



SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL  
**CE QUE VOUS  
DEVEZ SAVOIR  
SUR LES MUTUELLES  
DE PRÉVENTION**



## TABLE DES MATIÈRES

Qu'est-ce qu'une mutuelle de prévention ?	3
Quels sont les critères d'admissibilité ?	3
Quelles sont les obligations de l'employeur et celles de la mutuelle de prévention ?	4
Le programme de prévention	5
Quelles sont les incidences sur la prime et quand sont-elles observables ?	6
Quels sont les bénéfices indirects ?	7
Quelles sont les dates à retenir ?	8
Comment choisir une mutuelle de prévention ?	8

---

**Ce guide a pour but de répondre aux questions des employeurs qui prévoient se regrouper pour faire de la prévention.**

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux finances, en collaboration avec la Direction générale des communications.



## QU'EST-CE QU'UNE MUTUELLE DE PRÉVENTION ?

Une mutuelle de prévention est un regroupement d'employeurs qui choisissent de s'engager dans une démarche visant à favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification relative à la santé et à la sécurité du travail qui reflète leurs efforts.

## QUELS SONT LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ ?

Bien que l'adhésion à une mutuelle de prévention soit facultative, qu'aucun lien ne soit nécessaire entre les employeurs et qu'aucune exigence ne soit imposée quant à la nature des activités, trois critères d'admissibilité s'appliquent.

Tout d'abord, le demandeur doit être un employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Les travailleurs autonomes et les entreprises n'employant aucun travailleur ne peuvent donc pas adhérer à une mutuelle de prévention.

Ensuite, l'employeur doit être en règle avec la CNESST. Cela suppose qu'il respecte toutes les obligations qu'imposent la LATMP et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Par exemple, l'employeur en défaut d'acquitter sa cotisation ne peut pas adhérer à une mutuelle de prévention.

Finalement, les employeurs assurés au taux de l'unité et au taux personnalisé sont admissibles. Les employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif ne sont pas admissibles parce que leur performance est déjà pleinement reconnue par ce mode de tarification.



## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET CELLES DE LA MUTUELLE DE PRÉVENTION ?

Les droits et les obligations des parties sont précisés dans un contrat annuel signé entre les employeurs et la CNESST.

### L'employeur

Les obligations contractuelles s'appuient sur les cinq **conditions gagnantes** de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST), soit l'engagement et le soutien de la haute direction ; la participation des travailleurs et travailleuses ; les responsabilités en santé et sécurité du travail des travailleurs et des employeurs ; l'organisation de la prévention ; et l'évaluation de la performance de l'entreprise en santé et sécurité du travail.

Chaque employeur membre de la mutuelle de prévention doit :

1. mettre en application un programme de prévention pour chacun de ses établissements pendant la durée de l'entente, le mettre à jour et le diffuser aux travailleurs par tout moyen leur permettant de le consulter facilement. Ces obligations s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 pour un membre de la mutuelle de prévention qui n'avait pas à mettre en application un tel programme en vertu de la loi ou d'une entente antérieure. Ce délai peut toutefois être prolongé avec l'accord de la CNESST pour des motifs qu'elle estime raisonnables ;
2. mettre en place des moyens pour promouvoir la connaissance du programme de prévention par les travailleurs ;
3. mettre en place des moyens pour favoriser la participation des travailleurs à la prise en charge de leur santé et de leur sécurité au travail ;
4. utiliser des méthodes et des techniques pour identifier les risques, les éliminer et les contrôler ;
5. planifier les actions en santé et sécurité du travail à mettre en œuvre pour l'année à venir ;
6. effectuer un bilan annuel des actions en santé et sécurité du travail réalisées ;
7. désigner, en collaboration avec les autres membres de la mutuelle de prévention, un responsable en santé et sécurité du travail pour la mutuelle de prévention qui a pour fonctions d'accompagner et de soutenir les membres de la mutuelle de prévention dans leur prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et d'intervenir en vue de faire corriger les situations inadéquates qui lui ont été signalées par la CNESST. Ce responsable sera l'interlocuteur principal de la CNESST, mais pourra, au besoin, déléguer ses tâches à d'autres collaborateurs ;
8. collaborer avec le responsable en santé et sécurité du travail désigné par la mutuelle de prévention afin d'améliorer sa prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et de corriger les situations inadéquates ;
9. diffuser aux travailleurs, par tout moyen leur permettant de le consulter facilement, un avis indiquant qu'il est membre d'une mutuelle de prévention pour l'année d'application de l'entente.



## La mutuelle

La mutuelle doit désigner un responsable de la santé et de la sécurité du travail lors de la création ou du renouvellement de la mutuelle. De plus, elle doit démontrer qu'elle favorise concrètement la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleuses et travailleurs accidentés. Cette démonstration doit se faire au moment de la soumission du projet de regroupement par un exposé sommaire faisant état des mesures envisagées pour l'année à venir.

À l'occasion du renouvellement de l'entente, la mutuelle doit produire le bilan des activités mises en œuvre pour atteindre les objectifs fixés dans l'exposé sommaire.

## LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

La LSST a pour objectif l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. L'élaboration et la mise en application d'un **programme de prévention** constituent un moyen d'atteindre cet objectif.

Le programme se veut une démarche pratique de prévention des maladies et des accidents liés au travail qui doit s'intégrer à la gestion courante d'un établissement. Ainsi, le programme de prévention sert de plan d'action pour repérer les dangers, les éliminer et assurer le maintien de la santé et de la sécurité des travailleurs. Son application est essentielle pour prévenir les lésions professionnelles.



## QUELLES SONT LES INCIDENCES SUR LA PRIME ET QUAND SONT-ELLES OBSERVABLES ?

La participation à une mutuelle de prévention assujettit l'employeur membre au taux personnalisé. Autrement dit, le taux de l'unité correspondant aux activités de l'employeur sera ajusté en tenant compte des efforts investis en santé et sécurité du travail. L'adhésion à une mutuelle suppose également que le taux de l'employeur membre sera désormais déterminé à partir des masses salariales et des prestations de tous les employeurs de la mutuelle de prévention. Par conséquent, l'adhésion à une mutuelle de prévention ne signifie pas automatiquement une réduction de la prime, puisque cette réduction dépend des résultats obtenus par les membres de la mutuelle. Si la performance des membres de la mutuelle est inférieure à celle de l'unité, le taux peut même augmenter.

La participation à une mutuelle aura des répercussions sur la prime au cours de la deuxième année suivant l'année de l'adhésion à la mutuelle. Par conséquent, si un employeur adhère à une mutuelle en 2023, les premiers effets sur la prime se feront sentir en 2025. La participation à une mutuelle n'aura pas d'incidences sur la prime de 2023 ni sur celle de 2024. Dans le même ordre d'idées, si l'employeur quitte la mutuelle à la fin de la première année de participation, les effets sur la prime s'étaleront sur quatre années de tarification.

ANNÉE D'ADHÉSION	ANNÉES DE TARIFICATION TOUCHÉES
2023	2025, 2026, 2027, 2028

---



L'employeur doit également noter que les effets sont graduels et qu'ils culminent à la cinquième année suivant celle de l'adhésion.

### ADHÉSION D'UN EMPLOYEUR EN 2023

ANNÉE DE TARIFICATION	EFFET DE LA MUTUELLE SUR LES TAUX DE L'EMPLOYEUR	EXPÉRIENCE UTILISÉE POUR LE CALCUL DES TAUX
2023	AUCUN	DE 2018 À 2021 : EMPLOYEUR
2024	AUCUN	DE 2019 À 2022 : EMPLOYEUR
2025	LÉGER	DE 2020 À 2022 : EMPLOYEUR 2023 : MUTUELLE
2026	MOYEN	2021 ET 2022 : EMPLOYEUR 2023 ET 2024 : MUTUELLE
2027	IMPORTANT	2022 : EMPLOYEUR 2023 À 2025 : MUTUELLE
2028	MAXIMAL	2023 À 2026 : MUTUELLE

Il faut généralement attendre jusqu'à la troisième année suivant l'année d'adhésion pour constater un effet notable sur le taux.

### QUELS SONT LES BÉNÉFICES INDIRECTS ?

En plus d'une réduction de prime liée à la performance d'une mutuelle, une bonne gestion de la santé et de la sécurité du travail amène une diminution des coûts indirects imputables aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles : par exemple, les coûts liés aux pertes matérielles découlant de l'accident, à la formation d'un remplaçant, à la baisse de productivité et à d'autres facteurs. Il est même possible que les coûts indirects soient plus importants que les coûts directs reflétés par les primes. Il s'agit donc d'un autre aspect qui peut ajouter à l'intérêt financier d'adhérer à une mutuelle.



## QUELLES SONT LES DATES À RETENIR ?

### Avant le 1<sup>er</sup> octobre

Dépôt, par le gestionnaire de la mutuelle, du projet écrit<sup>1</sup> en vue de la création d'une mutuelle ou de son renouvellement, y compris la liste de tous les membres de la mutuelle

### Avant le 31 décembre

Acceptation ou refus du projet par la CNESST et retour du contrat signé, le cas échéant

### Avant le 1<sup>er</sup> avril

Élaboration du programme de prévention par le nouveau membre

### Pour le 1<sup>er</sup> janvier

Mise à jour du programme de prévention par l'employeur qui renouvelle son adhésion à la mutuelle

## COMMENT CHOISIR UNE MUTUELLE DE PRÉVENTION ?

Les mutuelles de prévention ont été conçues afin que les employeurs aient toute la latitude nécessaire pour leur création et leur gestion. Par conséquent, **la CNESST ne se prononce pas sur la valeur d'une mutuelle ni sur son gestionnaire**. Cependant, elle voit à ce que les entreprises membres de la mutuelle respectent leurs engagements contractuels.

Il incombe donc à l'employeur d'entreprendre les démarches nécessaires pour la sélection ou la création d'une mutuelle. Un employeur avisé devrait notamment considérer les éléments suivants :

- réputation et expérience du gestionnaire;
- frais perçus par la mutuelle;
- services offerts en fonction des frais exigés;
- accessibilité du gestionnaire;
- services disponibles et fournis par le responsable de la mutuelle;
- mode de gestion de la mutuelle;
- résultats obtenus par les autres membres;
- possibilité d'obtenir des services adaptés;
- dimension de la mutuelle.

---

1. Le projet écrit doit contenir, pour les nouveaux membres, un des formulaires suivants : *Résolution en vue de la signature d'une entente avec la CNESST pour la constitution d'une mutuelle de prévention* ou *Procuration en vue de la signature d'une entente avec la CNESST pour la constitution d'une mutuelle de prévention*.



Voici une liste de services qui pourraient notamment être offerts par les gestionnaires de mutuelles :

- soutien dans la mise en place d'un processus d'accueil SST pour les nouveaux employés;
- service-conseil relativement à la prévention et à l'élaboration d'un programme de prévention;
- soutien dans la gestion des réclamations auprès de la CNESST;
- accompagnement dans la gestion des accidents du travail, pour les volets tant médical qu'administratif;
- service-conseil juridique et représentation de l'employeur auprès de la CNESST, de la Direction générale de la révision administrative et du Tribunal administratif du travail;
- accès à différents programmes de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail;
- soutien dans la mise en place d'un calendrier d'inspection du milieu de travail;
- visite des établissements ou des chantiers de construction pour identifier les risques et proposer des correctifs;
- accès à différents outils et à de la documentation en lien avec la santé et la sécurité du travail;
- soutien lié aux lésions professionnelles et accès à des médecins et à des expertises médicales;
- analyse et suivi du dossier financier à la CNESST;
- enquête lors d'accidents du travail;
- évaluation ergonomique des postes de travail;
- accès à un conseiller pour répondre aux interrogations en matière de santé et sécurité du travail;
- évaluation et suivi de la performance de la mutuelle ou de votre entreprise en SST.

Pour en savoir plus sur les mutuelles de prévention, communiquez avec nous au 1 844 838-0808 ou consultez les publications suivantes ainsi que la liste des mutuelles de prévention existantes sur notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca** :

- *Guide en vue de la création d'une mutuelle de prévention* ;
- *Assignment temporaire – Les conditions gagnantes d'un retour au travail durable.*

---

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

ISBN 978-2-550-93480-6 (PDF)



**Pour nous joindre**  
**cnesst.gouv.qc.ca**  
**1 844 838-0808**