



**2016**  
**TAUX DE COTISATION**

# AVANT-PROPOS

Chaque année, Travail sécuritaire NB détermine les taux de cotisation des employeurs. Plusieurs facteurs influencent les taux, comme les obligations financières actuelles de Travail sécuritaire NB; le milieu économique; le coût des services d'assistance médicale; la fréquence et la gravité des blessures; les politiques et les pratiques en matière de prise de décision sur les réclamations et de prestations; les lois en vigueur; les initiatives liées à la prévention en milieu de travail et au retour au travail; ainsi que l'évolution du genre d'activités dans les lieux de travail de la province.

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 l'année de cotisation, 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 couvrent également toutes les dépenses relatives aux programmes de sécurité et de prévention, les dépenses administratives et à l'occasion, un rajustement de capitalisation pour tenir compte des écarts des années antérieures. Le taux de cotisation moyen de 1,11 \$ par tranche de 100 \$ des salaires cotisables de 2015 sera maintenu en 2016.

Les renseignements 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.

Octobre 2015

# TABLE DES MATIÈRES

I	Taux de cotisation moyen . . . . .	4
	Projection de la masse salariale cotisable . . . . .	4
	Projection des besoins en revenus . . . . .	5
II	Classification . . . . .	10
III	Calcul des taux . . . . .	11
	Taux de base . . . . .	11
	Taux d'expérience . . . . .	12
	Répartition des taux de cotisation . . . . .	13
IV	Autres considérations . . . . .	14
	Employeurs sous réglementation fédérale . . . . .	14
	Associations de sécurité . . . . .	14
	Système d'incitation financière à la sécurité . . . . .	14

# 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 2016 ainsi que le taux qui en découle, et ce, par tranche de 100 \$ des salaires cotisables.

<b>Projection des besoins en revenus</b>	<b>en millions</b>	<b>par tranche de 100 \$ des salaires</b>
Coût des prestations	90,9 \$	1,03 \$
Coûts d'administration et de prévention	44,8 \$	0,51 \$
Rajustement du niveau de capitalisation cible	(37,8) \$	(0,43) \$
<b>Total des besoins en revenus</b>	<b>97,9 \$</b>	<b>1,11 \$</b>
<b>Projection des salaires cotisables</b>	<b>8 821 millions de dollars</b>	

## Projection de la masse salariale cotisable

Le salaire annuel de chaque travailleur doit être déclaré jusqu'au montant maximal du salaire cotisable, soit 61 800 \$ pour 2016, représentant une augmentation de 1,5 % par rapport à 2015. Le Conference Board du Canada prévoit que les travailleurs néo-brunswickois connaîtront une hausse globale des salaires de 2,5 % en 2016 et une croissance de 1,2 % au niveau de la main-d'oeuvre. 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 l'activité économique 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 projections se produiront. Historiquement, les coûts, les cotisations et les masses salariales varient de façon raisonnablement uniforme de sorte qu'il n'y a habituellement pas de perte ou de gain important uniquement en raison d'un écart entre les cotisations et les masses salariales réelles et prévues.

<b>Projection de la masse salariale cotisable en millions de dollars</b>	<b>2016</b>
	<b>8 821 \$</b>

## Projection des besoins en revenus

Les revenus estimatifs exigés par les politiques et la loi doivent couvrir le coût prévu des prestations pour les accidents qui se produiront en 2016, 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 prestations prévues pour les réclamations qui surviennent pendant l'année de cotisation, y compris tous les coûts futurs associés à ces réclamations. Dans le cas d'un jeune travailleur blessé, les 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 à l'échelle provinciale. Les prévisions prennent aussi en compte tout changement aux prestations découlant de modifications législatives approuvées et de modifications approuvées apportées aux politiques. Il est possible que les événements ne se concrétisent pas comme prévu par suite de conditions économiques changeantes. De plus, des changements 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 du Tribunal d'appel ou de la Cour d'appel pourraient entraîner des changements imprévus.

Les projections des coûts de réclamation sont principalement calculées en fonction des résultats de l'année antérieure 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 très 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

Un examen exhaustif de la *Loi sur les accidents du travail* est en cours. Bien que cet examen pourrait entraîner des changements au niveau des services et des prestations à l'avenir, aucune modification législative ou modification aux politiques n'a été prise en compte dans la projection des besoins en revenus de 2016.

## PERTE DE GAINS ET RÉADAPTATION

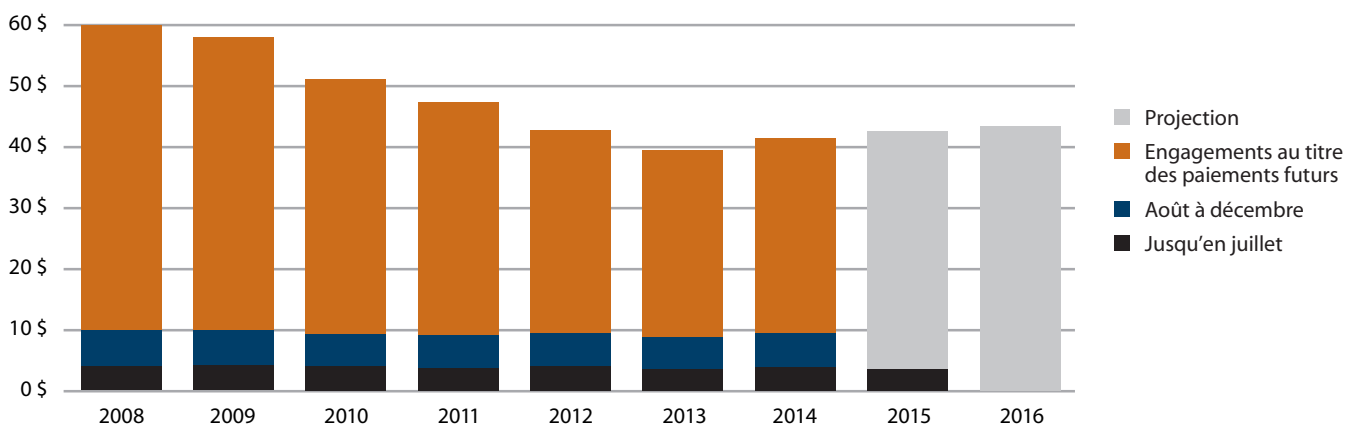
Le tableau ci-dessous illustre les coûts réels jusqu'en juillet de l'année de l'accident en noir et les coûts de la période d'août à décembre en bleu. La plus grande partie des coûts, en orange, représente les engagements prévus de l'année de l'accident, fondés sur les renseignements disponibles à la 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 23,2 % au cours des cinq années qui ont précédé 2013, soit une moyenne de 5,1 % par an. En 2013, Travail sécuritaire NB n'avait traité que 2 290 réclamations, comparativement à 2 990 en 2008.

En 2014, 2 409 réclamations pour perte de gains ont été notées jusqu'à décembre, soit une augmentation de 5,1 % par rapport à 2013. La période de perte de gains pour ces réclamations a duré en moyenne 6,2 % plus longtemps. De plus, les modifications aux politiques se sont traduites par des niveaux de prestations plus élevés pour certains travailleurs qui recevaient une autre rémunération en même temps. La politique stipule maintenant qu'une telle rémunération doit avoir été gagnée et reçue pendant la période d'incapacité pour être déduite à titre de supplément à l'indemnité. Un certain nombre d'hypothèses raisonnables ont été utilisées pour établir les prévisions préliminaires relatives à ces changements pour 2014 et 2015. L'expérience continue d'être surveillée et les estimations seront révisées au fur et à mesure que des tendances se manifestent.

Des statistiques plus récentes indiquent une diminution de 1 % du nombre de réclamations et une diminution de 8 % de la durée moyenne des réclamations de 2015 (jusqu'à la fin juillet) par rapport à 2014. Bien que les réclamations notées jusqu'à juillet 2015 semblent être revenues au niveau de celles de 2013, 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 2015 et 2016 en tenant compte de l'inflation et en supposant les niveaux récents de réclamations. Les projections qui tiennent compte des tendances des réclamations de 2014 sont illustrées en gris dans le tableau qui suit. On s'attend que le remplacement du revenu pour les réclamations de 2015 coûte 2,9 % de plus que pour les réclamations de 2014 avec une augmentation additionnelle de 2,0 % en 2016.

## COÛTS DE NOUVEAUX ACCIDENTS

Perte de gains et réadaptation (en millions)

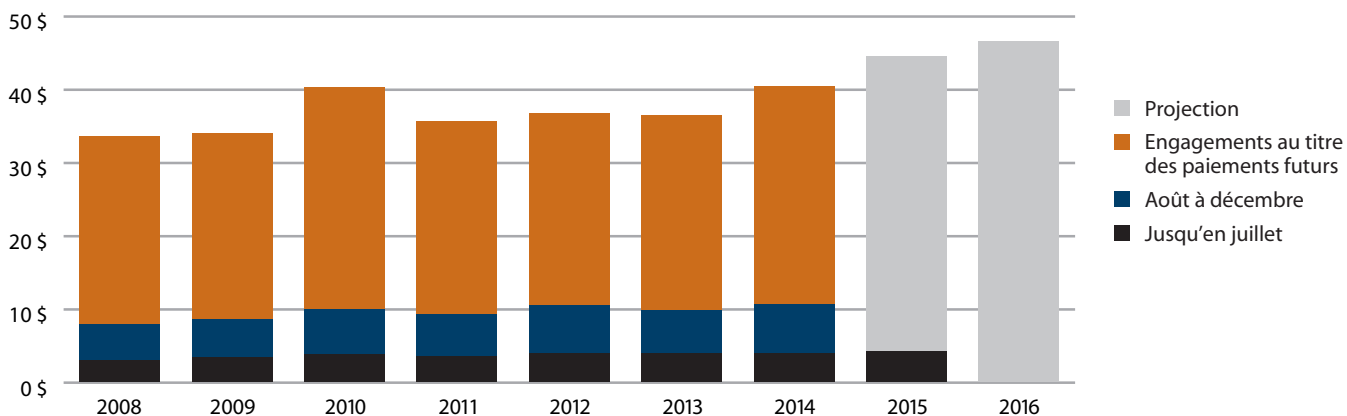


## ASSISTANCE MÉDICALE

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 avaient depuis connu une croissance modeste jusqu'à 2014, 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 leurs coûts, surtout dans un contexte d'augmentation rapide des frais et d'évolution des technologies médicales. Le nombre d'accidents demandant des services d'assistance médicale jusqu'au mois de décembre de l'année de l'accident est demeuré relativement stable au cours des cinq dernières années. En 2014, les factures d'assistance médicale pour 9 170 travailleurs blessés avaient été traitées avant la fin de l'année, comparativement à 10 320 en 2008. Les dépenses liées à l'assistance médicale jusqu'en juillet 2015 indiquent une augmentation de 8,2 % par rapport à juillet 2014. Un éventail de projections a été établi pour 2015 et 2016, en supposant une hausse du nombre de réclamations et un certain nombre d'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, une moyenne de sept accidents du travail par année se sont avérés mortels. Une somme de 1,1 million de dollars sera perçue en 2016 pour couvrir les prestations estimatives des survivants à charge.

Travail sécuritaire NB comptabilise également des engagements à l'égard des maladies professionnelles de longue latence. Ces engagements sont calculés comme étant 4,5 % des engagements au titre des prestations. Les intérêts gagnés sur l'actif investi pour financer ces charges devraient être suffisants pour maintenir le niveau cible de la réserve. Aucune autre provision n'a donc été ajoutée aux taux de cotisation de 2016.

Bien que l'éventail des résultats possibles ait été élaboré à partir de données historiques et d'hypothèses raisonnables, des écarts importants peuvent se produire et les résultats peuvent même être inférieurs à ceux prévus dans le scénario optimiste et plus élevés que ceux du scénario prudent. Étant donné les récentes tendances au niveau de la gravité des réclamations, la projection des besoins en revenus reflète les niveaux de réclamations de 2014 pour ce qui est des coûts de perte de gains et prévoit une croissance des coûts d'assistance médicale.

<b>Coût estimatif des prestations en millions de dollars</b>	<b>2016</b>
Perte de gains et réadaptation	43,3 \$
Assistance médicale	46,5 \$
Prestations de survivant pour blessures mortelles	1,1 \$
Maladies professionnelles	0,0 \$
<b>Total</b>	<b>90,9 \$</b>

## **COÛTS D'ADMINISTRATION 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 associés à la gestion des réclamations des années antérieures. La cotisation des années antérieures a déjà capitalisé 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.

Travail sécuritaire NB s'engage à investir dans la recherche, le leadership et les initiatives de prévention afin de modifier la culture de travail, et de renforcer davantage la santé et la sécurité au travail.

	<b>2016</b>
<b>Coûts d'administration et de prévention en millions de dollars</b>	<b>44,8 \$</b>



## 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 revenu supplémentaire pour aider à assurer la capitalisation des prestations futures. Sans cette source de revenu 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 présumé de 6,6 % 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 6,6 % tandis que pour certaines autres années, il pourrait croître de beaucoup moins ou même diminuer. En 2014, les placements ont rapporté 8,5 %, ce qui a porté l'actif investi de Travail sécuritaire NB à 1 302 millions de dollars au 31 décembre 2014. Les rendements favorables des placements obtenus au cours des dernières années ont eu un effet très positif sur la situation financière de l'organisme.

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. Chaque année, en utilisant l'expérience passée, des actuaires estiment le montant qui devrait être investi au 31 décembre pour satisfaire à toutes les obligations futures envers les travailleurs blessés. Au fur et à mesure que les réclamations évoluent, les estimations sont révisées 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 2015.

Après quelques années de croissance de l'actif au-delà de ce qui avait été prévu en plus d'une croissance du passif moins élevée de ce qui avait été prévu, l'actif était supérieur au passif de 412,9 millions de dollars à la fin de 2014. Le pourcentage de capitalisation de 137,3 % 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. 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. Le taux de cotisation moyen de 2016 comprend une réduction de 37,8 millions de dollars, ce qui est équivalent à 0,43 \$ par tranche de 100 \$ des salaires cotisables au taux moyen. Certains coûts d'exploitation de 2016 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.

<b>Rajustement du niveau de capitalisation cible en millions de dollars</b>	<b>2016 (37,8) \$</b>
---	---------------------------

## II - CLASSIFICATION

Plutôt que d'adopter une approche de responsabilité collective à 100 %, selon laquelle le même taux de cotisation 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, relatifs aux accidents qui sont survenus dans les cinq dernières années civiles. Puisque les taux de cotisation de 2016 sont calculés en 2015, la période de cinq ans s'étend de 2010 à 2014. Étant donné que tous les accidents mortels sont graves même si certains sont relativement peu coûteux, un coût de 125 000 \$ est attribué à chaque cas.

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 789 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 étape essentielle de tous les calculs subséquents. 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. Bien qu'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, le but est de maintenir un équilibre entre la stabilité et la réactivité, en n'apportant des modifications que lorsqu'elles sont justifiées par un changement important continu dans 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 pour la classification, chaque groupe de taux est responsable d'un pourcentage donné du total des coûts de réclamation et des salaires cotisables. Par exemple, un groupe de taux qui est responsable d'un pourcentage égal de l'ensemble des coûts et des salaires cotisables paiera le 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. Le taux de base calculé est sous réserve du taux de base minimal de 0,26 \$. 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 une classification dans un différent groupe d'industries ou groupe de taux entraîne un changement important du taux de base, les limites de transition annuelles seront appliquées jusqu'à ce que le taux de base du groupe soit atteint. Les diminutions du taux de base sont limitées à 20 % en plus de la variation en pourcentage dans le taux de cotisation moyen. Les augmentations du taux de base sont limitées à la plus élevée des deux augmentations suivantes : soit la variation en pourcentage dans le taux de cotisation moyen en plus de 20 %, soit 0,20 \$. Compte tenu du taux moyen inchangé, la limite des diminutions relatives à la reclassification de 2016 sera de 20 % et celle des augmentations, de 20 % ou de 0,20 \$, selon la plus élevée des deux. Même si cela semble moins réactif, la réévaluation des groupes d'industries chaque année 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. Cependant, les employeurs qui sont classés dans différentes industries en raison d'un changement dans la nature de leur activité économique ou d'une erreur de classification relevée dans le cadre d'une vérification ne sont assujettis à aucune limite de transition.

De 1996 à 2008, les employeurs ont été classés dans des industries au moyen de la Classification type des industries (CTI). Travail sécuritaire NB a adopté le SCIAN en 2009, parce qu'il est plus actuel et qu'il reflète mieux la composition des industries du Nouveau-Brunswick. La plupart des employeurs ont été peu touchés par les changements, mais certains ont été reclassifiés sous le SCIAN dans des groupes de taux beaucoup moins élevés ou beaucoup plus élevés. Des limites de transition ont été appliquées à tous les comptes d'employeur en 2009. Les mêmes limites que celles décrites ci-dessus s'appliquent toujours aux 10 employeurs les plus touchés par les changements et continueront de l'être jusqu'à l'atteinte du taux de base de leur groupe.

## 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 complètes sont incluses dans l'évaluation de l'expérience. Les paiements d'un maximum de 62 500 \$ par réclamation sont inclus pour les réclamations de 2012, 2013 ou 2014. Un montant de 62 500 \$ est également imposé 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 surviennent 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 pour que le programme d'évaluation de l'expérience ne génère aucun revenu important ou 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 \$.

## ÉCART DE L'EMPLOYEUR

$$\frac{\text{Ratio des coûts de l'employeur}}{\text{Ratio des coûts du groupe de taux}} - 1 = \text{Écart de l'employeur}$$

$$\text{Où, } \frac{\text{Coûts}}{\text{Masse salariale cotisable}} = \text{Ratio des coûts}$$

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.

## RAJUSTEMENT DE TAUX

$$\frac{\text{Écart de l'employeur}}{2,5} = \text{Rajustement de taux}$$

Le taux des employeurs est rajusté de 1 % pour chaque écart de 2,5 % par rapport au ratio de leur groupe de taux. 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 ont un niveau d'activité suffisant pour participer au programme d'évaluation de l'expérience, mais seulement 3 % atteignent le niveau de participation de 100 % et se voient admissibles au rabais maximal de 40 % ou la surcharge maximale de 80 %. En fait, moins de 30 employeurs atteindront ces limites en 2016. Le taux de participation moyen pour les 43 % des employeurs qui font partiellement l'objet de l'évaluation de l'expérience est d'environ 35 %. À ce taux de participation, le rabais maximal serait de 14 % et la surcharge maximale, de 28 %.

## Répartition des taux de cotisation

La plupart des taux de cotisation des employeurs seront considérablement différents du taux moyen de 1,11 \$. En fait, seulement 6 % des employeurs paieront entre 1,01 \$ et 1,21 \$. Les taux nets varient de 0,16 \$ à 6,44 \$. Étant donné que le taux de cotisation moyen de 2016 demeure au même niveau que celui de 2015, le taux de 6 600 employeurs (44 %) demeurera relativement stable, ne dépassant pas 5 %, ou 0,05 \$. Cependant, 4 200 employeurs (28 %) ayant une détérioration de l'expérience des coûts des accidents verront une hausse de taux. Par contre, 4 100 employeurs (28 %) qui connaissent une meilleure expérience des coûts des accidents verront leur taux diminuer.

Une forte proportion de la main-d'œuvre provinciale est employée dans des industries à faible risque. Alors que 60 % des salaires cotisables seront déclarés par les employeurs ayant des taux inférieurs à la moyenne, ceux-ci ne généreront que 25 % du revenu tiré des cotisations en 2016. Par contre, 40 % des salaires cotisables déclarés par les employeurs ayant des taux supérieurs à la moyenne généreront 75 % du revenu tiré des cotisations.

## 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.

### Système d'incitation financière à la sécurité

Le conseil d'administration a approuvé le Système d'incitation financière à la sécurité en juillet 2009 pour faire de ce projet pilote à long terme réussi un programme permanent. Les taux de cotisation des participants au Système sont calculés de la même façon que les taux de tous les autres employeurs. Le Système d'incitation financière à la sécurité est un niveau supplémentaire d'évaluation de l'expérience offert aux grands employeurs qui sont prêts à accepter une plus grande part de risque et de responsabilité à l'égard de l'expérience des coûts de réclamation. Tout employeur qui verse une cotisation de plus de 500 000 \$ peut présenter une demande pour participer au programme. Puisque le programme peut générer d'importants remboursements ou surcharges, les employeurs doivent fournir une preuve de stabilité financière et possiblement payer un déficit à l'admission avant que leur demande puisse être approuvée.

Le Système d'incitation financière à la sécurité n'a aucun effet sur les besoins généraux en revenus.