

## Objectif : stimuler la participation !

Spectube est une entreprise dynamique de la région du Saguenay, spécialisée dans la transformation d'aluminium par étirage à froid et extrusion, qui emploie entre 60 et 70 personnes. Elle fabrique des produits allant du manche de pelle ergonomique aux cadres de raquettes à neige, en passant par différents composants entrant dans la fabrication de véhicules récréatifs tels des motoneiges, des motomarines et des VTT pour le compte de Bombardier.

Dans le but d'assurer une **saine gestion du dossier de la santé et de la sécurité du travail** dans son entreprise, Spectube a joint la Mutuelle de prévention Santé-Sécurité-Plus.

Depuis janvier 2002, le comité de santé et de sécurité de Spectube a **mis en place des outils d'intervention** qui ont fait leur preuve et qui sont utilisés de façon continue par les représentants des employés et de l'employeur; notons, un programme d'inspection des lieux et des équipements, des règlements en santé et sécurité **connus, compris et appliqués par les employés**, et différents programmes de formation pour différentes catégories d'employés : la conduite des chariots élévateurs, les opérations de ponts roulants, etc.

Spectube a aussi élaboré son Programme de santé avec l'aide de l'équipe de santé du travail du CLSC du Grand Chicoutimi. Ce programme fait l'objet d'une mise à jour périodique.

Après l'analyse des accidents et des incidents (« le passer proche ») des trois dernières années, les membres du comité ont réalisé que les maux de dos occupaient le premier rang quant à la fréquence et à la gravité des accidents du travail chez Spectube. Accompagné dans toutes ses démarches par l'administrateur de la Mutuelle de prévention Santé-Sécurité-Plus, monsieur Pierre Lemay, le comité de santé et de sécurité a préparé, au mois de novembre dernier, un concours s'adressant aux employés et aux employées. Ce concours visait à trouver **un slogan accrocheur afin de sensibiliser tout le monde à la prévention et d'encourager la collaboration de tous**.

Vingt slogans ont été suggérés par les participants au concours et ont été retenus par les membres du comité de santé et de sécurité. Le slogan gagnant a été dévoilé le 19 février 2004, à l'occasion d'une réunion de l'ensemble du personnel.

Le gagnant est monsieur Jean Girard avec le slogan « Un dos ! Une vie ! Penses-y ! ». Monsieur Girard



Jean Girard, le gagnant du concours, et les membres du comité de santé et de sécurité de Spectube.

s'est vu octroyer un prix en argent de 100 \$. Un deuxième prix de 50 \$ a été attribué à monsieur Carl Brassard et deux prix de 25 \$ ont été remis à messieurs Dany Lalancette et Mario Albert.

Spectube a fait faire des affiches et celles-ci ont été placées à différents endroits dans l'usine afin de rappeler à tous que notre dos, c'est aussi notre qualité de vie.

Monsieur Jean Paré, président de Spectube, tient à féliciter les gagnants et à remercier tous ceux qui ont participé au concours : « La sécurité, c'est une affaire d'équipe ».

Le comité de santé et de sécurité est formé de M. Benoît Hudon, François Gobeil, Jean-Guy Harvey, Emmanuel Vandal, Jean Paré et Pierre Lemay. Ce comité travaille déjà sur d'autres projets de prévention. Le travail d'équipe, on y croit ! ■

## SOMMAIRE

- Consolidation du produit
- Impact d'une lésion
- Opération « vérification des programmes de prévention »
- État de la situation
- Les efforts en santé et sécurité, ça rapporte !
- Chronique administration
- Témoignage
- Saviez-vous que...
- Chronique prévention

La prévention, j'y travaille !



## Mot de la directrice

### Consolidation du produit

L'année 2004 s'annonce fort importante pour les mutuelles de prévention. D'abord, elles fêtent leur huitième année d'existence. Cet anniversaire n'est pas sans importance puisque 89 mutuelles ont plus de 5 années d'existence, et plus de 6 000 employeurs peuvent, désormais, bénéficier à plein effets de leur participation à une mutuelle. Une reconnaissance qui a permis aux employeurs membres de mutuelles d'économiser 40 millions de dollars en 2002. Ces réductions ne sont pas le fruit du hasard et pour les préserver, la motivation des membres devra être maintenue alors que les efforts en prévention devront être accrus.

Il en va de même **pour la CSST qui prévoit maximiser ses interventions auprès des mutuelles de prévention.** Ainsi, les visites de conformité seront multipliées lors des interventions des inspecteurs, une attention plus particulière sera portée aux critères d'admissibilité en période de renouvellement et la deuxième phase de l'évaluation des bilans sera mise de l'avant.

Notons que la tendance observée ces dernières années quant à l'augmentation des membres par la mutuelle et quant au regroupement de celles-ci, s'est poursuivie en 2004. Cependant de nouvelles mutuelles se sont ajoutées

empêchant le fléchissement du nombre, celui-ci se stabilisant à 158.

Un nouveau sommet a également été atteint cette année. Avec une croissance de 13,5 % de la population, le nombre d'employeurs en mutuelle a été porté à 23 877. Les masses salariales estimées ont, quant à elles, augmenté de 10 % pour se chiffrer à 11,8 milliards.

À la lecture de ce numéro, vous constaterez que, fidèles à notre habitude, nous vous fournissons de nombreux renseignements qui, nous l'espérons, vous intéresseront : des statistiques, des conseils pratiques, des témoignages pertinents sur les avantages de la prévention.

Il m'apparaît évident que les mutuelles entrent dans une phase de consolidation. **Le maintien de ce succès dépend de la détermination et de la vigilance de chacune et de chacun d'entre nous.** Il n'en tient qu'à nous de poursuivre nos actions pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Bonne lecture !

*Lucille Paré  
Directrice des activités centralisées*

## Opération « Vérification des programmes de prévention 2003 » Le bilan

Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de la prévention dans une saine gestion de la santé et de la sécurité du travail. Malheureusement, comme vous le savez, il est très difficile de quantifier le retour sur l'investissement : Combien d'accidents ai-je pu éviter ? Quels ont été les gains de productivité ? Quels ont été les effets bénéfiques sur les ressources humaines ? Combien ai-je sauvé d'argent sur ma cotisation ? À l'inverse : Est-ce que cet accident aurait pu être évité ? Combien aurais-je épargné en coût de remplacement, en perte matérielle, en perte de productivité ? Est-ce que ça aurait été bénéfique pour les relations travail ?

C'est dans ce contexte qu'un bon programme de prévention prend tout son sens. En effet, celui-ci a pour but l'élimination du danger à la source en permettant

l'identification des risques, la recherche de solutions, l'implantation de correctifs et de moyens de contrôle.

C'est en 1997 que la CSST décidait de faire du programme de prévention une obligation contractuelle essentielle à la participation à une mutuelle de prévention. Depuis, les mutuelles de prévention sont devenues un outil de promotion de la prévention.

Mais au-delà du caractère obligatoire, chacun a intérêt à s'investir dans l'élaboration d'un programme de prévention adapté aux risques associés à chaque établissement. **Appliquer un bon programme de prévention aura tôt ou tard des répercussions positives tant pour les travailleurs que pour l'entreprise.**

La CSST décidait, il y a quelques années déjà, dans le cadre d'une opération intitulée « Vérification des programmes de prévention », de vérifier annuellement si les obligations contractuelles des entreprises étaient remplies. Il s'agissait de développer la plus grande synergie possible entre la CSST et les mutuelles et de faire la promotion de la prévention.

L'année 2003 n'ayant pas fait exception à cette vérification, nous en dévoilons les résultats. En 2003, 75 inspecteurs se sont partagé 578 visites d'employeurs. Ces visites ont permis de constater que 472 employeurs avaient respecté leurs obligations alors que 106 ne l'avaient pas fait. Rappelons que les employeurs n'ayant pas rempli leurs obligations contractuelles se sont vu refuser le privilège de participer à une mutuelle pour l'année 2004. Ces employeurs, s'ils rencontrent les exigences

pourront être réintégrés en 2005. Cependant, il y a fort à parier qu'ils recevront à nouveau la visite d'un inspecteur !

**Mais attention !** Les obligations contractuelles ne sont pas uniquement validées par le biais de l'opération annuelle ! En effet, l'inspecteur peut toujours lors d'une intervention courante vérifier si les critères de participation sont respectés. Qu'il s'agisse d'une intervention de routine, d'une plainte, d'une enquête pour un accident du travail, d'une visite de chantier, le programme de prévention et son application peuvent faire l'objet d'un examen. Par conséquent, l'adhésion à une mutuelle ne doit pas être prise à la légère. **Pour obtenir des réductions de prime sur une base durable, la prise en charge de la santé et de la sécurité est incontournable !** ■

## **Les efforts en santé et sécurité, ça rapporte ! Mais tous doivent y contribuer !**

*En 2004, 89 mutuelles comptant plus de 5 années d'existence donnent la pleine mesure de leur rendement. Les 5 653 employeurs ayant adhéré à leur mutuelle avant 2000 bénéficient, désormais, d'une tarification entièrement basée sur l'expérience de leur mutuelle.*

*Bon nombre de ces employeurs ont donc été récompensés de leurs efforts, mais tous n'ont pas obtenu ce résultat !*

### **Quelques résultats**

En se basant sur les indices de risque, nous dénombrons 86 mutuelles ayant eu des performances autorisant l'obtention de taux inférieurs à ceux de l'unité, contre 3 mutuelles affichant des taux supérieurs. En inventoriant les indices de risque long terme de ces mutuelles, nous obtenons 0,2155 pour la meilleure et 1,3066 pour la moins performante. Ces indices se sont traduits par une baisse de taux pour 91 % des employeurs concernés et une hausse pour 9 % d'entre eux.

### **Quels sont les impacts sur le taux d'un employeur ?**

En prenant l'exemple d'un employeur participant à la mutuelle la plus performante, nous voyons que celui-ci bénéficie d'un taux personnalisé 2004 de 1,09 \$ alors que le taux général de son unité de classification est de 2,83 \$, une différence en sa faveur de 1,74 \$ par tranche de 100 \$ de masse salariale.

Cependant, n'eût été de sa participation à la mutuelle de prévention, la CSST n'aurait pas cotisé cet employeur selon le taux de l'unité puisque sa masse salariale moyenne avoisinant les 2 500 000 \$ lui aurait permis d'obtenir un taux basé

sur sa propre expérience. Nous avons donc simulé le taux théorique qu'aurait obtenu cet employeur compte tenu de ses masses et de ses réclamations sans gravité. Les résultats sont remarquables puisque sans participation à la mutuelle, celui-ci aurait obtenu un taux personnalisé de 1,84 \$. Le bénéfice réel attribuable à la mutuelle est donc de 0,75 \$.

### **Quels sont les effets sur sa cotisation ?**

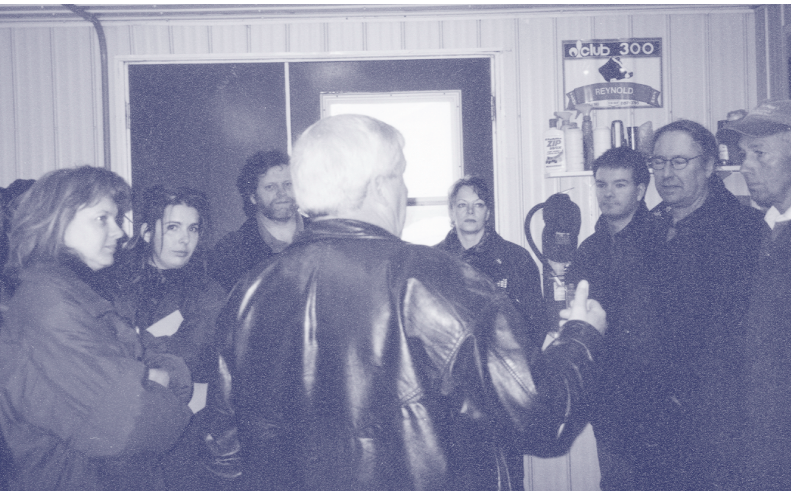
En cotisant cet employeur en fonction de sa masse salariale de 2 880 000 \$, nous obtenons une prime 2004 de 31 392 \$. Cette même prime aurait été de 52 992 \$ si nous avions cotisé cet employeur en fonction de sa seule expérience, soit une hausse de 21 600 \$.

### **Quels auraient été le taux et la cotisation de cet employeur s'il avait participé à la mutuelle ayant connu les moins bons résultats ?**

Il est également intéressant de voir quels auraient été le taux et la cotisation de ce même employeur en lui appliquant les indices de la mutuelle ayant été la moins performante. Si cet employeur avait participé à cette mutuelle depuis 1999, son taux aurait été de 3,43 \$ à la place de 1,09 \$. Sa prime aurait donc été de 98 784 \$, une différence de plus de 65 000 \$ !

Cet exemple illustre bien les possibilités offertes par les mutuelles de prévention en termes de variation de prime. Cependant, rien ne vient sans effort et **la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail est incontournable** pour l'obtention d'une baisse de prime et pour son maintien dans le temps. ■

## La Mutuelle de prévention de l'Union des producteurs agricoles Prévenir ensemble... et économiser



Formation des conseillers en prévention de l'UPA.

*La CSST a rencontré M. Denis Roy, trésorier de l'Union des producteurs agricoles (UPA), pour qu'il nous parle de l'expérience de la Mutuelle de prévention en agriculture.*

**CSST : Comment est venue l'idée de créer une mutuelle de prévention qui regroupe les employeurs agricoles ?**

Denis Roy : C'est un collègue, le directeur des ressources humaines de la Coopérative fédérée de Québec, qui nous a parlé de l'expérience positive avec la mutuelle CFQ. Cette mutuelle regroupe l'ensemble des employeurs des coopératives agricoles du Québec.

Au début de 2002, nous avons fait une analyse de faisabilité, plusieurs alternatives ont été envisagées et finalement, en août, le conseil général de l'Union des producteurs agricoles (UPA) a autorisé la création d'une mutuelle de prévention pour les producteurs agricoles. Au mois de septembre, nous avons recruté intensivement des producteurs agricoles afin qu'ils puissent adhérer à la mutuelle à partir de janvier 2003.

**CSST : Quels sont les principaux éléments à prévoir lorsqu'on envisage la création d'une mutuelle de prévention ?**

D.R. : L'UPA représente tous les producteurs agricoles du Québec sans égard à la grosseur, au type de production, ou au lieu de l'entreprise. L'UPA représente environ 40 000 producteurs. De ce nombre, seulement 13 000 producteurs sont considérés par la CSST comme des employeurs pouvant adhérer à une mutuelle de prévention. Les autres ont une main d'œuvre familiale ne correspondant pas à la définition « d'employeur » de la CSST. Parmi ces 13 000 employeurs, il y a une multitude de très petites entreprises, certaines ayant des masses salariales de 5000 \$, c'est infime !

En tant que parrain de la mutuelle de prévention, l'UPA a dû réfléchir à la mise en place d'une mutuelle plus inclusive que les autres, ce qui concrètement signifiait l'absence de barrières à l'adhésion. Les seuls critères d'adhésion étant d'être membre de l'UPA et d'être un employeur reconnu par la CSST, peu importe la qualité de votre dossier au plan des accidents du travail.

**CSST : Qui fait partie de la mutuelle ?**

D.R. : La première année, nous avons recruté 260 employeurs à travers le Québec, des producteurs de tous les types de production agricole. La deuxième année, nous avons des objectifs ambitieux mais nos efforts nous ont donné 200 adhésions supplémentaires pour un décompte actuel de 430 membres. Nous avons également intégré à la mutuelle les employés de bureau du siège social de l'UPA à Longueuil et les employés des bureaux régionaux. Ces nouveaux venus ont favorisé la croissance de la mutuelle, l'augmentation de la masse salariale et la personnalisation des taux. De plus, c'est une question de solidarité avec les producteurs. **Quand on a l'occasion d'être dans les mêmes programmes qu'eux, on n'hésite pas !**

**CSST : Quels moyens d'intervention avez-vous développés pour faire de la prévention ?**

D.R. : L'UPA est entièrement responsable du volet prévention. Par conséquent, nous avons formé une douzaine de conseillers en prévention à travers le Québec. Ils ne sont pas des professionnels, pas plus que des experts en prévention, ce sont des **promoteurs de la prévention**. Ces conseillers peuvent être des employés de l'UPA ou des producteurs agricoles désignés par leur région pour faciliter l'implantation de la mutuelle. Les conseillers en prévention de l'UPA vont inciter les employeurs à établir et à mettre en application leur plan de prévention.

Nous essayons de **traduire de façon quotidienne les préoccupations des producteurs quant à la prévention** afin qu'ils appliquent jour après jour les mesures liées à la prévention et pas seulement lors de la visite du conseiller. Les producteurs travaillent constamment sous pression et dépendent d'éléments sur lesquels ils n'ont aucun contrôle : ils doivent souvent se dépêcher, récolter avant la pluie, avant la noirceur... Vite et bien ne vont pas toujours ensemble !

Nous avons aussi créé une **trousse d'intervention technique** en collaboration avec la CSST, l'Association canadienne de sécurité agricole, la Coopérative fédérée de Québec et les conseillers en prévention de l'UPA. Cette trousse contient différents éléments d'information regroupés par thèmes. Les employeurs ont également reçu un présentoir pour rendre l'information disponible aux travailleurs. La trousse contient aussi, à titre symbolique, un cadenas pour rappeler que

le cadenassage est un moyen simple et sécuritaire de protéger les travailleurs lors de l'entretien des équipements.

### CSST : Quels avantages les producteurs ont-ils lorsqu'ils adhèrent à la mutuelle de prévention ?

D.R. : Ils peuvent profiter de la visite du conseiller en prévention pour élaborer et mettre en application un plan de prévention adapté à leur entreprise. Lorsque survient un accident, ils reçoivent du soutien pour le suivi des réclamations afin que l'accidenté ait le support qu'il lui faut. **Nous encadrons l'employeur et le travailleur pour assurer le plus rapidement possible le retour au travail.** Nous proposons l'assignation temporaire, un concept sous-utilisé par les employeurs. Avec la mutuelle, les employeurs disposent d'une équipe de professionnels pour répondre à toutes leurs questions.

### CSST : Comment envisagez-vous l'avenir de la mutuelle de prévention de l'UPA ?

D.R. : Le premier défi que nous devons relever, c'est l'adhésion des membres. Que 450 producteurs soient membres de la mutuelle sur un potentiel de 13 000, c'est très peu. Nous comptons sur les producteurs pour convaincre d'autres producteurs et sur le lien de confiance qui existe entre l'UPA et ses membres. Ils savent qu'ils peuvent compter sur notre soutien et nous sommes confiants qu'il y aura une croissance importante de la mutuelle. Il ne faut surtout pas négliger le fait que le travail en prévention rejaillit sur l'ensemble des producteurs québécois. Nous voulons aussi **sensibiliser la jeune génération**, dans les institutions d'enseignement, pour qu'elle intègre l'idée de la prévention à la notion de travail. ■

## Impact d'une lésion Exemple concret des répercussions sur les membres d'une mutuelle

*Le principe est bien connu, une participation à une mutuelle de prévention influence les taux d'un adhérent en fonction de l'expérience du groupe. Ce qui l'est moins, c'est ce que coûte une réclamation pour chacun des membres de la mutuelle.*

Pour illustrer ce principe, rien de tel qu'un exemple concret :

Un employeur adhère à une mutuelle de prévention en 1999. En novembre 2004, il voit un de ses travailleurs être victime d'une lésion professionnelle. En tenant pour acquis que la mutuelle est fortement personnalisée et que la gravité de la réclamation est moyenne, nous obtenons les données suivantes :

<b>Consolidation</b>	mai 2005
<b>Sommes imputées en 2004</b>	4 591 \$ dont 3 000 \$ d'indemnité de remplacement du revenu
<b>Sommes imputées en 2005</b>	4 500 \$ dont 1 500 \$ d'indemnité de remplacement du revenu versée au deuxième trimestre de 2005
<b>Total imputé</b>	<b>9 091 \$</b>
<b>Coût d'indemnisation</b>	<b>10 000 \$ à 48 mois</b>

Puisque cette lésion est survenue dans le courant de l'année 2004, les impacts se feront sentir lors de la tarification des années 2006 à 2009.

Année de tarification	Impact de la lésion
2006	1 500 \$
2007	8 700 \$
2008	8 100 \$
2009	6 600 \$
<b>Total</b>	<b>24 900 \$</b>

Ainsi, les employeurs participant à cette mutuelle de prévention en 2004, verront leurs primes augmenter de 24 900 \$. Ce montant sera partagé entre les employeurs en tenant compte de la taille et de la classification de leur entreprise. Rappelons que cette somme sert à couvrir tous les frais encourus relativement à cette lésion, et ce, même après la période de référence servant aux calculs. Elle permet également de financer les partages de coûts entre les employeurs, l'administration de la prévention et de la réparation, etc.

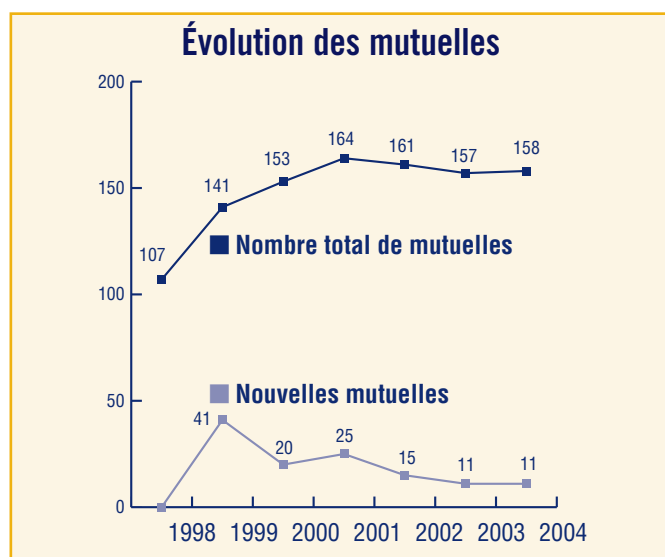
À première vue, il peut sembler coûteux de joindre une mutuelle, mais il s'agit d'une fausse perception. À l'inverse de cette perception, imaginez les effets d'une meilleure prévention sur les primes de l'ensemble des membres !

En conclusion, cet exemple illustre bien l'importance que tous aient à cœur la prise en charge de la santé et de la sécurité, puisque **qu'une dégradation de l'expérience se soldera inévitablement par des hausses de taux.** ■

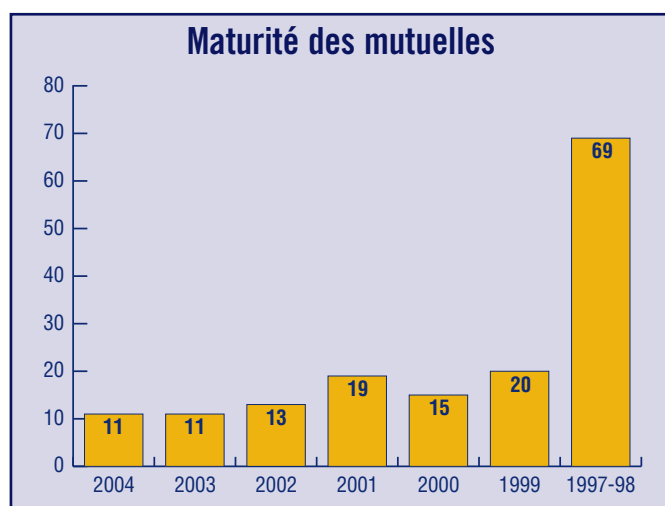
## État de la situation Portrait 2004

L'augmentation des adhérents observée en 2003, s'est poursuivie avec l'arrivée de **2 848 nouveaux membres**. Cette hausse de **13,5 %** porte le nombre de mutualistes à 23 877 employeurs et 30 180 établissements. La masse salariale, quant à elle, est estimée à 11,8 milliards alors qu'elle était de 10,8 en 2003.

Le nombre de mutuelles est resté sensiblement le même, soit 158, puisque les 10 dissolutions de mutuelles ont été compensées par l'arrivée de 11 nouvelles. Mentionnons que 82 % des employeurs appartenant aux mutuelles dissoutes ont intégré d'autres regroupements.



Désormais, **89 mutuelles regroupent des employeurs pouvant bénéficier d'une tarification entièrement basée sur l'expérience de leur mutuelle**, puisqu'ils en sont membres depuis au moins 5 années. L'an prochain, ce nombre sera porté à 104, puisque les 15 mutuelles créées en 2000 se joindront à ce club sélect.



Cette année encore, la tendance observée quant à la distribution du nombre d'adhérents par mutuelle, s'est maintenue. Autrement dit, tout en étant plus nombreuses, les mutuelles les plus grosses ont poursuivi leur croissance. À l'inverse, les mutuelles comprenant moins de 50 employeurs ont vu leur nombre réduit de 7 mutuelles.

### Répartition du nombre d'employeurs par mutuelle en 2003

Nombre d'employeurs	Nombre de mutuelles	Proportion des mutuelles
Moins de 10	23	15 %
10 à 19	22	14 %
20 à 49	30	19 %
50 à 99	23	15 %
100 à 199	23	15 %
200 à 499	27	17 %
500 et plus	10	6 %
<b>Total</b>	<b>158</b>	

Les Services médicaux et sociaux, l'Agriculture, et la Fabrication de produits en métal ont été les secteurs d'activité qui ont connu les plus grandes augmentations de membres avec une croissance respective de 37,4 %, 23,4 % et 19,5 %. Les secteurs détenant la palme du plus grand nombre d'employeurs ont été : Commerce (6 504 employeurs regroupés en mutuelle), Bâtiment et travaux publics (5 994) et Autres services commerciaux et personnels (3 735). Le secteur des Bâtiment et travaux publics est celui possédant le plus haut pourcentage de pénétration avec 31,7 % de ses employeurs regroupés en mutuelle.

En 2004, la situation des secteurs sous-représentés n'a pas tellement évolué, nous trouvons à nouveau : Finances, assurances et affaires immobilières avec seulement 2,8 % d'employeurs constitués en mutuelles, Services médicaux et sociaux avec 4,2 % et Enseignement et services annexes avec 4,3 %.



## Chronique Administration par Rémi Gauthier

### Comment choisir une mutuelle ?

Pour choisir une mutuelle de prévention, **il faut, en premier lieu, bien s'informer.** S'informer sur ce qu'est réellement une mutuelle, s'informer sur les membres qui la composent, sur les services offerts et les coûts exigés pour en faire partie.

#### Qu'est-ce qu'une mutuelle ?

Rappelons qu'une mutuelle est formée d'un regroupement d'employeurs qui vont obtenir une prime d'assurance en fonction de l'expérience du groupe. Si l'expérience est bonne la prime sera bonne, si elle est mauvaise la prime sera mauvaise, d'où l'importance de choisir une bonne mutuelle et de s'investir dans la prévention.

#### Une bonne gestion

Comme la performance du groupe est importante, il faut choisir une mutuelle qui est bien gérée. Il faut donc se poser les questions suivantes : Qui gère la mutuelle : une firme privée, une association ou un comité ? Gère-t-on cette mutuelle rigoureusement ? Qui décide de l'admission ou de l'exclusion des membres de la mutuelle et quels sont les critères de sélection ? Quels sont les moyens de contrôle et de surveillance choisis par la mutuelle ?

#### Les services offerts

Quels sont les services offerts par la mutuelle ? Est-ce qu'elle peut vous aider à élaborer votre programme de prévention ? Donne-t-elle que de l'information écrite ou téléphonique ou y a-t-il des visites régulières d'un représentant en prévention ?

Pour la gestion des accidents, vous offre-t-elle un soutien pour l'assignation temporaire, le maintien en emploi et la réadaptation des travailleurs ? Vous propose-t-on de la formation pour répondre aux besoins de votre entreprise ? etc.

#### Les coûts

Quels sont les coûts de votre adhésion à la mutuelle ? Est-ce que vous devrez payer un pourcentage de votre masse salariale ou bien un pourcentage de vos réductions de primes ? Devrez-vous déboursier pour faire analyser votre dossier ? Serez-vous facturé pour la formation de vos travailleurs ? Quant à la gestion des réclamations, devrez-vous assumer certains frais pour être représenté par la mutuelle ?

#### L'expérience

L'expérience de la mutuelle est un critère de sélection. Le passé ne garantit pas nécessairement l'avenir, **mais si une mutuelle a été bien gérée jusqu'à maintenant et que les membres ont à cœur la prévention, il y a de bonnes chances qu'il en soit ainsi dans l'avenir.** Donc, si la mutuelle existe depuis plusieurs années (1999 et avant), on peut demander l'impact qu'a eu la performance de la mutuelle sur la prime des employeurs. Il faut aller au-delà des publicités qui sont faites à ce sujet et demander la véritable réduction qu'a obtenue la mutuelle.

#### Où s'informer ?

Le site web de la CSST donne la liste des mutuelles existantes ([www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)). Les différents bureaux régionaux de la CSST peuvent également répondre à vos interrogations.

## Saviez-vous que...

### Première année d'impact

En participant à une mutuelle de prévention, vous espérez que vos efforts en santé et sécurité du travail vous donneront une baisse appréciable de vos primes payées à la CSST. Mais quand verrez-vous les premiers effets sur vos taux ?

Bien qu'une participation à une mutuelle de prévention ne garantisse pas nécessairement une baisse des taux, il faut savoir que **les effets de la mutuelle se font sentir lors de la deuxième année suivant la première année de participation.** Par conséquent, si vous adhérez à une mutuelle

en 2004, les premiers effets se feront sentir seulement en 2006. Vos taux 2004 ne changeront pas. La mutuelle n'influencera pas vos taux 2005 non plus !

Il faut également savoir que **les effets sont graduels.** L'année 2006 sera la première année où comme membre d'une mutuelle, vous obtiendrez de légers effets sur vos taux. Ils seront plus substantiels en 2007 et culmineront en 2009. Ainsi, il faut généralement attendre jusqu'à la quatrième année suivant votre adhésion pour avoir un effet important sur vos taux. ■

#### ADHÉSION D'UN EMPLOYEUR EN 2004

Année de tarification	Effet de la mutuelle sur les taux de l'employeur	Expérience utilisée pour le calcul des taux
2004 - 2005	Sans effet	1999 à 2002 employeur - 2000 à 2003 employeur
2006	Effet léger	2001 à 2003 employeur - 2004 mutuelle
2007	Impact moyen*	2002-2003 employeur - 2004-2005 mutuelle
2008	Bon impact	2003 employeur - 2004 à 2006 mutuelle
2009	Plein effet	2004 à 2007 mutuelle

\* Effet élevé pour les mutuelles fortement personnalisées

### Conditions gagnantes pour une prise en charge véritable de la SST

#### 1 Engagement et soutien de la haute direction

##### La politique de SST

- est connue de tout le personnel
- est soutenue par des actions concrètes
- est intégrée dans le processus de production courant

#### 2 Participation de tous les travailleurs

##### Les travailleurs sont encouragés par la haute direction et les gestionnaires

- à participer aux mesures visant la santé et la sécurité du travail
- à signaler les risques et à proposer des solutions
- à respecter les règles de sécurité
- à participer activement aux mécanismes de prise en charge

#### 3 Responsabilisation des employés et des gestionnaires de tous les paliers et occupant tous les types de fonctions

##### Responsabilités relatives à la SST

- sont clairement définies et connues de tout le personnel
- sont incluses dans les descriptions de tâches
- sont intégrées dans les tâches quotidiennes et courantes

#### 4 Mise en application du programme de prévention ou du plan d'action annuel

##### Le contenu du programme ou du plan

- dangers et risques identifiés, priorités établies
- correctifs prévus pour éliminer des dangers
- moyens de contrôle et de suivi nécessaires intégrés dans le plan et appliqués

##### Ses caractéristiques

- est connu de tous; il existe dans une forme qu'on peut facilement consulter
- contient un échéancier et des responsabilités définies
- est élaboré avec les travailleurs ou avec le comité SST
- mis à jour au moins une fois l'an, avec des priorités révisées
- sa réalisation est suivie et soutenue par la direction

#### 5 Évaluation du rendement de l'entreprise en SST

##### L'évaluation

- est faite au moins une fois par année par la direction et le résultat est connu de tous
- porte sur la réalisation du plan d'action, les activités du comité, les activités de prévention, les statistiques sur les accidents, etc.
- tient compte de la gestion des dossiers d'accidents, des retours au travail etc.

#### À propos des mutuelles de prévention

Juin 2004 / Vol. 3, N° 1

##### Directrice des opérations centralisées

Lucille Paré

##### Coordination

Christine Bureau, Direction des communications

##### Rédaction

Rémi Gauthier et Claude-Frédéric Forest, Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention  
Christine Bureau, Direction des communications  
Nicole Ouellette, Direction de la prévention-inspection

##### Révision

Lisette Légaré, Direction des communications

##### Collaboration

Denis Roy, L'Union des producteurs agricoles  
Pierre Lemay, Sécurité Pro-Action inc.

##### Infographie

Communication SponsorAim

##### Photographies

Rocket Lavoie  
Roch Théroix  
UPA

##### Impression

Imprimerie le Renouveau

##### Distribution

Division du courrier et de la messagerie

##### Suivi d'impression et de distribution

Lise Tremblay, Direction des communications

© CSST 2004

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec  
- Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN 1499-8823