

# L'impact de la hausse des coûts médicaux et salariaux sur le système canadien d'indemnisation des travailleurs en 2025

## Introduction

Le système canadien d'indemnisation des travailleurs subit les pressions des récentes tendances économiques. En 2025, l'inflation médicale et la hausse des salaires augmentent le coût des demandes d'indemnisation pour blessures en milieu de travail. Ce rapport offre un aperçu national de l'impact de ces pressions financières sur la durabilité du système,

---

## Durabilité du système d'indemnisation des travailleurs

Malgré les pressions inflationnistes, la plupart des commissions provinciales d'indemnisation des travailleurs ont débuté 2025 en bonne santé financière, avec des fonds entièrement capitalisés ou excédentaires. Par exemple, le fonds d'indemnisation du Yukon était capitalisé à **142 %** fin 2023, bien au-dessus de sa fourchette cible de 121 à 129 %, permettant des remises aux employeurs ([awcbc.org](http://awcbc.org)). Le Fonds des accidents du travail de Terre-Neuve-et-Labrador était capitalisé à 121 % en 2023, justifiant une réduction temporaire des cotisations pour ramener ce ratio à un objectif de 110 % ([awcbc.org](http://awcbc.org)). Les rendements élevés des investissements ont renforcé ces fonds, contribuant à des « résultats financiers solides » qui ont maintenu des taux stables dans des provinces comme la Colombie-Britannique ([worksafebc.com](http://worksafebc.com)).

Cependant, la hausse des coûts médicaux et salariaux suscite des inquiétudes croissantes pour la durabilité à long terme. La Commission des accidents du travail de la Saskatchewan (CAT) a noté que l'inflation a entraîné une **augmentation des honoraires médicaux, des prestations de remplacement de salaire et des coûts administratifs**, ces éléments

constituant « les principaux moteurs des coûts des demandes » ([wcbsask.com](http://wcbsask.com)). Bien que la croissance des salaires compense actuellement ces hausses, les responsables avertissent que l'inflation et les demandes plus coûteuses exercent « une pression à la hausse à long terme » sur les cotisations et les besoins de financement ([wcbsask.com](http://wcbsask.com)). En Nouvelle-Écosse, où le système est historiquement fragile, un examen en 2024 a révélé que la commission provinciale n'est capitalisée qu'à 93 % (dans sa fourchette cible mais sous le seuil de capitalisation totale), malgré les cotisations patronales les plus élevées au Canada ([hcamag.com](http://hcamag.com)). Cela montre que dans les régions où les déficits de financement ou les taux de blessures sont élevés, la hausse des coûts peut menacer l'équilibre financier du système. Globalement, le système reste stable en 2025 grâce aux réserves accumulées, mais les commissions surveillent attentivement les tendances pour assurer « l'avenir de notre système d'indemnisation » ([wcbsask.com](http://wcbsask.com)).

---

## **Effets sur les cotisations patronales**

À ce jour, la hausse des coûts des demandes ne s'est pas traduite par une augmentation généralisée des cotisations en 2025. Au contraire, **les taux de cotisation sont restés stables ou ont même diminué dans de nombreuses provinces**, grâce à des positions financières solides et des choix politiques délibérés. La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'Ontario (CATMP) a réduit son taux moyen à **1,25 \$ par 100 \$ de masse salariale en 2025 – le taux le plus bas depuis plus de 50 ans** ([wsib.ca](http://wsib.ca)). Cette tendance à la baisse (plus de 50 % de réduction sur la dernière décennie) a généré d'importantes économies pour les employeurs ([wsib.ca](http://wsib.ca)). De même, la commission du Yukon a annoncé des **réductions de taux pour tous les secteurs en 2025**, la plupart des employeurs bénéficiant d'une baisse de plus de 5 %, reflétant l'excédent robuste et l'amélioration du bilan sécurité ([awcbc.org](http://awcbc.org)).

Plusieurs autres provinces ont maintenu leurs taux. En Saskatchewan, la cotisation moyenne reste à **1,28 \$** pour la deuxième année consécutive, car **la croissance des salaires devrait**

**compenser la hausse des coûts des demandes** ([wcbsask.com](http://wcbsask.com)). WorkSafeBC en Colombie-Britannique a maintenu son taux de base à **1,55 % de la masse salariale en 2025**, inchangé depuis 2018, attribuant cette stabilité à des « résultats financiers solides » et à des efforts de prévention ([worksafebc.com](http://worksafebc.com)). WorkplaceNL à Terre-Neuve-et-Labrador a maintenu sa cotisation moyenne à **1,73 \$ (incluant une réduction temporaire de 0,21 \$)** en 2025, poursuivant une mesure introduite en 2019 pour redistribuer les excédents ([awcbc.org](http://awcbc.org)). La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (CSPAAT) a également laissé son taux moyen à **2,40 \$**, un niveau inchangé depuis 2020 ([awcbc.org](http://awcbc.org)). Ces taux stables suggèrent que de nombreuses commissions absorbent les coûts supplémentaires grâce à leurs réserves plutôt que de les répercuter immédiatement sur les employeurs.

Cependant, certaines régions ont connu des hausses. La CAT de l'Alberta a mis en œuvre une **augmentation modérée d'environ 3,7 % en 2025**, portant le taux moyen de 1,36 \$ à 1,41 \$ par 100 \$ de masse salariale ([wcb.ab.ca](http://wcb.ab.ca)). Cette hausse a été atténuée par une subvention délibérée : la commission a noté qu'elle devrait facturer 1,48 \$ pour couvrir entièrement les coûts prévus, mais elle a offert une **réduction de 0,07 \$ par 100 \$ (soit environ 95 millions de dollars au total)** grâce à son Fonds des accidents ([wcb.ab.ca](http://wcb.ab.ca)). Cette mesure s'inscrit dans une stratégie pluriannuelle visant à realigner progressivement les cotisations avec les coûts réels tout en « allégeant le fardeau des employeurs et en protégeant les prestations des travailleurs » ([wcb.ab.ca](http://wcb.ab.ca)). En Nouvelle-Écosse, les employeurs continuent de payer les taux les plus élevés au pays (moyenne de 2,65 \$), reflétant les efforts pour combler un passif non capitalisé et couvrir les coûts élevés des demandes ([hciamag.com](http://hciamag.com)). Environ 1,72 \$ sur chaque 2,65 \$ sert aux prestations (la part la plus élevée au Canada), et 0,37 \$ aux frais administratifs ([hciamag.com](http://hciamag.com)), laissant peu de marge pour améliorer le financement.

En résumé, les employeurs dans la plupart des provinces n'ont pas encore subi de hausses majeures en 2025, grâce aux **rendements des investissements et aux réserves** ([awcbc.org](http://awcbc.org)). Certaines commissions ont même réduit leurs taux en raison de l'amélioration des résultats en matière de sécurité. Toutefois, si les coûts des demandes continuent de croître plus vite

que les salaires ou les rendements, **des augmentations futures pourraient devenir inévitables** ([wcbsask.com](http://wcbsask.com)). L'accent est désormais mis sur la prévention et l'efficacité pour contrôler les coûts et maintenir des cotisations stables.

---

## Sources

- *Commission des accidents du travail de la Saskatchewan (2024). Communiqué : Taux de cotisation 2025 – hausse des coûts compensée par la croissance des salaires [wcbsask.com](http://wcbsask.com).*
- *WorkplaceNL (2024). Communiqué : Taux stable en 2025 avec remise d'excédent ; mise en garde contre la hausse des coûts [awcbc.org](http://awcbc.org).*
- *CAT Alberta (2024). Faits saillants des taux 2025 – légère hausse avec subvention ; engagement envers la durabilité [wcb.ab.ca](http://wcb.ab.ca).*
- *Association des commissions des accidents du travail du Canada (2024). Mises à jour – remise au Yukon grâce à un taux de capitalisation de 142 % [awcbc.org](http://awcbc.org) ; taux stables dans les TNO/Nunavut depuis 2020 [awcbc.org](http://awcbc.org).*