

Mutuelle de prévention et association sectorielle paritaire : une alliance qui gagne à être connue !

Leur secteur d'activité : le transport. Leur objectif : prévenir les accidents du travail. L'Association sectorielle transport et entreposage (ASTE) et la mutuelle de prévention de l'Association du transport écolier du Québec (ATEQ) auraient pu faire bande à part, mais elles en ont décidé autrement. Leur force : le partenariat.

Depuis deux ans, l'ASTE et la mutuelle de prévention de l'ATEQ s'épaulent pour atteindre leur but commun en matière de santé et de sécurité du travail. Elles se complètent surtout très bien. Par un protocole d'entente, elles ont défini leur champ d'action respectif et ont établi une marche à suivre pour coordonner la conception des produits et des services offerts aux entreprises membres tant de la mutuelle que de l'association sectorielle.

« Au début, certaines associations sectorielles paritaires (ASP) voyaient les mutuelles comme des concurrentes, mais ce n'est pourtant pas le cas », constate M^{me} Nathalie Dion, responsable de la mutuelle de l'ATEQ. « Selon le protocole d'entente, notre mandat consiste à coordonner le fonctionnement de la mutuelle et à en gérer les volets juridique et administratif. La formation et la création d'outils d'information relèvent de la compétence de l'association sectorielle, qui s'acquitte d'ailleurs déjà très bien de cette tâche. » De son côté, M. Dominique Malo, directeur de l'ASTE, trouve cette collaboration



M^{me} Nathalie Dion de l'ATEQ

idéale pour les entreprises du secteur. « Cette structure nous permet de connaître leurs besoins plus rapidement et de les joindre plus efficacement. »

L'alliance entre la mutuelle de l'ATEQ et l'ASTE profite aux deux parties. Plus concrètement, les problèmes de santé et de sécurité du travail propres au secteur sont définis conjointement à partir des programmes de prévention élaborés par chaque établissement. Selon M. Malo, « cette façon de procéder permet de conjuguer les efforts tant pour l'analyse de ces problèmes que pour la recherche de solutions. De plus, cette démarche permet de déterminer les interventions à

faire en priorité et de convenir ensemble des moyens à utiliser ».

(Suite à la page 7)

La mutuelle des entrepreneurs forestiers Quand prévention rime avec diminution !

La forêt est l'un des secteurs d'activité qui fait partie du premier groupe prioritaire pour la CSST. Cela signifie qu'en raison du nombre élevé d'accidents qu'il s'y produit et des dangers qu'il présente, la Commission y accorde une attention particulière. Les membres de la mutuelle des entrepreneurs forestiers connaissent bien ces dangers. Et, pour les soutenir dans leur démarche préventive, ils peuvent compter sur deux responsables des ressources humaines d'Abitibi-Consolidated, MM. Mario Lavoie en Abitibi et Guy Demers au Lac-Saint-Jean. Grâce à cette collaboration, les membres de la mutuelle ont réalisé des économies d'environ 2 millions de dollars pour l'année 2001 seulement. Pour connaître le secret de leur succès, nous avons rencontré M. Guy Demers dans les bureaux d'Abitibi-Consolidated à La Doré, près de Saint-Félicien.

(Entrevue à la page 4)

SOMMAIRE

■ Mot du directeur	2
■ Le point sur les mutuelles	3
■ La mutuelle des entrepreneurs forestiers	4
■ Chronique Administration	6
■ Vrai ou Faux	6
■ Opération vérification	7
■ Liste des gestionnaires responsables	8

La prévention, j'y travaille !

Québec

CSST

Mot du directeur des mutuelles

Voici le deuxième numéro du bulletin *À propos des mutuelles de prévention*. En le parcourant, vous constaterez que nous avons de nouveau tenté de favoriser les échanges et de vous fournir des informations pertinentes sur le produit et sur son évolution. Ainsi, vous trouverez au fil des pages, des statistiques, des modalités administratives, des exemples de réalisations et bien d'autres renseignements utiles.

L'année 2002 étant terminée, il nous semble opportun d'en faire une revue, que nous vous invitons à lire à la page 3.

Parmi les activités qui ont retenu notre attention, notons la reprise de l'opération « Vérification des entreprises en mutuelle ». Encore une fois, elle s'est bien déroulée. Il importe de rappeler que lors de ces visites, les inspecteurs doivent s'assurer principalement que les dangers particuliers à chaque établissement ont été repérés, que les moyens pour éliminer ou diminuer ces dangers ont été déterminés, que des moyens de contrôle pour assurer la permanence des correctifs sont mis en place et, finalement, que le programme de prévention est mis en application. Les résultats de l'opération de 2002 seront décrits dans le prochain numéro et ceux de l'opération de 2001 se trouvent à la page 7.

Précisons néanmoins qu'il ressort de ces opérations que dans les PME, la prise en charge de la prévention se fait de plus en plus importante. Cette constatation est encourageante, puisque nous savons tous que la performance d'une mutuelle est étroitement liée aux efforts investis en prévention par ses membres.

Les rencontres des 23 et 24 mai 2002 constituent le deuxième événement qu'il importe à notre avis de souligner. Cette activité annuelle revêt un caractère unique, puisqu'il s'agit d'une tribune privilégiée pour échanger avec les répondants des mutuelles, leur fournir des orientations et recueillir leurs commentaires afin de peaufiner notre produit. Nous tenons d'ailleurs à les remercier d'avoir participé en grand nombre aux rencontres et nous les encourageons à y revenir cette année.

En terminant, une analyse des mutuelles de prévention nous indique que le produit a évolué de façon positive et sa popularité nous conforte dans la pertinence de sa création. Merci à tous de votre participation et bonne lecture !

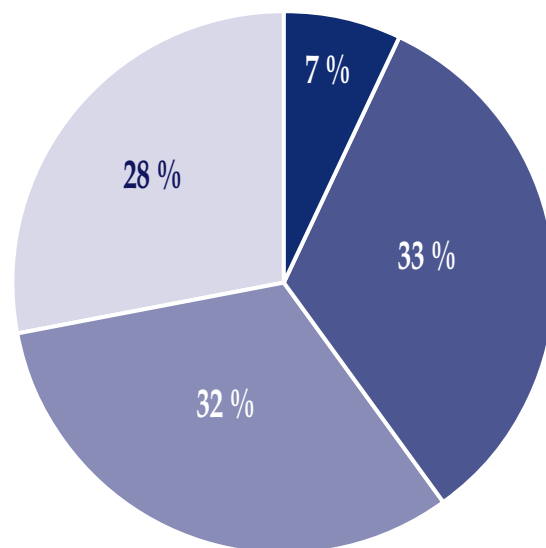
Paul Marceau
Directeur des comptes majeurs
et du soutien opérationnel



RÉPARTITION DES MUTUELLES SELON LES AFFINITÉS ENTRE LEURS ACTIVITÉS

En 2002, il existait quatre types de regroupement en fonction des affinités entre les activités des employeurs. Le premier type correspond aux mutuelles qui regroupent des membres exerçant les mêmes activités. Le deuxième type correspond aux employeurs exerçant des activités classées dans le même secteur dans une proportion supérieure à 90 %. Le troisième type se définit par un secteur d'activité dominant ou par association. Finalement, la dernière catégorie correspond aux mutuelles regroupant des employeurs exerçant des activités diverses.

% D'EMPLOYEURS PAR TYPE



- Tous les employeurs dans le même secteur d'activité
- De 90 à 99 % des employeurs dans le même secteur d'activité
- Secteur d'activité dominant ou association
- Employeurs répartis dans plusieurs secteurs d'activité

Données de novembre 2002

*La majorité des mutuelles,
soit 72 %, sont constituées
en fonction des affinités
entre les activités des employeurs.*

Le point sur les mutuelles de prévention

L'engouement suscité par les mutuelles de prévention s'est poursuivi en 2002. En effet, la tendance des deux années précédentes s'est maintenue puisqu'en 2002 les mutuelles comptaient 4000 nouveaux adhérents. Elles regroupaient plus de 18 000 employeurs, ce qui représentait plus de 23 000 établissements. La tendance s'étant maintenue en 2003, on compte près de 22 000 employeurs au sein des mutuelles. Leur masse salariale globale s'élève à 10 milliards de dollars.

On a également assisté en 2002 à l'élargissement des mutuelles existantes. Il en résulte une régression du nombre de mutuelles. Six mutuelles ont fusionné avec d'autres plus importantes, 11 mutuelles moins performantes se sont dissoutes et 15 nouvelles mutuelles ont vu le jour, pour cons-

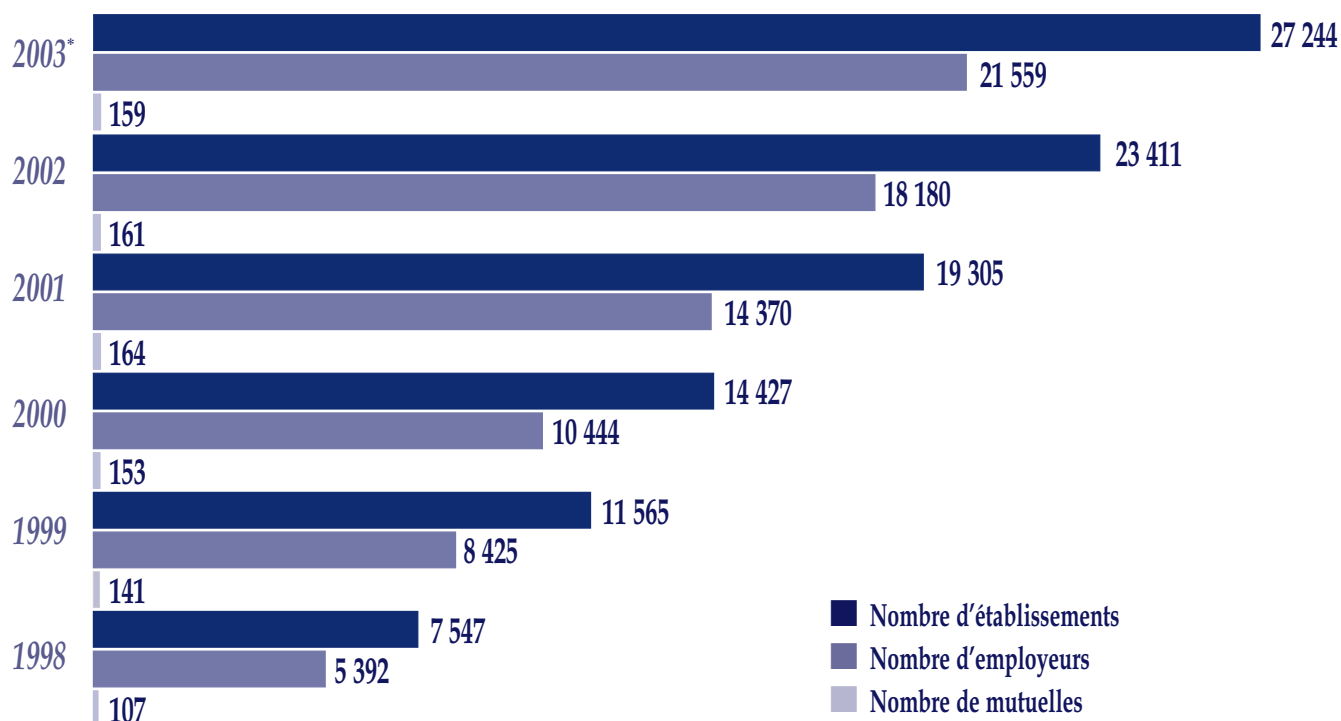
tituer un total de 161 mutuelles. Notons également qu'un bon nombre d'employeurs, ayant vu leur mutuelle se dissoudre, ont gagné les rangs d'une autre mutuelle. Cet élargissement des mutuelles permet une réduction des tâches administratives, une augmentation du pourcentage de personnalisation et une stabilité face aux répercussions financières du coût des lésions. À titre d'exemple, mentionnons que le pourcentage des mutuelles comptant plus de 200 employeurs est passé de 13 % en 2001 à 17 % en 2002, et que pour les mêmes années, le pourcentage de celles de moins de 10 employeurs est passé de 26 % à 20 %.

Les secteurs ayant bénéficié des meilleurs taux de croissance ont été l'agriculture avec une augmentation de 95 %, la fabrication de produits en métal (37 %), les services

médicaux et sociaux et les bâtiments et travaux publics (respectivement 36 % et 32 %). Par rapport à leur importance à l'échelle provinciale, les secteurs du commerce et des bâtiments et travaux publics sont les mieux représentés au sein des mutuelles de prévention.

La seule ombre au tableau : le faible nombre de mutuelles de prévention dans l'Île de Montréal. Bien qu'on y trouve un cinquième des employeurs de la province, les membres de mutuelles dans cette région ne représentent qu'un dixième de l'ensemble des membres. Ce sont dans des secteurs comme les bâtiments et les travaux publics, la bonneterie et l'habillement, le commerce, le transport et l'entreposage et la fabrication de produits en métal que cette sous-représentation est la plus marquée.

ÉVOLUTION



* Données de janvier 2003

La mutuelle des entrepreneurs forestiers

Quand prévention rime avec diminution !

■ CSST : « Combien de membres font partie de la mutuelle des entrepreneurs forestiers ? »

■ Guy Demers : « La mutuelle compte actuellement 137 entrepreneurs forestiers qui travaillent pour Abitibi-Consolidated au Lac-Saint-Jean et en Abitibi. Pour pouvoir faire partie de la mutuelle, 80 % de leurs activités en forêt doivent être exercées pour le compte d'Abitibi-Consolidated. Évidemment, ils doivent être en règle avec la CSST et s'engager à respecter le programme de prévention d'Abitibi-Consolidated et de la mutuelle. »

■ CSST : « Quel soutien offrez-vous aux membres de la mutuelle ? »

■ G.D. : « Il faut comprendre que notre entreprise exploite un très vaste territoire et que nos entrepreneurs se répartissent dans six camps forestiers permanents. Chaque camp forestier est équipé d'une infirmerie, d'un service téléphonique et de radiotéléphonie et d'un véhicule d'urgence. Les entrepreneurs bénéficient en plus de l'expérience d'un infirmier-préventionniste à temps plein qui est en quelque sorte la personne-ressource dans chaque camp forestier. Nous mettons donc à leur disposition une organisation très bien structurée qui a pour objectif de les aider à prendre en charge la santé et la sécurité des travailleurs grâce au plan d'action annuel propre à chaque camp. »

■ CSST : « De quelle façon responsabilisez-vous les travailleurs ? »

■ G.D. : « Une attention particulière est portée à l'accueil d'un nouveau travailleur. C'est à ce moment qu'on l'informe notamment des règlements et des mesures de sécurité en vigueur et qu'on lui remet l'analyse de sécurité des tâches qu'il aura à effectuer. Nous offrons aussi un programme de formation constitué des cours suivants : secourisme en milieu de travail, préposé aux véhicules de premiers soins, premiers secours, abattage manuel, SIMDUT, transport des matières dangereuses, réflexe prévention, etc. De plus, les travailleurs sont mis à contribution pour l'élaboration du plan d'action propre à chaque camp. Ils peuvent aussi faire partie du comité de santé et de sécurité stratégique et de groupes dont l'objectif est de résoudre un problème particulier ou d'élaborer des méthodes de travail sécuritaires. »

■ CSST : « Puisque la mutuelle couvre un très vaste territoire, je suppose que vous accordez une importance particulière aux communications ? »

■ G.D. : « Effectivement. Par exemple, à la suite d'un accident, nous envoyons un *Avis de sécurité*. Il s'agit d'une description de l'accident, avec photos numériques à l'appui, qui est envoyée par courrier électronique dans tous les camps forestiers. Il s'agit d'un excellent moyen pour sensibiliser les autres travailleurs aux risques du métier. Les comptes rendus des rencontres, notamment celles du comité de santé et de sécurité, figurent aussi dans un livre de bord accessible à tous. Il se trouve dans la majorité des camions de service des entrepreneurs et les travailleurs peuvent le consulter en tout temps. On y trouve aussi le programme de prévention, l'analyse de sécurité des tâches, le registre des postes de travail, la liste des quasi-accidents, etc. »





Guy Demers, superviseur des ressources humaines, division forêt, Abitibi-Consolidated, Lac Saint-Jean et Stéphane Proulx, conseiller en financement, CSST, Direction régionale Saguenay-Lac-Saint-Jean.

■ **CSST : « Que sont les quasi-accidents ? »**

■ G.D. : « Ce sont toutes les situations où un accident a failli arriver. Elles sont répertoriées grâce à la collaboration des travailleurs, affichées et compilées dans le livre de bord. Les descriptions des quasi-accidents sont aussi transmises aux comités de santé et de sécurité qui interviennent si nécessaire. Ces éléments d'information servent à l'élaboration de futurs plans d'action. »

■ **CSST : « Quelle conclusion tirez-vous de la compilation de ces quasi-accidents ? »**

■ G.D. : « Nous avons remarqué que le nombre d'accidents chez les travailleurs qui font l'entretien mécanique de la machinerie est plus élevé. Ils sont victimes de lésions aux doigts et au dos. Les chemins forestiers présentent aussi un danger. Il y a beaucoup de circulation sur ces routes, surtout l'été. Nous avons donc convenu que la vitesse maximale autorisée se situerait à 80 km/heure dans certains secteurs et nous nous assurons qu'elle est respectée. Nous avons recours aux services de Securitec, une firme qui utilise des radars routiers et qui nous fait des recommandations. Nous n'avons aucune autorité sur le plan juridique, mais nous donnons des avertissements aux membres et aux non-membres (fournisseurs) de la mutuelle. »

■ **CSST : « Avez-vous d'autres méthodes de contrôle ? »**

■ G.D. : « Oui. Nous avons opté pour une politique de tolérance zéro au regard de certaines situations comme lorsqu'un travailleur se trouve trop près d'une abatteuse lors d'un changement de quart de travail. Ce genre de négligences entraînent la suspension du travailleur et l'arrêt de la machinerie pour une période de huit heures. »

■ **CSST : « Vous attribuez donc votre succès à l'efficacité de votre structure, à votre rigueur administrative et aux nombreux contrôles ? »**

■ G.D. : « Oui, mais il ne faut pas oublier la philosophie d'entreprise chez Abitibi-Consolidated pour qui la gestion préventive, de par son approche globale, offre un moyen efficace de gérer toutes les activités. Même avant la création de la mutuelle, l'entreprise exigeait beaucoup de ses entrepreneurs et exerçait un suivi serré des accidents du travail. J'aimerais conclure en disant que le succès de la mutuelle, c'est le travail de tout le monde et un travail de tous les jours. »



Un beau travail d'équipe

François Brassard :
coordonnateur santé-sécurité
et systèmes financiers

Guy Demers :
superviseur des ressources
humaines, division forêt,
Lac Saint-Jean

Mario Lavoie :
directeur des ressources
humaines, scierie-forêt, Abitibi

Raymond Gobeil :
superviseur des ressources
humaines, division forêt,
Abitibi

Suzanne Julien :
coordonnatrice santé et prévention,
division scierie-forêt,
Lac Saint-Jean

7 infirmiers-préventionnistes

CHRONIQUE

Chronique

par Rémi Gauthier

ADMINISTRATION

L'importance d'être en règle et de le demeurer



Un employeur qui désire adhérer à une mutuelle de prévention **doit être en règle** lors de la signature de l'entente et **s'engager à le demeurer** pendant la durée du contrat. Un employeur en règle est un employeur qui respecte toutes les obligations prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. En plus des vérifications touchant l'application du programme de prévention, la CSST vérifie régulièrement le dossier financier des employeurs membres de mutuelles de prévention. Ainsi, ces derniers doivent acquitter toutes les sommes dues à la CSST. Un employeur dont le compte est en souffrance ou en recouvrement n'est plus en règle avec la CSST. Cet élément est pris en considération quand vient le moment d'accepter ou de refuser une demande de renouvellement.

De même, un employeur qui néglige de transmettre ses salaires à la CSST et dont les salaires sont établis arbitrairement, n'est pas considéré comme un employeur en règle. Cette situation peut se produire lorsqu'un employeur qui reçoit une nouvelle décision de classification omet de déclarer des salaires pour cette unité. Si un employeur est en désaccord avec une décision de la CSST, il peut utiliser les recours qui lui sont offerts par la loi pour contester la décision. Il est alors considéré comme un employeur en règle.

Dans le cas qui précède, l'employeur devra déclarer ses salaires dans la nouvelle unité de classification qui lui a été attribuée, même s'il conteste la décision de classification. Cette approche peut sembler sévère, mais il faut se rappeler que l'adhésion à une mutuelle de prévention est volontaire. C'est un contrat entre deux partenaires et il importe, comme dans tout contrat, que chaque partie respecte ses engagements.

DU NOUVEAU DANS LE SITE WEB DE LA CSST

Sous la rubrique **Mutuelle de prévention** dans le site Web de la CSST vous pouvez maintenant consulter la *Liste des mutuelles existantes*. Les mutuelles y sont classées par secteur d'activité économique et par région et la liste comprend les noms et numéros de téléphone des répondants.

Les formulaires nécessaires à la gestion d'un dossier sont aussi présentés dans le site. Il s'agit de l'*Autorisation d'accès à des dossiers accordée par l'employeur*, la *Procuration en vue de la signature avec la CSST pour la constitution d'une mutuelle de prévention* et de l'*Extrait d'une résolution des administrateurs*. Vous pouvez remplir ces formulaires directement à l'écran, les imprimer, les signer et nous les retourner par la poste.

Pour accéder à ces informations, cliquez sur la signature **Mutuelle de prévention** qui se trouve dans la page d'accueil.

VRAI OU FAUX

1. Le répondant doit élaborer un programme de prévention avant le 1^{er} juin qui suit l'entrée en vigueur de l'entente.
Vrai Faux
2. Les répercussions sur les taux d'un employeur se font sentir l'année suivant son adhésion à une mutuelle.
Vrai Faux
3. Un employeur peut mettre fin à sa participation à une mutuelle à tout moment s'il est insatisfait.
Vrai Faux
4. La CSST peut exclure d'une mutuelle un employeur qui n'a pas respecté certaines des obligations prévues par le contrat.
Vrai Faux
5. Pour bénéficier d'un meilleur taux, un employeur peut adhérer à deux mutuelles pour une même année.
Vrai Faux

Réponses page 8

Opération Vérification : le



La quatrième opération « Vérification des employeurs en mutuelle » s'est terminée le 30 août 2002. Pas moins de 570 visites ont été effectuées, dont plus d'une centaine sans rendez-vous. Les établissements ciblés par échantillonnage ont été visités par des inspecteurs spécialisés. Il n'était cependant pas exclu qu'une direction régionale, dans le cadre de ses activités courantes, s'assure que les obligations prévues par les contrats des mutuelles étaient respectées. De plus, les établissements où les mesures de prévention n'avaient pas été jugées tout à fait adéquates et ceux dont l'adhésion à une

mutuelle avait été renouvelée conditionnellement à un suivi ont également été visités. Pour les employeurs de la construction visés, la visite d'un chantier s'est ajoutée à celle de l'établissement pour assurer plus d'objectivité au processus.

Les résultats de cette opération (2002) seront publiés dans le prochain numéro du bulletin.

Lors de l'opération de 2001, 543 établissements ont été visités. De ce nombre, 63 l'ont été sans rendez-vous. Quatre-vingt-trois employeurs, comparativement à 38 pour l'année précédente (2000), ont été exclus des mutuelles. Cette augmentation trouve son explication dans le meilleur ciblage effectué :

- Établissements où un nombre élevé d'accidents se sont produits;
- Cas problématiques de l'année précédente;
- Plaintes.

Parmi les éléments validés par les inspecteurs, soulignons la nette progression de la mise en application du programme de prévention et de la détermination des moyens visant à éliminer ou diminuer les dangers, qui sont passées respectivement de 53 à 80 % et de 62 à 85 % en deux ans. Des notes moins positives vont cependant aux activités de formation et à l'existence de mécanismes de participation des travailleurs.

Voici le tableau des résultats des opérations de 1999 à 2001 :

Éléments vérifiés	1999	2000	2001
Dangers particuliers	62 %	87 %	85 %
Moyens prévus	62 %	79 %	85 %
Moyens de contrôle	60 %	80 %	76 %
Mise en application du programme de prévention	53 %	67 %	80 %
Avis d'appartenance à une mutuelle affiché	60 %	86 %	82 %
Formation et information des travailleurs	85 %	91 %	78 %
Mécanisme de participation des travailleurs	70 %	78 %	64 %
Programme de prévention affiché	55 %	82 %	73 %
Programme de prévention élaboré	82 %	90 %	88 %
Nombre d'établissements visités	441	532	543

Pour 2003, la CSST étudie la possibilité de vérifier automatiquement un employeur faisant partie d'une mutuelle dès qu'un constat d'infraction est délivré.

Mutuelle de prévention et association sectorielle paritaire : une alliance qui gagne à être connue !

(Suite)

Les partenaires ont déjà conçu deux outils de sensibilisation, une affiche et un dépliant, et ils publient conjointement un bulletin d'information quatre fois par année. L'affiche¹ a été conçue pour illustrer et décrire les comportements sécuritaires à adopter dans un atelier d'entretien de véhicules de transport où se trouvent bon nombre de matières dangereuses. Elle tend aussi à aider les transporteurs scolaires à reconnaître les symboles désignant les dangers liés à ces produits (SIMDUT). Quant au dépliant, il explique en termes simples la façon d'ajuster les miroirs des autobus scolaires, une démarche qui vise à la fois la protection des chauffeurs et celle des enfants.

En outre, les efforts consacrés à la prévention entraînent une réduction significative des taux de cotisation fixés par la CSST. Selon M^{me} Dion, « les répercussions sur le plan financier se révèlent très intéressantes. En moyenne, une entreprise membre de la mutuelle depuis ses débuts, en 1998, réalise des économies de l'ordre de 40 % ». La mutuelle de l'ATEQ compte à ce jour 270 membres et la masse salariale globale des membres s'élève à quelque 67 millions de dollars. « Ces entreprises disposent désormais de la structure et des outils nécessaires pour faire de la prévention », ajoute M^{me} Dion. Voilà un partenariat qui devrait en inspirer plus d'un...

1. L'Association sectorielle services automobiles a aussi collaboré à la réalisation de l'affiche.

LISTE DES GESTIONNAIRES RESPONSABLES PAR DIRECTION RÉGIONALE

Abitibi-Témiscamingue	Raymond Ouimet	(819) 797-6138
Bas-Saint-Laurent	Raymond Joly	(418) 725-6120
Chaudière-Appalaches	Guy Tremblay	(418) 839-2301
Côte-Nord	Alain Labrie	(418) 964-3910
Estrie	René Allard	(819) 821-5028
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Sylvie Dany Rioux	(418) 368-7830
Lanaudière	Bertrand Martel	(450) 753-2630
Laurentides	Guy Daigle	(450) 431-4000 p.4007
Laval	Denis Mercier	(450) 967-3210
Longueuil	Marie-Andrée Leclerc	(450) 442-6204
Mauricie-Centre-du-Québec	Normand Paulin	(819)372-3400 p.3420
Montréal - 1	Anh Caothi	(514) 906-3636
Montréal - 2	Louis Genest	(514) 906-3230
Montréal - 3	Mario Bouvier	(514) 906-3322
Montréal - 4	Jeanne Laberge	(514) 906-3402
Outaouais	Christine Fortuna	(819) 778-8631
Québec	Jean-Louis Morency	(418) 266-4171
Saint-Jean-sur-Richelieu	Roger Hamelin	(450) 359-2141
Valleyfield	Réjean Racine	(450) 377-6274
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Denis Grenon	(418) 696-5268
Yamaska	Diane Paul	(450) 771-3901

À propos des mutuelles de prévention

Février 2003 / Vol. 2 – N° 1

**Directeur des comptes majeurs
et du soutien opérationnel**
Paul Marceau

Coordination
Sylvie Laberge
Direction des communications

Rédaction
Marie Bilodeau
Direction des communications
Claude-Frédéric Forest
Service des comptes majeurs
et des mutuelles de prévention
Rémi Gauthier
Service des comptes majeurs
et des mutuelles de prévention

Révision
Claudette Lefebvre
Direction des communications

Collaboration
Guy Demers
Nathalie Dion
Dominique Malo
Stéphane Proulx

**Conception graphique
et mise en page**
Lyne St-Laurent
Direction des ressources
matérielles

Photographies
Hélène Rochon
Roch Théroux

Préresse et impression
Imprimerie de la CSST

Distribution
*Division du courrier
et de la messagerie*

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

La prévention, j'y travaille !
Québec

CSST
www.csst.qc.ca

VRAI OU FAUX *les réponses*

- 1. FAUX.** Bien que le répondant puisse aider l'entreprise, l'obligation d'élaborer un programme de prévention incombe à l'employeur et il a jusqu'au 1^{er} avril suivant l'entrée en vigueur de l'entente pour en concevoir un pour chacun de ses établissements. Il doit mettre son ou ses programmes à jour avant le 1^{er} janvier de chaque année.
- 2. FAUX.** Elles se font sentir graduellement à partir de la deuxième année pour atteindre leur plein effet lors de la cinquième année. Les effets de l'adhésion à une mutuelle en 2003 commenceront à se répercuter sur les taux d'un employeur en 2005.
- 3. FAUX.** Le contrat lie les parties, l'employeur et la CSST, pour une durée d'une année. Par conséquent, l'employeur peut, à l'échéance du contrat, ne pas renouveler son adhésion à la mutuelle pour l'année suivante ou adhérer à une autre mutuelle.
- 4. VRAI.** Un employeur n'ayant pas respecté les engagements prévus par le contrat sera exclu de toute participation à une mutuelle pour une durée d'une année. Cette exclusion prend effet lors du renouvellement de son adhésion à la mutuelle.
- 5. FAUX.** Un employeur ne peut adhérer à plus d'une mutuelle pour une même année. Par conséquent, si un employeur a signé plus d'une résolution (ou procuration), il devra faire un choix et annuler par écrit son adhésion aux autres mutuelles avant le renouvellement.