

# de Mutuelles de prévention

## Guide en vue de la création d'une mutuelle

*Bas-Saint-Laurent Québec Sagoué Côte-Nord Outaouais Yamaska Longueuil Saint-Jean-sur-Richelieu  
Île-de-Montréal Chaudière-Appalaches Estrie Laurentides Vallée-de-la-Matipon Gaspésie  
Gaspésie Îles-de-la-Madeleine Sagoué-Sac-Saint-Jean Lanaudière Mauricie et Centre-du-Québec*

La prévention, j'y travaille !

**CSST**  
www.csst.qc.ca

# Table des matières

Un produit d'assurance sur mesure .....	3
La création d'une mutuelle .....	4
Le choix des partenaires et ses effets sur la prime .....	5
Les conditions et les obligations .....	6
Le programme de prévention .....	7
La réadaptation et le retour en emploi .....	8
La présentation d'un projet de regroupement .....	9
La mutuelle en trois étapes .....	10
Le contrat .....	11
Le renouvellement de l'entente .....	15
Les effets d'une bonne performance sur la prime .....	16



# Un produit d'assurance sur mesure

## **L**a Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) offre un produit d'assurance conçu sur mesure pour les petites et moyennes entreprises (PME) du Québec : les mutuelles de prévention.

Avant la création des mutuelles de prévention, la prime d'assurance des PME tenait peu compte de leur performance individuelle ; elle correspondait plutôt à la performance moyenne des entreprises de leur secteur d'activité. C'est ce qu'on appelle la tarification au taux de l'unité. En se regroupant en mutuelle de prévention, les PME peuvent profiter de la tarification au taux personnalisé, qui prend en considération leur performance en matière de santé et de sécurité du travail. Plus la prime globale du groupe est importante, plus sa performance est prise en compte, et moins le taux de l'unité se fait sentir.

## 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 afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification qui reflète leurs efforts. En effet, en constituant une mutuelle, les employeurs seront collectivement assurés selon le mode au taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de santé et de sécurité du travail<sup>1</sup>.

## L'objectif poursuivi

Avec la création des mutuelles de prévention, la CSST poursuit un double objectif. D'une part, inciter les PME à prendre des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité de leurs employés. D'autre part, faire en sorte que, pour chaque année de participation à une mutuelle, les employeurs paient une prime d'assurance qui correspond à leur performance.

1. Un travailleur autonome ne peut devenir membre d'une mutuelle de prévention, car il n'est pas considéré comme un employeur.

# La création d'une mutuelle

La CSST n'impose pas de cadre rigide ni de règles précises pour la création d'une mutuelle. Les employeurs peuvent se regrouper en fonction de leurs affinités. Le nombre de membres, la nature de leurs activités et la forme juridique de l'association sont laissés à la discrétion des employeurs. Précisons que la participation à une mutuelle est facultative, mais qu'elle s'applique à l'ensemble des activités d'un employeur.

À titre d'exemple, si les concessionnaires automobiles du Québec souhaitent former une seule mutuelle, ils sont libres de le faire. Ils peuvent tout aussi bien choisir de créer autant de mutuelles qu'il existe d'associations régionales. Ou, encore, un concessionnaire peut choisir de se regrouper avec des carrossiers ou des garagistes de son milieu.

La seule condition concerne le niveau des primes. La somme des primes annuelles des membres de la mutuelle doit être supérieure au seuil fixé pour l'assujettissement au taux personnalisé. Ce mode de tarification s'applique aux employeurs dont la prime annuelle totale, en 2004, est généralement de l'ordre de 5 000 \$.

En outre, les employeurs doivent se doter d'un mécanisme approprié pour le règlement des conflits qui peuvent survenir entre eux, la CSST ne voulant pas être partie à aucun litige pouvant survenir entre les membres de la mutuelle.

# Le choix des partenaires et ses effets sur la prime

Il est dans l'intérêt de chaque employeur de choisir ses partenaires avec soin car, pour chaque année de participation, c'est la performance de la mutuelle et non celle de son entreprise qui est prise en considération pour le calcul de la prime des années futures.

En effet, grâce au mode de tarification au taux personnalisé en vigueur depuis 1999, les bénéfices d'un véritable investissement en santé et sécurité s'étalent sur quatre années. Ainsi, l'employeur qui devient membre d'une mutuelle pour l'année 2005 verra sa prime modifiée lors de la tarification des années 2007 à 2010, même s'il quitte la mutuelle à la fin de 2005.

De la même manière, lorsqu'il décide de quitter la mutuelle, sa performance pour l'année de participation aura des répercussions sur la prime des autres membres pendant les quatre années suivantes.

## Les effets sur la prime

Mutuelle	Année d'adhésion	Années de tarification touchées
Employeur A Employeur B ... Employeur Z	2005	2007, 2008, 2009, 2010

Chaque membre d'une mutuelle demeure le seul responsable du paiement de sa facture.

# Les conditions et les obligations

## L'admissibilité

L'employeur qui souhaite faire partie d'une mutuelle de prévention doit répondre à deux critères d'admissibilité.

D'abord, il doit être en règle avec la CSST. Cela implique qu'il respecte toutes les obligations que lui imposent la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Ensuite, il doit être tarifé au taux de l'unité ou au taux personnalisé<sup>2</sup>.

## Les obligations de l'employeur

Lors de la première année de participation à la mutuelle, chaque employeur doit élaborer un programme de prévention conforme à la LSST<sup>3</sup> avant le 1<sup>er</sup> avril<sup>4</sup> suivant l'entrée en vigueur de l'entente.

Pendant la durée de l'entente, l'employeur doit tenir à jour le programme de prévention et l'appliquer dans chacun de ses établissements ; le programme ainsi qu'un avis indiquant que l'employeur est membre d'une mutuelle de prévention doivent être affichés dans chaque établissement ou à tout autre endroit facile d'accès pour les travailleurs.

Pour les années subséquentes, le programme de prévention doit être mis à jour et appliqué dès le début de l'entente, soit le 1<sup>er</sup> janvier.

## Les obligations de la mutuelle

La mutuelle doit démontrer qu'elle favorise concrètement la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés.

Cette démonstration se fait lorsque le groupe demande à conclure une entente avec la CSST. Au terme d'une année, la mutuelle doit faire état des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés et des résultats obtenus. Les sections « La présentation d'un projet de regroupement » et « Le renouvellement de l'entente » dans les pages qui suivent traitent de cet aspect.

2. Les employeurs assurés selon le mode rétrospectif ne sont pas admissibles parce que leur performance est déjà pleinement reconnue par ce mode de tarification.

3. La CSST n'exige toutefois pas que celui-ci contienne le programme de santé spécifique à l'établissement que prescrit l'article 113 de la LSST, sauf pour les établissements déjà tenus par cette obligation en vertu de cette loi et du *Règlement sur le programme de prévention*.

4. Pour des motifs raisonnables, la CSST peut prolonger le délai d'élaboration du programme de prévention.

# Le programme de prévention

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* 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 constitue une démarche pratique de prévention des accidents et des maladies 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 identifier les dangers, les éliminer et assurer le maintien de la santé et de la sécurité des travailleurs. Son application est nécessaire pour prévenir les lésions professionnelles.

## Le contenu d'un programme de prévention<sup>5</sup> :

- Des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés ainsi que les moyens et équipements de protection collective ;
- Des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif ;
- Les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement ;
- Les modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l'établissement, qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement ;
- La désignation des moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement ;
- Des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.

Le *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et de la moyenne entreprise*, joint au présent document, est un outil de travail simple et pratique qui vous aidera dans votre démarche.

5. Voir l'article 59 de la LSST.

# La réadaptation et le retour en emploi

**L**e document de présentation d'une mutuelle doit démontrer l'importance que cette dernière accorde au retour en emploi des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle chez les employeurs membres. L'adoption d'une approche gagnant-gagnant axée sur un retour au travail prompt et durable est nécessaire.

À la suite d'une lésion professionnelle, l'employeur doit toujours se soucier de maintenir le lien d'emploi du travailleur. À cette fin, il prendra les moyens nécessaires pour assurer le prompt et durable retour en emploi du travailleur. Les employeurs d'une mutuelle peuvent se doter de moyens collectifs pour atteindre ce but.

Tout au long du processus, la CSST peut mettre son expertise à la disposition de l'employeur et du travailleur. Elle peut également proposer des mesures de réadaptation qui aident le travailleur à recouvrer son autonomie.

Pour plus d'information, consultez les documents ci-joints intitulés *Le maintien du lien d'emploi* et *L'assignation temporaire*.

# La présentation d'un projet de regroupement

Les employeurs voulant former une mutuelle de prévention doivent soumettre leur projet par écrit à la CSST avant le 1<sup>er</sup> octobre d'une année pour que l'entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier suivant. Pour ce faire, ils désignent une personne qui se chargera de la correspondance avec la CSST.

La personne désignée doit faire parvenir à la CSST la liste des noms des employeurs, leurs adresses d'affaires, leurs numéros d'employeur (numéro d'entreprise du Québec ou numéro d'employeur à la CSST), l'extrait de la résolution<sup>6</sup> ou la procuration<sup>7</sup>, selon le cas, qui indique le nom de la personne autorisée à signer des documents au nom de l'entreprise, ainsi qu'un exposé sommaire des raisons pour lesquelles le regroupement permettrait d'atteindre les objectifs énoncés à la partie « Les obligations de la mutuelle ».

Pour soumettre un projet, la personne désignée choisit la présentation qui lui convient et adresse la demande de regroupement à :

**Service des comptes majeurs  
et des mutuelles de prévention  
CSST**

524, rue Bourdages, bureau 381  
C. P. 1200, succursale Terminus  
Québec (Québec) G1K 7E2

Pour obtenir des données financières sur le dossier d'un ou de plusieurs employeurs de la mutuelle, la personne désignée doit remplir le formulaire *Autorisation d'accès à des dossiers accordée par l'employeur* et le faire signer par chaque employeur concerné.

6. Extrait d'une résolution des administrateurs.

7. La procuration en vue de la signature avec la CSST pour la constitution d'une mutuelle de prévention.

# La mutuelle en trois étapes

## 1. À l'intention du nouvel adhérent

Lorsque la CSST reçoit une demande de regroupement, elle envoie à chacun des employeurs visés par le projet un document d'information à propos des mutuelles de prévention. Ce document contient tous les renseignements nécessaires afin que chacun des employeurs puisse prendre une décision éclairée.

Sur demande, une rencontre peut être organisée afin de répondre aux besoins d'information des employeurs.

## 2. L'étude du dossier

Chaque projet de création d'une mutuelle est analysé par la CSST. Elle vérifie notamment si chaque employeur est en règle, si aucun n'est assujéti au mode rétrospectif et si le projet de regroupement présenté par les employeurs permettra d'atteindre les objectifs poursuivis.

Avant le 31 décembre précédant l'année de participation, la CSST informe par écrit les employeurs qu'elle accepte ou refuse de conclure une entente. Si la demande est refusée, elle communique aux employeurs les motifs du refus dans les plus brefs délais.

## 3. Un contrat annuel

Lorsqu'un projet est accepté, un contrat est signé entre la CSST et tous les employeurs pour officialiser la création de la mutuelle. D'une durée d'un an, le contrat mise sur la responsabilisation des employeurs et reflète les efforts de déréglementation de la CSST.

Le contrat précise les conditions particulières d'assujétissement des employeurs à des taux personnalisés ainsi que les modalités particulières de calcul de ces taux. Il établit également les droits et les obligations des employeurs membres d'une mutuelle de prévention.

Les employeurs doivent signer le contrat et le retourner à la CSST au plus tard le 31 décembre de l'année précédant la date de son entrée en vigueur. Toutefois, dans tous les cas, ils bénéficient d'un délai d'au moins 30 jours à compter de la date de l'acceptation de l'entente pour signer et retourner le contrat à la CSST, qui le signe à son tour.

# Le contrat

Le contrat comporte quatre volets :

1. la désignation des parties ;
2. les « attendus » ;
3. le corps de l'entente ;
4. les signatures.

Voici le contenu sommaire de chacun de ces volets.

## 1. La désignation des parties

Outre la CSST, chacun des membres de la mutuelle de prévention est désigné comme partie à l'entente. Cependant, les employeurs pris collectivement sont désignés par le terme « mutuelle de prévention ».

Les personnes morales, telles les compagnies, doivent autoriser, par résolution de leur conseil d'administration, une personne à signer l'entente en leur nom. Le nom de cette personne est inscrit dans la désignation des parties, tout comme celui de la personne autorisée par une société à signer l'entente en son nom.

# Le contrat

## 2.

### Les « attendus »

Ce volet du contrat situe l'entente dans son contexte et énonce les principales considérations qui ont amené les parties à s'engager contractuellement. On y réaffirme le pouvoir de la CSST de conclure de telles ententes en vertu de la LATMP et du règlement-cadre.

Les parties y reconnaissent que l'entente est conclue dans le respect du cadre déterminé par ce règlement. Elles y réitèrent que la mutuelle est créée dans le but de favoriser la prévention des accidents et des maladies reliés au travail ainsi que la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs victimes de lésions professionnelles.

Ce volet précise également une des considérations qui ont amené la CSST à signer l'entente avec la mutuelle, soit l'engagement de la mutuelle (énoncé précédemment) et celui de chaque membre à élaborer un programme de prévention pour chacun de ses établissements et à le mettre en application.

Finalement, les membres de la mutuelle indiquent à la CSST qu'ils se sont dotés d'un mode de règlement des différends pouvant les opposer les uns aux autres, notamment ceux concernant la composition de leur mutuelle. Ce mode de règlement des différends ne requiert pas l'approbation de la CSST.

## 3.

### Le corps de l'entente

Il contient l'objet de l'entente, son effet sur les membres de la mutuelle ainsi que les droits et obligations des parties.

#### 3.1 L'objet de l'entente

L'objet de l'entente est double :

- déterminer les conditions particulières d'assujettissement des membres à des taux personnalisés ainsi que les modalités de calcul de ces taux ;
- favoriser la prévention des accidents et des maladies reliés au travail, de même que la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs victimes de lésions professionnelles.

# Le contrat

## 3.2 Les effets du regroupement

Le principal effet du regroupement est la substitution, pour une année où l'employeur est membre d'une mutuelle, de la performance de l'ensemble des membres à celle de son entreprise. Cela sert à déterminer l'assujettissement à un taux personnalisé et à calculer ce taux. (Le mécanisme d'assujettissement et de calcul est prévu dans les règlements régissant le taux personnalisé.)

## 3.3 Le programme de prévention

Lors de la première année de participation, chaque employeur membre de la mutuelle doit élaborer, pour chacun de ses établissements, un programme de prévention conforme à la LSST avant le 1<sup>er</sup> avril<sup>8</sup> qui suit l'entrée en vigueur de l'entente. Il doit appliquer le programme qu'il a élaboré et le tenir à jour.

Pour les années subséquentes, le programme de prévention doit être mis à jour et appliqué dès le début de l'entente, soit le 1<sup>er</sup> janvier.

## 3.4 L'affichage du programme et d'un avis

Chaque employeur doit afficher le programme de prévention ainsi qu'un avis indiquant qu'il est membre d'une mutuelle dans chacun de ses établissements.

## 3.5 Les conditions d'admissibilité

Pour être membre d'une mutuelle, chaque employeur reconnaît auprès de la CSST qu'au moment de la signature il respecte toutes les obligations prévues par la LATMP et la LSST et qu'il s'engage à le faire pendant toute la durée de l'entente.

Un employeur assujetti au mode rétrospectif, ou qui a demandé de l'être, ne peut devenir membre d'une mutuelle dans le courant de cette année. En outre, un employeur ne peut être membre de plus d'une mutuelle au cours d'une même année.

8. Voir notes 3 et 4, page 6.

# Le contrat

## 3. 6 Les autres dispositions

La mutuelle doit aussi respecter les obligations suivantes :

- soumettre chaque année à la CSST un bilan des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés dans son exposé sommaire et des résultats obtenus ;
- désigner une personne qui se charge de toute la correspondance avec la CSST concernant la mutuelle de prévention. Toutefois, la CSST conserve son lien privilégié avec chaque employeur.

La CSST peut annuler unilatéralement une entente si elle constate que la mutuelle n'a pas été constituée en vue de favoriser la prévention, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs. La CSST dispose d'un délai de 6 mois à partir du moment où elle prend connaissance des faits. Elle doit aviser chaque membre de la mutuelle de son intention d'annuler l'entente et lui en donner les motifs. Avant d'annuler une entente, la CSST accordera un délai de 30 jours aux employeurs pour corriger la situation à sa satisfaction.

L'annulation a un effet rétroactif à la date de signature de l'entente. Ainsi la CSST établira, s'il y a lieu, une nouvelle prime pour chaque employeur comme s'il n'avait jamais été membre de la mutuelle. Le recours à la clause d'annulation peut être soumis à l'arbitrage.

Une clause d'arbitrage des différends pouvant opposer les membres de la mutuelle et la CSST est inscrite dans le contrat. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et les parties acceptent de s'y soumettre. Ces différends ne seront donc pas soumis à la Commission des lésions professionnelles ou à tout autre tribunal administratif et de droit commun. Finalement, toute entente doit entrer en vigueur un 1<sup>er</sup> janvier et se terminer un 31 décembre.

## 4. Les signatures

Chaque membre de la mutuelle doit apposer sa signature sur le contrat.

# Le renouvellement de l'entente

La mutuelle qui veut renouveler son contrat doit soumettre à la CSST, par l'intermédiaire de la personne désignée, un bilan des moyens mis en œuvre au courant de l'année pour atteindre les objectifs de prévention, de réadaptation et de retour en emploi décrits dans l'exposé sommaire faisant partie de la demande initiale. Le bilan doit également faire mention des résultats obtenus.

Ce bilan est déposé avant le 1<sup>er</sup> octobre, en même temps qu'un exposé sommaire faisant état des mesures envisagées pour poursuivre le programme au cours de l'année à venir. La liste des employeurs (classés par numéro d'entreprise du Québec ou par numéro d'employeur à la CSST) et les extraits de résolution ou les procurations (pour les nouveaux membres) sont annexés à ces documents, le tout faisant office de proposition de renouvellement de contrat.

La CSST étudie chaque dossier. Les délais relatifs à l'acceptation ou au refus de la demande de renouvellement et à la signature du contrat ainsi que la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat demeurent les mêmes que dans le cas d'une demande initiale (voir page 10).

# Les effets d'une bonne

## Une illustration pour le secteur de la restauration\*

Prime annuelle selon le risque <sup>9</sup>	Scénarios		
	Performance de 25 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Performance de 50 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Aucune lésion professionnelle pendant 4 ans
	Réduction annuelle de la prime par rapport au taux de l'unité		
50 000 \$	4 300 \$	8 600 \$	17 200 \$
100 000 \$	12 000 \$	24 000 \$	48 000 \$
200 000 \$	31 500 \$	63 000 \$	126 000 \$
300 000 \$	53 500 \$	107 000 \$	214 000 \$
500 000 \$	100 000 \$	200 000 \$	400 000 \$

\* REMARQUE. Les résultats sont obtenus sur la base des paramètres de la tarification 2004. Il faut noter que les réductions annuelles sur la prime peuvent varier d'une unité de classification à l'autre.

Le tableau ci-dessus permet de constater les réductions de prime, par rapport au taux de l'unité, dont peuvent bénéficier des employeurs du domaine de la restauration, membres d'une mutuelle, en fonction de leur performance.

Ainsi, 40 employeurs versant chacun une prime annuelle selon le risque de 5 000 \$ (mutuelle : 200 000 \$) pourront bénéficier, après quatre années de participation, d'une réduction annuelle globale de 63 000 \$ (1 575 \$ chacun) si leur performance a été, et demeure par la suite, de 50 % supérieure à celle des employeurs de l'unité.

9. La prime selon le risque est calculée en multipliant la masse salariale assurable des employeurs par le taux de l'unité, duquel on soustrait le taux fixe uniforme (0,43 \$ en 2004).

# performance sur la prime

Dans le même esprit, 10 employeurs qui versent annuellement 20 000 \$ auront la même réduction globale, ce qui représente des économies individuelles de 6 300 \$, s'ils ont aussi une performance de 50 % supérieure à celle des employeurs de leur unité ou de leurs unités.

Il faut noter qu'on ne bénéficie de ces réductions qu'au bout de quatre années de participation. Par exemple, la mutuelle dont le contrat est en vigueur en 2005 comptera quatre années de participation à la fin de l'année 2008. Par conséquent, ce n'est qu'au moment de la tarification de 2010 qu'elle bénéficiera de la totalité des réductions ; jusque-là, ces dernières dépendront du nombre d'années de participation et commenceront à s'appliquer dès l'année 2007.

## Les bénéfices indirects

Enfin, le tableau de la page précédente fait état de réductions des primes liées à la performance d'une mutuelle. Toutefois, une bonne gestion de la santé et de la sécurité du travail amène une diminution des coûts indirects imputables aux accidents ou aux maladies du travail. Ce sont, 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. Selon certains chercheurs, les coûts indirects sont même 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 de constituer une mutuelle.

**IMPORTANT.** L'assujettissement des employeurs au taux personnalisé ne signifie pas automatiquement une réduction de la prime. Si la performance de la mutuelle est inférieure à celle de son unité, les employeurs membres verront leurs primes augmenter parce que leur taux personnalisé sera plus élevé que le taux de l'unité.

# Bureaux régionaux

Vous avez encore certaines questions au sujet des mutuelles de prévention ?  
N'hésitez pas à vous adresser au bureau de la CSST de votre région.  
On se fera un plaisir de vous renseigner au sujet de ce produit d'assurance.

## **Abitibi-Témiscamingue**

33, rue Gamble Ouest  
**Rouyn-Noranda**  
(Québec) J9X 2R3  
Tél. (819) 797-6191  
1 800 668-2922  
Télé. (819) 762-9325

## 2<sup>e</sup> étage

1185, rue Germain  
**Val-d'Or**  
(Québec) J9P 6B1  
Tél. (819) 354-7100  
1 800 668-4593  
Télé. (819) 874-2522

## **Bas-Saint-Laurent**

180, rue des Gouverneurs  
Case postale 2180  
**Rimouski**  
(Québec) G5L 7P3  
Tél. (418) 725-6100  
1 800 668-2773  
Télé. (418) 725-6237

## **Chaudière-Appalaches**

777, rue des Promenades  
**Saint-Romuald**  
(Québec) G6W 7P7  
Tél. (418) 839-2500  
1 800 668-4613  
Télé. (418) 839-2498

## **Côte-Nord**

Bureau 236  
700, boulevard Laure  
**Sept-Îles**  
(Québec) G4R 1Y1  
Tél. (418) 964-3900  
1 800 668-5214  
Télé. (418) 964-3959

235, boulevard La Salle

**Baie-Comeau**  
(Québec) G4Z 2Z4  
Tél. (418) 294-7300  
1 800 668-0583  
Télé. (418) 294-8691

## **Estrie**

Place-Jacques-Cartier  
Bureau 204  
1650, rue King Ouest  
**Sherbrooke**  
(Québec) J1J 2C3  
Tél. (819) 821-5000  
1 800 668-3090  
Télé. (819) 821-6116

## **Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**

163, boulevard de Gaspé  
**Gaspé**  
(Québec) G4X 2V1  
Tél. (418) 368-7800  
1 800 668-6789  
Télé. (418) 368-7855

200, boulevard Perron Ouest

**New Richmond**  
(Québec) G0C 2B0  
Tél. (418) 392-5091  
1 800 668-4595  
Télé. (418) 392-5406

## **Île-de-Montréal**

1, complexe Desjardins  
Tour sud, 31<sup>e</sup> étage  
Case postale 3  
Succursale Place-Desjardins  
**Montréal**  
(Québec) H5B 1H1  
Tél. (514) 906-3000  
Télécopieurs  
Montréal – 1 :  
(514) 906-3133  
Montréal – 2 :  
(514) 906-3232  
Montréal – 3 :  
(514) 906-3330

## **Lanaudière**

432, rue De Lanaudière  
Case postale 550  
**Joliette**  
(Québec) J6E 7N2  
Tél. (450) 753-2600  
1 800 461-4489  
Télé. (450) 756-6832

## **Laurentides**

6<sup>e</sup> étage  
85, rue De Martigny Ouest  
**Saint-Jérôme**  
(Québec) J7Y 3R8  
Tél. (450) 431-4000  
1 800 465-2234  
Télé. (450) 432-1765

## **Laval**

1700, boulevard Laval  
**Laval**  
(Québec) H7S 2G6  
Tél. (450) 967-3200  
Télé. (450) 668-1174

## **Longueuil**

25, boulevard La Fayette  
**Longueuil**  
(Québec) J4K 5B7  
Tél. (450) 442-6200  
1 800 668-4612  
Télé. (450) 442-6373

## **Mauricie et Centre-du-Québec**

Bureau 200  
1055, boulevard des Forges  
**Trois-Rivières**  
(Québec) G8Z 4J9  
Tél. (819) 372-3400  
1 800 668-6210  
Télé. (819) 372-3286

## **Outaouais**

15, rue Gamelin  
Case postale 1454  
**Gatineau**  
(Québec) J8X 3Y3  
Tél. (819) 778-8600  
1 800 668-4483  
Télé. (819) 778-8699

## **Québec**

425, rue du Pont  
Case postale 4900  
Succursale Terminus  
**Québec**  
(Québec) G1K 7S6  
Tél. (418) 266-4000  
1 800 668-6811  
Télé. (418) 266-4015

## **Saguenay-Lac-Saint-Jean**

Place-du-Fjord  
901, boulevard Talbot  
Case postale 5400  
**Chicoutimi**  
(Québec) G7H 6P8  
Tél. (418) 696-5200  
1 800 668-0087  
Télé. (418) 545-3543

Complexe du Parc

6<sup>e</sup> étage  
1209, boulevard du Sacré-Cœur  
Case postale 47  
**Saint-Félicien**  
(Québec) G8K 2P8  
Tél. (418) 679-5463  
1 800 668-6820  
Télé. (418) 679-5931

## **Saint-Jean-sur-Richelieu**

145, boulevard Saint-Joseph  
Case postale 100  
**Saint-Jean-sur-Richelieu**  
(Québec) J3B 6Z1  
Tél. (450) 359-2100  
1 800 668-2204  
Télé. (450) 359-1307

## **Valleyfield**

9, rue Nicholson  
**Salaberry-de-Valleyfield**  
(Québec) J6T 4M4  
Tél. (450) 377-6200  
1 800 668-2550  
Télé. (450) 377-8228

## **Yamaska**

2710, rue Bachand  
**Saint-Hyacinthe**  
(Québec) J2S 8B6  
Tél. (450) 771-3900  
1 800 668-2465  
Télé. (450) 773-8126

Bureau RC-4

77, rue Principale  
**Granby**  
(Québec) J2G 9B3  
Tél. (450) 378-7971  
Télé. (450) 776-7256

26, place Charles-De  
Montmagny

**Sorel-Tracy**  
(Québec) J3P 7E3  
Tél. (450) 743-2727  
Télé. (450) 746-1036

Visitez le site Web de la CSST :  
[www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

# Notes

---

# Notes

Le texte de ce guide n'a aucune valeur juridique. En cas de divergence entre ce texte et ceux du contrat ou du Règlement-cadre concernant les ententes relatives au regroupement d'employeurs aux fins de l'assujettissement à des taux personnalisés et aux modalités de calcul de ces taux, ces derniers prévaudront.

Ce document a été préparé en collaboration par la Vice-présidence aux finances, la Vice-présidence aux opérations, la Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil et la Vice-présidence à l'administration.

Rédaction et production  
Direction des communications

Infographie  
Communication SponsorAim inc.

Préresse et impression  
L'Atelier d'imprimerie de l'Établissement de détention de Québec

Suivi d'impression  
Lise Tremblay

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec  
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2004  
ISBN 2-550-42727-0

Québec 

DC 200-1431-4 (04-05)

*Bas-Saint-Laurent Québec Laval Côte-Nord Outaouais Yamaska Longueuil Saint-Jean-sur-Richelieu  
Île-de-Montreal Chaudière-Appalaches Estrie Laurentides Vallée-de-la-Mataneé Abitibi-Témiscamingue*