

Pour un financement équitable : capitalisation des commissions des accidents du travail et règles de paie en 2025

Introduction

La hausse des coûts et l'incertitude économique continuent de peser sur les PME. En octobre 2025, le Baromètre des affaires^{MD} mensuel de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) révélait que les coûts d'assurance (68 %), les coûts fiscaux et réglementaires (67 %) et les coûts salariaux (64 %) demeuraient les 3 principales pressions financières des PME canadiennes¹. Face à ces défis persistants, seulement 18,5 % des entrepreneurs du pays recommanderaient à quelqu'un de démarrer une entreprise. Cette proportion chute à 15 % en Colombie-Britannique, la plus faible de toutes les provinces². Parallèlement, les difficultés économiques (p. ex., taux d'intérêt élevés, faible demande persistante, tarifs américains pénalisant de plus en plus les exportations canadiennes) amenuisent les marges bénéficiaires déjà minces des PME du pays et nuisent à leur croissance³.

Dans ce contexte, les commissions d'indemnisation des accidents du travail jouent un rôle essentiel pour influencer les coûts d'exploitation. Les régimes sont financés directement par les primes obligatoires des employeurs et les revenus tirés des placements, qui dépendent non seulement de la gestion des fonds par les commissions, mais aussi de la façon dont la masse salariale est définie. Les commissions provinciales et territoriales gèrent ces systèmes en assurant la perception des primes, l'administration des réclamations et la gestion des réserves afin d'assurer

Faits saillants

- Les dernières données montrent que **7 commissions sont en surcapitalisation**; 5 l'étaient aussi l'année dernière.
- Si les 7 commissions avaient une politique de remboursement, **les remises représenteraient une bouffée d'oxygène de près de 5 G\$ pour les PME**.
- **8 des 12 commissions ont une politique de remboursement des employeurs**.
- Seul l'Ontario a légiféré sur la **distribution obligatoire des fonds lorsque les surplus atteignent un niveau donné**.
- Le Nouveau-Brunswick rembourse 53 M\$ en surplus cette année, alors que l'Ontario et le Manitoba ont remboursé près de 4 G\$ et 122 M\$ respectivement.
- L'obligation d'inclure les pourboires des employés dans la rémunération cotisable peut représenter un casse-tête administratif pour les PME.

¹ FCEI, sondage *Les perspectives de votre entreprise*, du 1^{er} au 7 octobre 2025, n = 596.

² FCEI, sondage *Votre Voix*, du 5 au 23 septembre 2024, n = 2 187.

³ FCEI, *Guerre commerciale Canada-États-Unis*. Consulté le 29 septembre 2025. En ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/site/tarifs-douaniers-etats-unis>

leur viabilité à long terme. Chaque commission établit sa propre cible de capitalisation, généralement exprimée en pourcentage du passif. Lorsque l'actif d'une commission dépasse sa cible, on considère que la commission est en surcapitalisation. La gestion de ces surplus a un impact direct sur les PME. De plus, les règles de paie qui déterminent ce qui entre dans la rémunération cotisable, comme l'inclusion des pourboires et gratifications, peuvent aussi augmenter les coûts des petits employeurs.

La présente note de recherche fournit une vue d'ensemble des niveaux de capitalisation des commissions provinciales et territoriales, identifie les commissions en surcapitalisation et présente les derniers développements dans les politiques de distribution des surplus. Cette note de recherche explique aussi comment le remboursement des surplus sous forme de remises pourrait donner véritablement du répit aux PME. Nouveauté cette année : un focus spécial sur les règles de paie qui ajoutent des coûts et de la paperasse, comme l'inclusion des pourboires et gratifications dans la rémunération cotisable en vertu du régime d'indemnisation des travailleurs en Colombie-Britannique.

Niveaux de capitalisation

Pour déterminer leur niveau ou taux de capitalisation cible, les commissions fixent un seuil établi par rapport à la différence entre leur actif total (placements, immobilisations corporelles, trésorerie et équivalents de trésorerie) et leur passif total (obligations au titre des prestations, avantages sociaux et dette à long terme). Les taux cibles sont souvent établis dans une fourchette supérieure à 100 %. Un niveau supérieur à 100 % permet de dégager une marge de sécurité pour faire face aux imprévus et tenir compte des fluctuations du marché. Si la situation financière d'une commission dépasse son niveau de capitalisation cible, il y a un surplus. Cela signifie que la commission a plus de fonds qu'il lui en faut pour couvrir ses dépenses, y compris des charges imprévues. Pour une commission en surcapitalisation, le montant du surplus correspond à la différence entre le solde des fonds (l'actif moins le passif) et le taux cible.

Les dernières données montrent que 7 commissions sont en surcapitalisation : la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Yukon⁴. Il s'agit d'une hausse par rapport aux 6 commissions citées dans le rapport *Pour un financement équitable* 2024 de la FCEI, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador étant désormais en surcapitalisation⁵. Le surplus total à l'échelle nationale a diminué, passant de 16 G\$ en 2024 à 13 G\$ en 2025, en grande partie à cause du remboursement de 4 G\$ accordé par l'Ontario l'année dernière^{6,7}. La Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon faisaient partie des administrations en surcapitalisation dans les 4 derniers rapports annuels de la FCEI.

⁴ Le taux de capitalisation de l'Ontario au T4 de 2024 indiquait une légère surcapitalisation. Cependant, les séries de remises subséquentes laissent croire que ce n'est plus le cas. Ainsi, dans la présente note de recherche, nous ne considérerons pas la commission de l'Ontario comme étant en surcapitalisation.

⁵ FCEI, *Pour un financement équitable : état de la capitalisation des commissions des accidents du travail en 2024*, août 2024.

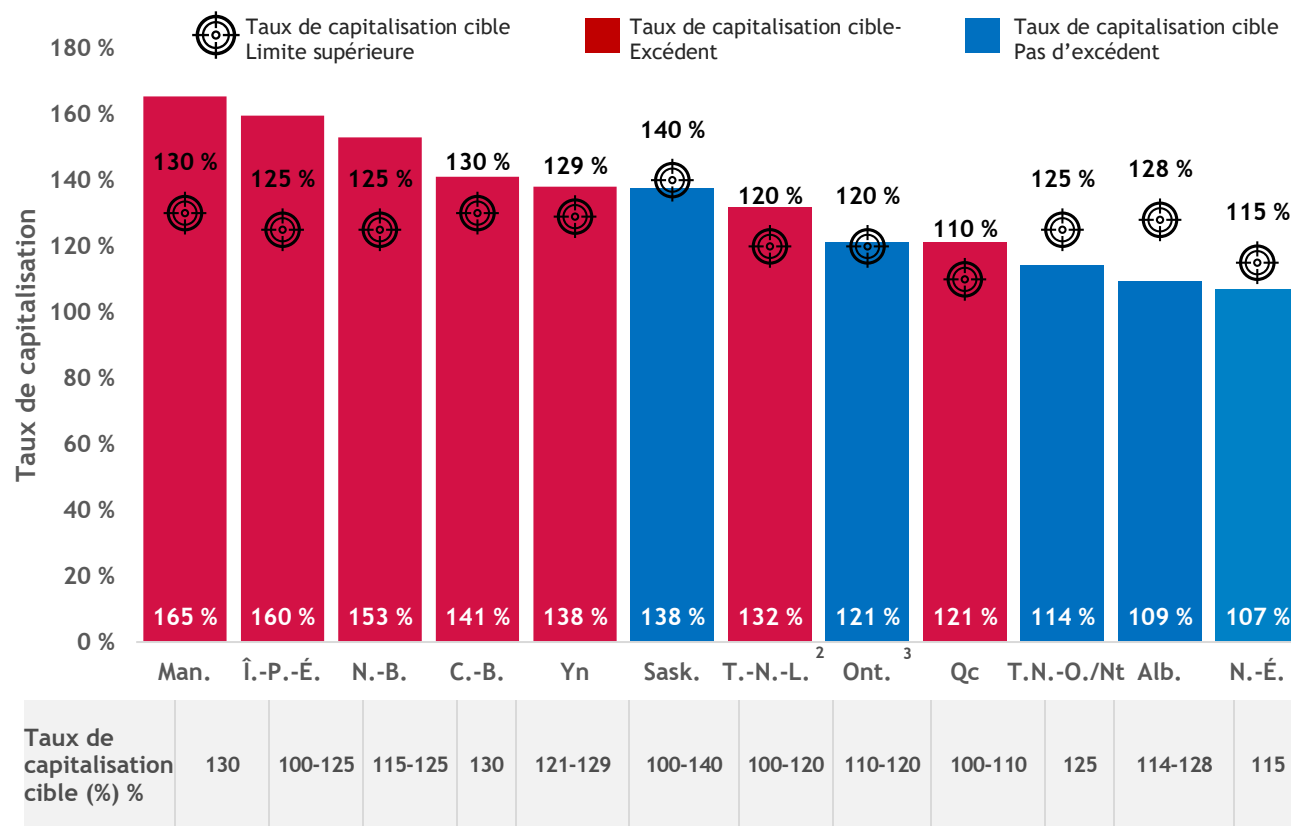
⁶ Commission de l'Ontario. *La WSIB réinjecte plus de deux milliards de dollars dans l'économie en 2025 grâce à une réduction du taux de prime moyen et à des rabais liés au surplus pour les entreprises sécuritaires*, 21 novembre 2024. En ligne : <https://www.wsib.ca/fr/communique-presse/wsib-reinjecte-plus-deux-milliards-dollars-dans-leconomie-en-2025-grace-une>

⁷ Commission de l'Ontario. *Rabais lié au surplus pour les entreprises*. En ligne : <https://www.wsib.ca/fr/rabais>

Figure 1

Selon les dernières données, 7 commissions sont en surcapitalisation

Derniers niveaux de capitalisation des commissions des accidents du travail¹



Source : Commissions des accidents du travail.

Remarques : 1. Le taux de capitalisation est basé sur la différence entre l'actif total et le passif total, sauf en Colombie-Britannique (lissage comptable), en Saskatchewan et en Ontario (ratio de suffisance).

2. La politique de capitalisation établit une fourchette opérationnelle allant de 100 % à 120 %, assortie d'un taux cible de 110 %. Bien que la commission puisse être considérée comme étant en surcapitalisation selon son taux cible, les fluctuations mineures ne requièrent pas nécessairement de mesures correctives immédiates.

3. Le taux de capitalisation de l'Ontario au T4 de 2024 indiquait une légère surcapitalisation. Cependant, les séries de remises subséquentes laissent croire que ce n'est plus le cas. Ainsi, dans la présente note de recherche, nous ne considérerons pas la commission de l'Ontario comme étant en surcapitalisation.

Gestion de la surcapitalisation : politiques de distribution des surplus

Les surplus peuvent résulter de plusieurs facteurs : des milieux de travail plus sécuritaires, des retours au travail qui se passent bien, une saine gestion financière, de bons rendements des placements, etc. Selon leurs politiques de distribution, les commissions en surcapitalisation peuvent ramener leur capitalisation vers le niveau cible en procédant à des remboursements ou en réduisant les primes à payer.

L'Ontario est actuellement la seule province à avoir légiféré sur la distribution des surplus aux employeurs. En effet, la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* oblige la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) à rembourser les surplus aux employeurs si son taux de capitalisation atteint 125 %⁸. Elle accorde également à la CSPAAT le pouvoir discrétionnaire de distribuer les surplus lorsque le niveau de capitalisation se situe entre 115 % et 124,9 %, pouvoir que la Commission exerce de façon constante. D'autres provinces et territoires ont des politiques ou des mécanismes discrétionnaires en place, mais rien ne les oblige à émettre des remboursements. Par conséquent, les pratiques en matière de distribution des surplus varient considérablement, et certaines commissions n'ont rien remboursé depuis des années. Par exemple, la Colombie-Britannique est en surcapitalisation depuis 9 années consécutives, mais n'a rien remboursé aux employeurs durant cette période^{9,10}.

Tableau 1

Huit des douze commissions ont une politique de remboursement des surplus aux employeurs

Politique de distribution des surplus, commissions des accidents du travail, par province/territoire¹

	Yn	T.N.-O./Nt ²	C.-B. ³	Alb.	Sask. ⁴	Man.	Ont. ⁵	Qc ⁶	N.-B.	N.-É. ⁷	Î.-P.-É.	T.-N.-L. ⁹
Politique de remboursement existante (oui/non)	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui
Taux de capitalisation pour le remboursement ¹	Supérieur à 129 %	Supérieur à 135 %	S.O.	Supérieur à 128 %	S.O.	Supérieur à 130 %	Au moins 115 %	S.O.	Supérieur à 125 %	S.O.	Supérieur à 140 %	Supérieur à 140 %

Source : Commissions des accidents du travail

Remarques : 1. Les commissions peuvent décider d'émettre ou non un remboursement; si elles en émettent un, elles en déterminent le montant.
 2. Remboursement discrétionnaire si le taux de capitalisation dépasse 135 % deux années de suite.
 3. Les fonds excédentaires sont utilisés pour réduire les taux de prime.
 4. La politique de retour des surplus à la fourchette cible ne précise pas que les fonds doivent être remboursés aux employeurs.
 5. Remboursement discrétionnaire si le taux de capitalisation est égal ou supérieur à 115 %; remboursement obligatoire si le taux de capitalisation s'élève au moins à 125 %.
 6. Les fonds excédentaires sont utilisés pour réduire les taux de prime.
 7. Les fonds excédentaires sont utilisés pour réduire les taux de prime.
 8. Si le taux de capitalisation dépasse 140 %, le surplus peut servir à financer une dépense ponctuelle, sous forme notamment d'un remboursement d'évaluation.

⁸ Assemblée législative de l'Ontario, *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Consulté le 12 septembre 2025.

⁹ WorkSafeBC, rapport annuel 2018 et plan de service 2019-2021, 31 mai 2019.

¹⁰ FCEI, *Pour un financement équitable : état de la capitalisation des commissions des accidents du travail en 2024*, août 2024.

D'autres commissions ont également une politique de remboursement des surplus aux employeurs : celles du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest/du Nunavut, de l'Alberta, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador (tableau 1). Le taux de capitalisation à partir duquel un remboursement est effectué varie d'une commission à l'autre. L'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador ont les seuils les plus élevés (plus de 140 %), tandis que l'Ontario a le seuil le plus bas (remboursement discrétionnaire si le ratio est égal ou supérieur à 115 %, mais inférieur à 125 %).

L'approche de la Saskatchewan a changé depuis l'année dernière. Auparavant, la commission des accidents du travail appliquait une politique de remboursement claire liant les remises aux employeurs à un niveau de capitalisation supérieur à son ratio de suffisance. Conformément à sa politique actuelle, même si la commission est dans sa fourchette cible de suffisance, elle ne s'engage plus à redistribuer les fonds excédentaires lorsque le seuil est dépassé. Elle précise seulement que si le ratio de suffisance sort de la fourchette cible, elle « prendra les mesures nécessaires pour renflouer ou réguler le fonds d'indemnisation », tout en conservant un pouvoir discrétionnaire complet sur le moment, le montant et la méthode employés¹¹. Ce manque de clarté contraste avec l'approche des commissions qui établissent un lien clair entre la surcapitalisation et les remises aux employeurs ou d'autres mesures précises, et souligne la nécessité d'adopter des politiques plus claires et plus transparentes de redistribution des surplus à travers le pays.

Remboursements potentiels pour 2025

Tableau 2

Le remboursement des fonds excédentaires aux employeurs représenterait près de 5G\$

Remboursements potentiels pour 2025, commissions en surcapitalisation seulement, par province/territoire¹

	Taux de capitalisation (en %) ²	Différence entre l'actif total et le passif total (en M\$) ³	Limite supérieure du taux de capitalisation (en %)	Montant total de remboursement potentiel à la limite supérieure du taux de capitalisation (en M\$)
Yn	138 %	87 \$	Supérieur à 129	21 \$
C.-B.	141 %	7 357 \$	Supérieur à 130	1 983 \$
Man. ⁵	165 %	887 \$	Supérieur à 130	358 \$
N.-B. ⁶	153 %	704 \$	Supérieur à 125	319 \$
Î.-P.-É.	159 %	92 \$	Supérieur à 125	61 \$
T.-N.-L.	132 %	215 \$	Supérieur à 120	169 \$
Qc	121 %	3 757 \$	Supérieur à 110	1 985 \$
CAN.	144 %	10 738 \$	S.O.	4 894 \$

Sources et remarques :

1. Ne sont incluses que les commissions dont le niveau de capitalisation dépasse la limite supérieure de leur taux cible (commissions en surcapitalisation).
2. Taux correspondant au rapport entre l'actif total et le passif total.
3. Calculs de la FCEI (les montants ne correspondent peut-être pas au total parce qu'ils ont été arrondis).
4. Les données sont arrondies, ce qui veut dire que la somme des montants individuels peut ne pas correspondre au total indiqué.
5. Le montant du Manitoba a été ajusté pour tenir compte du remboursement de 122 M\$ versé cette année.
6. Le montant du Nouveau-Brunswick a été ajusté pour tenir compte du remboursement prévu de 53 M\$.

¹¹ Commission de la Saskatchewan, *Sufficiency (POL 16/2023)*. Consulté le 1^{er} octobre 2025.

Les PME continuent de faire face à des pressions persistantes sur les coûts, notamment la hausse des coûts d'intrants, les pénuries de main-d'œuvre et la demande insuffisante¹². Dans ce contexte difficile, le remboursement des surplus sous forme de remises directes leur offrirait un allègement immédiat et ciblé. Ces fonds pourraient leur permettre de payer des dettes, d'investir dans des mesures de sécurité, de bonifier la rémunération de leurs employés ou d'atténuer l'impact des tarifs douaniers. Le tableau 2 montre que, si les commissions en surcapitalisation remboursaient tous les fonds accumulés au-delà de la limite supérieure de leur taux de capitalisation cible, le remboursement potentiel total destiné aux employeurs s'élèverait à près de 5 G\$.

Rabais potentiels par employé

Tableau 3

C'est au Nouveau-Brunswick, au Yukon et en Colombie-Britannique que les remboursements potentiels par employé sont les plus élevés

Remboursements potentiels pour les employeurs 2025, commissions en surcapitalisation seulement, selon la province ou le territoire¹

	Remboursement potentiel pour un employeur ayant 1 employé ²	Remboursement potentiel pour un employeur ayant 5 employés ³
Yn	730 \$	3 652 \$
C.-B.	726 \$	3 631 \$
Man. ⁴	635 \$	3 173 \$
N.-B. ⁵	970 \$	4 848 \$
Î.-P.-É.	657 \$	3 284 \$
T.-N.-L.	639 \$	3 195 \$
Qc	462 \$	2 308 \$
CAN.	4 818 \$	24 091 \$

Source : Commissions des accidents du travail

Remarques : 1. Ne sont incluses que les commissions dont le niveau de capitalisation dépasse la limite supérieure de leur taux cible (commissions en surcapitalisation).
 2. Les calculs de la FCEI sont fondés sur les statistiques relatives aux travailleurs couverts. Les montants indiqués sont une moyenne et supposent que toutes les primes sont égales. Le remboursement réel dépendra de plusieurs critères, dont la catégorie à laquelle appartiennent les employés dans la classification des industries.
 3. À titre d'exemple uniquement. Une petite entreprise type compte 5 employés.
 4. Le montant du Manitoba a été ajusté pour tenir compte du remboursement de 122 M\$ versé cette année.
 5. Le montant du Nouveau-Brunswick a été ajusté pour tenir compte du remboursement prévu de 53 M\$.

Même si le remboursement d'un employeur dépend de la taille de son entreprise et de son dossier de sécurité, le rabais potentiel moyen par employé dans les provinces en surcapitalisation pourrait représenter un montant substantiel pour les PME (tableau 3). Il est important de noter que ces rabais issus du surplus ne

¹² FCEI, sondage *Votre Voix*, du 5 au 23 septembre 2024, résultats finaux.

seraient pas limités aux employeurs du secteur privé, mais incluraient aussi ceux du secteur public qui sont assujettis aux primes d'indemnisation du travail.

Remboursements aux employeurs : suivre l'exemple et créer un précédent

Plusieurs provinces et territoires ont distribué des surplus aux employeurs en 2024. Le Manitoba a accordé aux employeurs une remise totalisant 115 M\$¹³. Le Nouveau-Brunswick a versé pour la toute première fois un remboursement lié au rendement totalisant 180,6 M\$; les chèques ont été distribués en décembre¹⁴. Le Yukon a annoncé une remise de 10 M\$ en septembre¹⁵.

L'Ontario n'a pas remboursé de surplus en 2024, mais a distribué 2 G\$ en février et mars 2025¹⁶, puis un supplément de 2 G\$ en octobre 2025, ce qui porte la remise totale à 4 G\$ pour l'année¹⁷. La commission des accidents du travail du Manitoba a également annoncé la redistribution d'un surplus de 122 M\$. Ce montant correspond à 50 % des primes payées par les employeurs en 2024 et sera crédité sur leurs cotisations de 2025¹⁸. Enfin, le Nouveau-Brunswick a récemment annoncé un remboursement de 53 M\$¹⁹.

Les PME préfèrent un remboursement plutôt qu'une réduction des primes

Le meilleur moyen d'assurer l'équité et la transparence serait de suivre l'exemple de l'Ontario et de légiférer le remboursement obligatoire des surplus lorsque le taux de capitalisation d'une commission dépasse sa fourchette cible. En plus de redistribuer 4 G\$ de surplus en 2025, la CSPAAAT a également réduit ses taux de cotisation, portant ses taux moyens à leur plus bas niveau en 50 ans²⁰. La FCEI continue d'encourager les commissions en surcapitalisation à suivre cet exemple afin de créer un processus clair et prévisible et garantir le remboursement des surplus aux employeurs qui les ont financés.

Les commissions ne disposent pas toutes de politiques permettant le remboursement des surplus directement aux employeurs. La Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec limitent l'utilisation des surplus à la réduction des cotisations futures plutôt qu'à l'émission de remises directes.

Or, les remises sont considérées comme plus transparentes et immédiatement bénéfiques, tandis que les réductions de primes peuvent être plus difficiles à suivre et sembler moins concrètes pour les propriétaires d'entreprise.

¹³ Commission du Manitoba, plan quinquennal et rapport annuel 2024, p. 22.

¹⁴ Travail sécuritaire NB, *Travail sécuritaire NB annonce deux grandes réalisations historiques*. Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://www.travailsecuritairenb.ca/%C3%A0-notre-sujet/nouvelles-et-activites/nouvelles/2024/travail-s%C3%A9curitaire-nb-annonce-deux-grandes-re%C3%A9alisations-historiques/>

¹⁵ Commission du Yukon, *WCSB announces industry assessment rates for 2025 and rebate* (en anglais seulement). Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://www.wcb.yk.ca/web-0074/web-0077/news-0146>

¹⁶ Gouvernement de l'Ontario, *L'Ontario retourne plus de 2,5 milliards de dollars aux travailleurs et aux entreprises grâce à des réductions de frais et des remboursements de la WSIB*. Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://news.ontario.ca/fr/release/1005375/ontario-retourne-plus-de-25-milliards-de-dollars-aux-travailleurs-et-aux-entreprises-grace-a-des-reductions-de-frais-et-des-remboursements-de-la-wsib>

¹⁷ Commission de l'Ontario, *Rabais lié au surplus pour les entreprises*. Consulté le 22 août 2025. En ligne : <https://www.wsib.ca/en/rebate>

¹⁸ Commission du Manitoba, *WCB distributes \$122 million in surplus funds to Manitoba employers* (en anglais seulement). Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://www.wcb.mb.ca/news/wcb-distributes-122-million-in-surplus-funds-to-manitoba-employers/>

¹⁹ Travail sécuritaire NB, *Remboursement de 53 millions de dollars pour les employeurs admissibles*. Consulté le 2 octobre 2025. En ligne : [WorkSafeNB | WorkSafeNB Maintains Lowest Assessment Rate and Announces Performance Refund for Eligible Employers](https://www.travailsecuritairenb.ca/%C3%A0-notre-sujet/nouvelles-et-activites/nouvelles/2025/remboursement-de-53-millions-de-dollars-pour-les-employeurs-admissibles)

²⁰ Commission de l'Ontario, *Taux de prime 2026*. Consulté en octobre 2025. En ligne : <https://www.wsib.ca/fr/tauxdeprime2026>

Focus spécial : inclusion des pourboires dans la rémunération cotisable en Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, les cotisations au régime d'indemnisation des travailleurs sont calculées en fonction de la masse salariale assurable totale, qui comprend non seulement la rémunération globale, mais aussi les pourboires et gratifications²¹. Pour les PME, en particulier celles des secteurs de l'hébergement/la restauration et des services, où les pourboires sont courants, cette pratique fait gonfler la masse salariale totale et augmenter le montant des cotisations à verser, même si les pourboires sont payés directement par les clients et ne proviennent pas des fonds de l'employeur. Ce traitement va à l'encontre du cadre fiscal fédéral, puisque l'Agence du revenu du Canada (ARC) établit une distinction entre les pourboires contrôlés (gelés ou distribués par l'employeur) et les pourboires directs (payés par les clients). Seuls les pourboires contrôlés sont inclus dans la masse salariale aux fins des cotisations de l'employeur à des programmes comme le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi (AE)²².

Cependant, en vertu des règles de WorkSafeBC, même les pourboires directs peuvent faire augmenter les cotisations des employeurs, ce qui équivaut à une taxe déguisée sur la masse salariale.

Cette question a retenu l'attention lorsque WorkSafeBC a mis à jour sa directive opérationnelle en 2025 afin de préciser que tous les pourboires « vérifiables », qu'ils soient mis en commun, distribués par l'employeur ou reçus directement, doivent être inclus dans la masse salariale assurable²³. Présentée comme une précision plutôt qu'un changement, cette directive a pris de court les employeurs. Un sondage mené par la FCEI en juin 2025 a révélé que parmi les entreprises comptant des employés à pourboires, 76 % ont dit s'attendre à un impact négatif, 72 % ont dit qu'ils n'étaient pas au courant de la directive et 48 % ont dit que les pourboires étaient déclarés comme étant directs et non contrôlés par l'employeur²⁴.

« L'inclusion des pourboires vérifiables dans la masse salariale assurable pénalisera les entreprises qui fournissent un niveau de service élevé et fera injustement augmenter leurs coûts. Les pourboires varient énormément selon la personne qui fournit le service et le type d'établissement. Les restaurants décontractés haut de gamme et les restaurants de fine cuisine seront désavantagés parce qu'ils offrent une expérience supérieure. Pourtant, ce sont eux qui offrent une vraie voie professionnelle aux travailleurs du secteur de l'hébergement et la restauration. »

Propriétaire, hébergement et restauration, Colombie-Britannique

Cette approche contraste nettement avec le cadre fiscal fédéral et crée un écart, puisque le même pourboire qui n'entraîne pas d'augmentation des cotisations au RPC ou à l'AE dans les autres provinces peut faire augmenter les cotisations à WorkSafeBC. Pour les PME qui composent déjà avec de faibles marges bénéficiaires, en particulier les restaurants, les bars et les salons de coiffure/d'esthétique, cela représente un véritable fardeau financier. Harmoniser les règles de WorkSafeBC avec le cadre fédéral en n'incluant que les pourboires contrôlés par l'employeur dans la rémunération cotisable réduirait la complexité, favoriserait l'équité et offrirait un allègement concret, sans réduire les prestations versées aux travailleurs blessés.

²¹ Association des commissions des accidents du travail du Canada, *Revenu cotisable*. Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://awcbc.org/files/benchmark-tables/Revenu-cotisable.pdf>

²² Gouvernement du Canada, *Suivre et déclarer vos pourboires et gratifications*. Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/campagnes/suivi-declaration-pourboires-gratifications.html>

²³ WorkSafeBC, *Media Backgrounder: Tips and Assessable Payroll* (en anglais seulement). Consulté le 10 septembre 2025. En ligne : <https://www.worksafebc.com/en/resources/about-us/news-and-events/backgrounders/tips-assessable-payroll?direct=&lang=en>

²⁴ FCEI, sondage spécial sur l'ARC et WorkSafeBC, du 18 au 25 juin 2025, résultats finaux.

Conclusions et recommandations

Dans l'intérêt des employeurs et des employés, il est essentiel que les régimes d'indemnisation des accidents du travail fonctionnent efficacement et à des coûts raisonnables. Il faut aussi maintenir la confiance entre les commissions et les entreprises qui les financent. Même si une forte capitalisation est essentielle pour offrir aux travailleurs blessés des prestations et des services rapides, les commissions ne devraient pas conserver les sommes qui excèdent leurs cibles pendant de longues périodes sans disposer de plan clair pour les retourner aux entreprises qui ont payé les cotisations. De même, les règles de paie, comme l'inclusion des pourboires et gratifications dans la rémunération cotisable, devraient être modifiées de sorte que les employeurs ne soient pas injustement facturés sur des revenus qui ne proviennent pas de leurs propres fonds. Des pratiques de financement équitables et des règles de paie équilibrées sont essentielles à l'établissement d'un système transparent et durable qui fonctionne pour tous.

La FCEI fait les recommandations suivantes aux commissions de tout le pays :

- **Verser aux employeurs admissibles des remboursements issus des fonds excédentaires** (avenue à privilégier) ou réduire les primes lorsque le niveau de capitalisation dépasse le taux cible.
- **Légiférer sur les politiques de distribution des surplus** aux employeurs admissibles.
- **Mettre en place des politiques de distribution obligatoire** afin que les surplus soient redistribués régulièrement.
- Les commissions devraient **faire preuve de plus de transparence et d'ouverture** en établissant une date de publication de leurs niveaux de capitalisation.
- WorkSafeBC et les commissions qui envisagent d'adopter des politiques semblables devraient **harmoniser leur traitement des pourboires et gratifications avec le cadre fédéral** en n'incluant que les pourboires contrôlés par l'employeur dans la masse salariale assurable aux fins du régime d'indemnisation des travailleurs.

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane qui représente exclusivement les intérêts de 100 000 PME dans tous les secteurs à travers le Canada. La capacité de recherche de la FCEI est inégalée, puisqu'elle permet la collecte de renseignements concrets et récents auprès de ses membres sur des enjeux qui touchent quotidiennement leur fonctionnement et leurs résultats financiers. À ce titre, la FCEI est une excellente source de renseignements à jour dont les gouvernements peuvent profiter pour élaborer des politiques qui touchent le milieu des petites entreprises canadiennes.

Ressources complémentaires

Questions ou demandes de données :

recherche@fcej.ca

Toutes les recherches de la FCEI :

fcej.ca/recherche

X :

[@CFIB_FCEI_Stat](https://twitter.com/CFIB_FCEI_Stat)

Auteurs



Bradlee Whidden

Analyste principal des politiques, Ouest du Canada

Liens : [Bio complète](#) | [LinkedIn](#)



Kalith Nanayakkara

Analyste principal des politiques, Colombie-Britannique

Liens : [Bio complète](#) | [LinkedIn](#)