'équilibre entre la responsabilité de l'employeur individuel et la responsabilité collective. Le taux d'un employeur reflète non seulement son expérience des coûts, mais aussi l'expérience d'autres employeurs de son groupe de taux et les tendances générales de la province.

- **Responsabilité et incitations :** Les taux varient selon l'expérience des coûts. Chaque employeur et industrie est donc responsable de son rendement. Les employeurs qui paient plus de 2 000 $ en cotisation reçoivent des rabais ou des surcharges fondés sur leur expérience.

STRUCTURE DE CLASSIFICATION ET D'ÉTABLISSEMENT DES TAUX

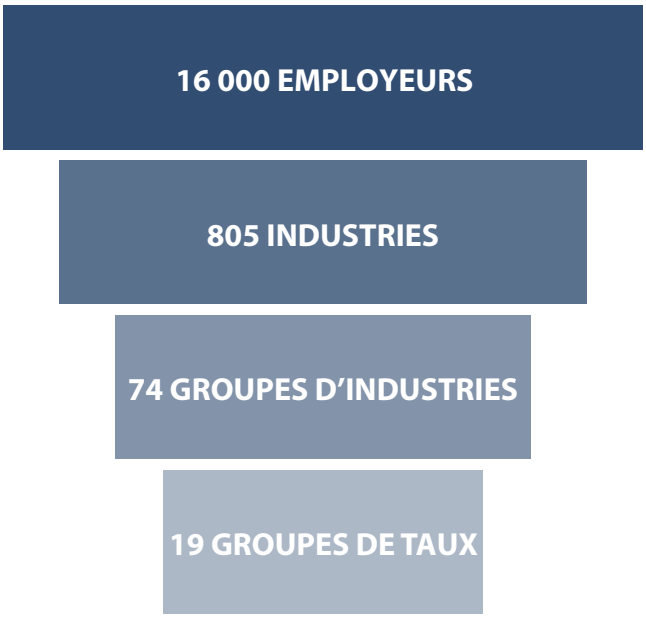
Le processus d'établissement des taux de cotisation repose sur le système de classification utilisé pour regrouper les employeurs qui ont des activités et des risques semblables.

Environ **16 000** employeurs inscrits au Nouveau-Brunswick sont classifiés dans :

- **805 industries –** Les employeurs sont classifiés dans des industries en fonction de leurs activités. Travail sécuritaire NB définit les industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Des données statistiques relatives aux coûts de réclamation et aux salaires assurables sont recueillies et surveillées pour chaque employeur et chaque industrie.
- **74 groupes d'industries –** Les industries dont les activités et les risques sont semblables sont regroupées en groupes d'industries.
- **19 groupes de taux –** Pour obtenir une base de données statistiques suffisante, les groupes d'industries sont regroupés en catégories plus générales, qu'on appelle groupes de taux. Les groupes d'industries qui sont particulièrement grands peuvent former leur propre groupe de taux, tandis que les plus petits groupes sont regroupés en fonction d'une expérience des coûts semblable.

L'expérience des coûts du groupe de taux a un effet important sur le taux de cotisation de chaque employeur dans le groupe, ce qui assure la responsabilité.

Travail sécuritaire NB effectue des examens annuels pour assurer que sa structure de classification est fiable du point de vue statistique et qu'elle est conforme à son engagement envers les employeurs de la province en ce qui a trait à l'équité. Le rendement des industries et des groupes d'industries dans un groupe de taux est surveillé afin d'assurer qu'il n'y a pas de divergence importante au sein du groupe de taux.



CALCUL DES TAUX DE COTISATION

PREMIÈRE ÉTAPE
Détermination du total des coûts des prestations et des frais d'administration

Les cotisations doivent produire suffisamment de revenus chaque année pour couvrir tous les coûts actuels et futurs associés aux blessures subies au travail au cours de l'année en question, y compris les soins de santé, la réadaptation, les prestations pour perte de gains et les frais d'administration.

DEUXIÈME ÉTAPE
Calcul des besoins de pleine capitalisation

Pour assurer la sécurité à long terme des prestations pour les travailleurs blessés, Travail sécuritaire NB a un objectif financier à long terme de maintenir un niveau de capitalisation entre 115 % et 125 % de l'actif par rapport au passif. Si le niveau de capitalisation est inférieur ou supérieur à l'objectif, une surcharge ou un crédit est appliqué aux taux de cotisation.

TROISIÈME ÉTAPE
Établissement du taux de cotisation moyen provisoire

Une fois que les besoins en revenus sont calculés, on établit le taux moyen provisoire par tranche de 100 $ des salaires assurables prévus des employeurs de l'ensemble de la province.

QUATRIÈME ÉTAPE
Détermination du taux de base du groupe de taux

Le ratio des coûts pour chaque groupe de taux est calculé à partir des coûts des nouveaux accidents et des salaires assurables sur une période de cinq ans. Un facteur global est ensuite appliqué au ratio des coûts de chaque groupe pour déterminer son taux de base.



CINQUIÈME ÉTAPE
Détermination du taux de base de l'industrie

Le taux de base de l'industrie est le taux de base du groupe de taux, en plus de tout rajustement pour les associations de sécurité ou une reclassification.

SIXIÈME ÉTAPE
Établissement du taux d'expérience de l'employeur

La cotisation d'un employeur est rajustée en fonction de son rendement individuel par rapport à celui des autres employeurs dans son groupe de taux. Ce rajustement renforce l'importance de la sécurité au lieu de travail auprès des employeurs, et les encourage à aider les travailleurs blessés à se rétablir et à retourner au travail dès qu'il est sécuritaire de le faire.

Le taux net d'un employeur est son taux de base en plus de son taux d'expérience.

SEPTIÈME ÉTAPE
Calcul de la cotisation d'un employeur

La cotisation annuelle d'un employeur est calculée en multipliant son taux net par ses salaires assurables, et en divisant ce total par 100 $.

Voici une explication plus détaillée des sept étapes pour calculer les taux de cotisation.

DÉTAILS DES CALCULS POUR DÉTERMINER LES TAUX DE COTISATION

PREMIÈRE ÉTAPE
Total des coûts des prestations et des frais d'administration

Le processus d'établissement des taux de cotisation commence par une prévision du total des coûts des blessures prévues au travail au cours de l'année de cotisation, y compris tous les coûts futurs liés à ces blessures, ainsi que toute exposition qui pourrait entraîner une maladie professionnelle de longue latence, comme des cancers.

Il faut établir une prévision des coûts à très long terme en tenant compte des tendances économiques et au niveau des réclamations. Certaines réclamations peuvent durer plus de 30 ans, ce qui veut dire que nous devons tenir compte des coûts prévus en dollars d'aujourd'hui, ainsi que de l'inflation prévue pendant les années à venir.

DEUXIÈME ÉTAPE
Besoins de pleine capitalisation

Les coûts prévus doivent être pleinement capitalisés pour protéger les prestations versées aux travailleurs blessés. Les prévisions pour les accidents des années antérieures sont rajustées chaque année selon les dernières tendances et les changements apportés à la législation ou aux politiques.

Le rendement des placements sert également à financer les prestations versées aux travailleurs blessés. Pour reconnaître les risques associés aux fluctuations possibles du marché, l'objectif financier à long terme est de maintenir un niveau de capitalisation entre 115 % et 125 % de l'actif par rapport au passif. Toute insuffisance de moins de 115 % est amortie dans les cotisations sur une période ne dépassant pas dix ans. Afin de maintenir la stabilité des taux, la surcharge ne dépassera pas 0,35 $ par tranche de 100 $ des salaires assurables, à condition qu'elle satisfasse à l'exigence législative d'atteindre un niveau de capitalisation de 100 % sur une période ne dépassant pas 15 ans. L'excédent entre 125 % et 140 % est amorti dans les cotisations sur une période ne dépassant pas dix ans. Travail sécuritaire NB peut aussi distribuer l'excédent de plus de 140 % au moyen de remboursements liés au rendement ou de rabais appliqués sur les cotisations.

TROISIÈME ÉTAPE
Taux de cotisation moyen provisoire

Une prévision des salaires assurables sert à déterminer le taux de cotisation moyen par tranche de 100 $ des salaires assurables. Les salaires sont prévus pour chaque groupe d'industries en se servant de facteurs de croissance précis, ainsi que les prévisions de l'inflation des salaires au Nouveau-Brunswick.

$$\frac{\text{Besoins en revenus}}{\text{salaires assurables prévus}} \times 100 = \text{taux de cotisation moyen provisoire}$$

QUATRIÈME ÉTAPE
Taux de base du groupe de taux

Il faut ensuite déterminer les taux du groupe en fonction de données statistiques pour les cinq premières années de la période antérieure de six ans. Les salaires d'un groupe de taux et l'expérience des coûts de réclamation pour des blessures survenues pendant cette période de cinq ans servent à déterminer leur ratio des coûts directs.

Les montants pour les blessures graves sont limités à 155 000 $ et les montants pour les accidents mortels sont évalués à 155 000 $ pour calculer les coûts d'un groupe de taux. Ces montants maximums protègent les groupes de taux de grandes variations au niveau de leur taux de cotisation en raison d'une réclamation coûteuse et n'a aucun effet sur les prestations versées aux travailleurs blessés. Les réclamations acceptées pour la COVID-19 pour les années d'accident 2020, 2021 et 2022 sont exclues.

$$\frac{\text{Coûts de nouveaux accidents pendant 5 ans}}{\text{salaires assurables pendant 5 ans}} = \text{ratio des coûts}$$

$$\text{Ratio des coûts x facteur global} = \text{taux de base du groupe de taux}$$

Un facteur global est appliqué au ratio des coûts individuel de chaque groupe de taux afin de déterminer le taux de base du groupe. Cette mesure assure que les cotisations seront suffisantes pour satisfaire aux besoins en revenus. Ainsi, les frais d'administration et les coûts liés à la santé et la sécurité au travail sont répartis entre les groupes de taux proportionnellement aux ratios des coûts. Pour la plupart des groupes de taux, cela représente une portion équitable des ressources attribuées au groupe. Toutefois, pour le groupe qui comporte le ratio des coûts le moins élevé, le montant n'est pas suffisant pour couvrir les services de base. Dans ce cas, un taux minimum qui couvrira ces services est appliqué.

CINQUIÈME ÉTAPE
Taux de base de l'industrie

Le taux de base de l'industrie est le taux de base du groupe de taux, en plus de tout rajustement pour les associations de sécurité ou une reclassification.

- **Associations de sécurité –** Les prélèvements auprès des associations de sécurité sont appliqués aux industries participantes. Ils ne s'appliquent pas à toutes les industries au sein d'un groupe de taux.

- **Changements de classification –** Les industries qui changent de groupe sont soumises à une limite de transition annuelle jusqu'à ce qu'elles atteignent le taux de leur nouveau groupe. Les modifications de taux sont limitées à 20 %, en plus de la variation en pourcentage au niveau du taux de cotisation moyen ou à 0,20 $ par tranche de 100 $ des salaires assurables, soit le plus élevé des montants.

Le taux de base de l'employeur est le taux de base de son industrie, moins le rabais de 4 % en matière d'hygiène et de sécurité au travail pour les employeurs sous réglementation fédérale.

SIXIÈME ÉTAPE
Taux d'expérience de l'employeur

Les employeurs qui paient plus d'une moyenne de 2 000 $ en cotisation avant toute surcharge ou tout rabais lié à l'évaluation de l'expérience sur une période de trois ans reçoivent un rabais ou une surcharge selon leur expérience.

Facteur de participation

Le niveau de participation à l'évaluation de l'expérience varie selon la taille d'une entreprise. Les grandes entreprises participent pleinement. Les moyennes entreprises participent en partie et les petites entreprises dont la cotisation se chiffre à une moyenne de moins de 2 000 $ sur une période de trois ans ne participent pas. C'est ce qu'on appelle le facteur de participation.

$$25 + \frac{\text{(cotisation moyenne de trois ans sans tenir compte de l'évaluation de l'expérience - 2 000 $)}}{750} = \text{pourcentage de facteur de participation}$$

Les employeurs qui ont une cotisation moyenne de 58 250 $ ou plus ont un facteur de participation de 100 %.

Écart de l'employeur

Les coûts de réclamation et les salaires assurables des travailleurs protégés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* sont examinés sur une certaine période pour établir le taux d'expérience de l'employeur selon les tendances des accidents. On utilise les données des trois premières des quatre dernières années pour évaluer l'expérience. Les montants pour les blessures graves sont limités à 80 000 $ et les montants pour les accidents mortels sont évalués à 80 000 $ afin d'assurer une protection appropriée. Les réclamations acceptées pour la COVID-19 pour les années d'accident 2020, 2021 et 2022 sont exclues.

L'écart de l'employeur est déterminé en comparant l'expérience de l'employeur sur le plan des accidents à celle du groupe de taux dans lequel l'industrie de l'employeur est classifiée. L'écart est calculé en comparant le ratio des coûts de l'employeur à celui de son groupe de taux.

$$\frac{\text{Coûts de nouveaux accidents pour trois ans}}{\text{salaires assurables pour trois ans}} = \text{ratio des coûts}$$

$$\frac{\text{Ratio des coûts de l'employeur}}{\text{Ratio des coûts du groupe de taux}} - 1 = \text{écart de l'employeur (plus élevé ou moins élevé)}$$

Rajustement du taux

Le taux d'un employeur est rajusté de 1 % pour chaque écart de 2,5 % par rapport au ratio de son groupe de taux. Si les coûts de réclamation d'un employeur sont inférieurs à la moyenne, l'employeur pourrait recevoir un rabais maximal de 40 % de son taux. Si les coûts de réclamation d'un employeur sont plus élevés que la moyenne, l'employeur pourrait recevoir une surcharge maximale de 80 %. Ces rabais et surcharges varient selon le niveau de participation de l'employeur. Ces limites incitent les employeurs à améliorer l'expérience liée à leurs réclamations par le biais de programmes de prévention et de retour au travail, tout en assurant que tous les employeurs assument les coûts continus du régime d'indemnisation des travailleurs.

$$\frac{\text{Écart au niveau de l'expérience}}{\text{2,5}} = \text{rajustement de taux}$$

$$\text{Rajustement de taux x facteur de participation x taux de base} = \text{taux d'expérience}$$

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

Les surcharges perçues auprès des employeurs dont l'expérience des coûts est moins bonne que la moyenne financent les rabais accordés à ceux dont l'expérience des coûts est meilleure que la moyenne dans chaque groupe de taux. De cette façon, le programme d'évaluation de l'expérience est approximativement neutre du point de vue financier. Les ratios des coûts du groupe de taux sont rajustés pour assurer que les rabais et les surcharges du groupe sont équilibrés.

SEPTIÈME ÉTAPE
Cotisation des employeurs

Pour déterminer la cotisation d'un employeur, on multiplie le taux net de l'employeur par les salaires assurables jusqu'au salaire assurable maximum établi pour l'année pour chaque travailleur.

$$\frac{\text{Taux net de l'employeur x salaires assurables}}{\text{100 \$}} = \text{cotisation de l'employeur}$$

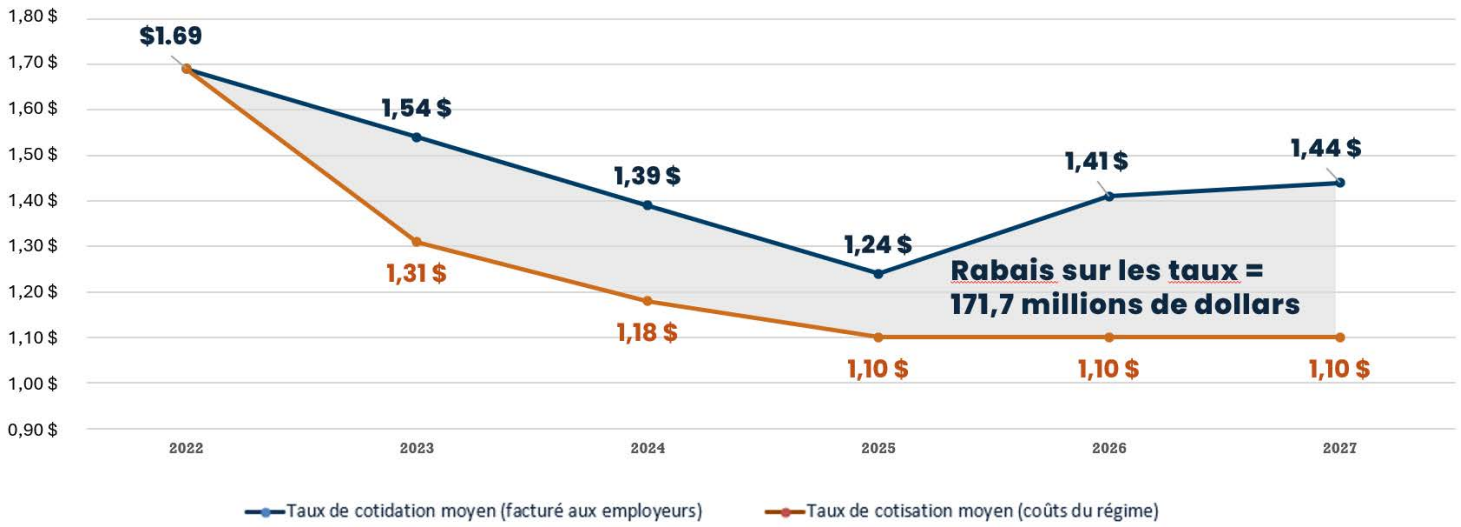
Paiement de la cotisation

Les employeurs peuvent déclarer leurs salaires et payer leur cotisation chaque mois en s'inscrivant au système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels. Le système en ligne peut aider les employeurs à augmenter leurs liquidités et réduire le risque lié à la sous-estimation des salaires assurables. Les employeurs peuvent également déclarer leurs salaires chaque année en envoyant leur *Formulaire 100* électroniquement par le biais du portail Mes services ou par la poste. Ils peuvent payer leur cotisation chaque année ou deux fois par an.

Système d'incitation financière à la sécurité

Les grands employeurs dont la cotisation s'élève à plus de 500 000 $ par année peuvent participer au Système d'incitation financière à la sécurité, un programme rétrospectif d'évaluation de l'expérience qui compare la cotisation payée et les coûts engagés. Les employeurs reçoivent un rabais lorsque leurs coûts sont plus bas que ceux prévus, et ils doivent payer une surcharge lorsque leurs coûts sont plus élevés que ceux prévus. Les grands employeurs peuvent ainsi être assurés qu'ils paient leur juste part.

CHIFFRES LIÉS AUX TAUX DE COTISATION



	2023	2024	2025	2026	2027
Besoins en revenus (en millions)					
Coûts de nouveaux accidents	129,9 $	118,2 $	115,8 $	137,3 $	149,4 $
Frais d'administration	55,9 $	58,2 $	61,6 $	69,2 $	73,7 $
Rajustement du niveau de capitalisation pour les réclamations d'exercices antérieurs	(27,7 $)	(26,8 $)	(19,7 $)	(19,7 $)	(52,6 $)
Total des besoins en revenus (en millions)	**158,0 $**	**149,7 $**	**157,7 $**	**161,6 $**	**170,5 $**
Salaires assurables prévus (en milliards)	12,1 $	12,7 $	14,4 $	14,6 $	15,5 $
Taux de cotisation moyen provisoire	1,31 $	1,18 $	1,10 $	1,10 $	1,10 $
Taux le plus bas	0,33 $	0,29 $	0,26 $	0,27 $	0,27 $
Taux le plus élevé	4,30 $	4,20 $	4,45 $	4,58 $	4,33 $
Salaire assurable maximum	74 800 $	76 900 $	84 200 $	85 800 $	88 200 $

	2023	2024	2025	2026	2027
Terre-Neuve-et-Labrador	1,69	1,73	1,73	1,73	*
Île-du-Prince-Édouard	1,37	1,25	1,25	1,28	*
Nouvelle-Écosse	2,65	2,65	2,65	2,65	2,25
Nouveau-Brunswick	**1,31**	**1,18**	**1,10**	**1,10**	**1,10**
Québec	1,50	1,48	1,48	1,54	1,71
Ontario	1,30	1,30	1,25	1,23	1,18
Manitoba	0,95	0,95	0,95	0,95	*
Saskatchewan	1,28	1,28	1,28	1,22	*
Alberta	1,26	1,36	1,41	1,46	*
Colombie-Britannique	1,55	1,55	1,55	1,55	1,55
Yukon	2,07	2,09	1,92	2,11	*
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	2,40	2,40	2,40	2,40	*

*Non disponible au 28 octobre 2026.

GLOSSAIRE

Taux de cotisation moyen provisoire	Le taux de cotisation moyen provincial par tranche de 100 $ des salaires assurables prévus.
Taux net de l'employeur	Le coût de la protection par tranche de 100 $ des salaires assurables.
Cotisation de l'employeur	Le montant total que l'employeur doit verser à Travail sécuritaire NB au cours d'une année donnée pour obtenir une protection pour tous ses employés.
Gains assurables	Il s'agit du montant total des salaires qu'un employeur paie au cours d'une année donnée, jusqu'à un montant assurable maximum. Ce montant peut également comprendre une protection personnelle et la portion de la main-d'œuvre des entrepreneurs non inscrits.
Salaire assurable maximum	Le salaire ou les gains maximums assurables pour chaque travailleur. Les gains au-delà du salaire assurable maximum n'ont pas besoin d'être déclarés.
Expérience des coûts / Ratio des coûts	Le ratio des coûts est utilisé pour mesurer l'expérience des coûts de réclamation en comparant les coûts des nouveaux accidents et les gains assurables.
Taux d'expérience	La surcharge ou le rabais appliqué au taux de base de l'employeur.
Facteur de participation	Le niveau de participation d'un employeur au Système d'évaluation de l'expérience.
Écart de l'employeur	La comparaison entre l'expérience de l'employeur sur le plan des accidents à la moyenne du groupe de taux dans lequel l'industrie de l'employeur est classifiée.