

# Mutuelles de prévention

Mars 2002 / Vol. 1 – N° 1

## Un bulletin à l'image du dynamisme des mutuelles



La CSST est fière de vous présenter le premier numéro du bulletin *À propos des mutuelles de prévention*. Cette publication, destinée aux employeurs membres d'une mutuelle et à leurs répondants, paraîtra deux fois par année. Son objectif est de faire connaître le produit, son évolution, les orientations prises par la Commission, ainsi que les modalités administratives qui y sont rattachées.

De plus, les employeurs ayant adhéré à une mutuelle pourront, par le biais de ce bulletin, partager leur expérience. De belles réalisations sont attribuables à la collaboration entre employeurs et gestionnaires de mutuelles et nous avons l'intention de vous les dévoiler.

Effectivement, le constat fait depuis la mise en place des mutuelles de prévention, en 1998, est positif. Le produit s'implante à un bon rythme, les employeurs et les travailleurs en bénéficient et une prise en charge de la prévention s'opère progressivement.

## La petite histoire des mutuelles

Le concept des mutuelles de prévention est arrivé à maturité après plusieurs années de réflexion de la part des spécialistes en financement et en actuariat de la CSST. L'amorce de cette démarche était soutenue par les demandes répétées des employeurs qui souhaitaient payer une prime reflétant leurs efforts en santé et en sécurité du travail. Par ailleurs, de nombreuses entreprises devaient faire face au nouveau phénomène de la mondialisation des marchés et trouver des moyens d'être plus compétitives.

En 1990, la Commission a donc entrepris la première phase de la réforme de la tarification, qui visait à offrir aux employeurs un régime d'assurance plus équitable contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, en plus de les inciter à faire de la prévention. À cette époque, de 10 000 à 11 000 employeurs ont pu bénéficier d'une tarification au taux personnalisé, c'est-à-dire que le calcul de leur prime tenait compte, dans une certaine mesure, des efforts investis pour prévenir les lésions professionnelles.

Compte tenu du nombre plutôt restreint d'employeurs admissibles et des revendications des petits et des moyens employeurs pour une prime plus réactive, la deuxième phase de la réforme de la tarification est entreprise quelques années plus tard. Avec cette dernière, l'assujettissement au taux personnalisé est étendu à plus de 30 000 employeurs. (suite p.2)

En 2001, près de 15 000 employeurs étaient regroupés en mutuelles et ont mis en place des programmes de prévention. Cette obligation a permis à quelque 220 000 employés de profiter de tels programmes.

Mais le vrai défi, pour les entreprises membres d'une mutuelle de prévention, ne fait que commencer. Le maintien des bénéfices acquis ne pourra se poursuivre sans l'élimination des dangers dans les entreprises et la réintégration des travailleurs accidentés.

En espérant que cet outil de communication réponde à votre besoin d'information, je vous souhaite une bonne lecture !

*Paul Marceau, chef du Service de l'organisation du travail, des comptes majeurs et des mutuelles de prévention*

## SOMMAIRE

■ Les directions régionales s'impliquent davantage	3
■ Opération « Vérification des employeurs »	3
■ Témoignages	4
■ Chroniques Prévention Administration	6
■ Vrai ou Faux	7
■ Merci à un pionnier	7

La prévention, j'y travaille !

Québec

CSST  
www.csst.qc.ca

## La petite histoire des mutuelles *(suite)*

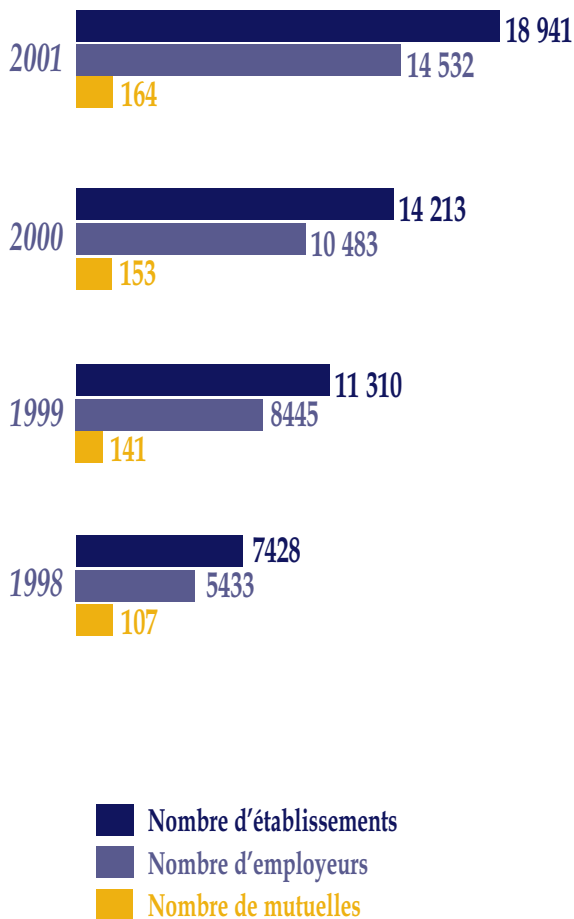
Néanmoins, 145 000 employeurs demeuraient toujours tarifés au taux de l'unité qui tient compte, notamment, de la performance collective des entreprises d'un même secteur d'activité. Lorsqu'un accident se produit, c'est l'ensemble du secteur qui en supporte les coûts, ce qui est loin d'encourager les initiatives individuelles en matière de prévention.

Pour cette raison, la CSST avait commencé en parallèle l'analyse des possibilités d'adapter une approche américaine appelée « Safety group ». La Commission y voyait une façon d'offrir à un plus grand nombre d'employeurs l'application du taux personnalisé et de promouvoir la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Le nouveau produit ainsi élaboré par la CSST a fait l'objet d'une tournée de consultation en 1995. Il a reçu un accueil très favorable des employeurs et obtenu une approbation unanime du conseil d'administration de la Commission. Consécutivement aux modifications législatives sanctionnées en décembre 1996, un nouveau produit d'assurance, les mutuelles de prévention, pouvait voir le jour à l'automne 1997 à la suite de l'adoption, par le Gouvernement, du règlement spécifiant ses diverses modalités. Les premières mutuelles furent donc en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998.

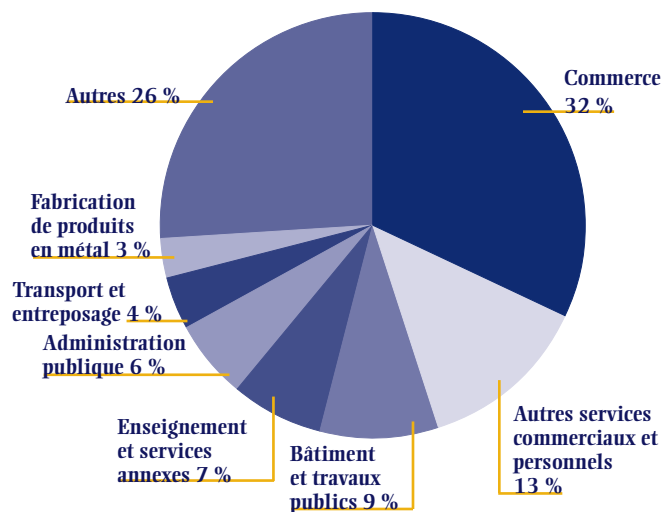
Dès la première année, le produit a connu un succès inespéré et le nombre de mutuelles n'a cessé d'augmenter depuis. En 2001, près de 15 000 employeurs étaient membres d'une mutuelle de prévention.

### ÉVOLUTION



### RÉPARTITION

*de la masse salariale des employeurs membres d'une mutuelle en 2000 selon les principaux secteurs d'activités*



## Amélioration du service à la clientèle

### Les directions régionales s'impliquent davantage

Pour améliorer et mieux coordonner les activités rattachées aux mutuelles de prévention, la Vice-présidence aux opérations a décidé de nommer un gestionnaire responsable des mutuelles dans chaque direction régionale de la CSST. En tant qu'interlocuteurs privilégiés auprès des employeurs et des mandataires, ces gestionnaires ont la responsabilité de coordonner le service à la clientèle, de fixer avec certaines mutuelles des objectifs d'amélioration, et de superviser l'opération de « Vérification des employeurs en mutuelle ».

Ils doivent également soutenir les ressources régionales afin qu'elles s'approprient de façon harmonieuse le produit « mutuelles de prévention ». Ainsi, des sessions de formation ont eu lieu en septembre 2001, afin de mettre à jour et d'uniformiser les connaissances du personnel de la CSST mis à contribution dans les différents volets de sa mission.



Un gestionnaire responsable des mutuelles de prévention a été nommé dans chaque direction régionale.

À l'avant-plan, de g. à dr. : Roger Hamelin (Saint-Jean-sur-Richelieu), Marie-Andrée Leclerc (Longueuil), Camille Delisle (Chaudière-Appalaches), Paul Marceau, chef du Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention, Raymond Ouimet (Abitibi-Témiscamingue) et Régis Tremblay, inspecteur-observateur (Laval).

Deuxième rangée : Jean Ranger (DRIM-2), Alain Auger (Yamaska), Jeanne Laberge, DSS, en remplacement de Ginette Legault (DRIM-4), Guy Daigle (Laurentides), Mario Bouvier (DRIM-3), Alain Labrie, gestionnaire responsable désigné pendant le congé de Chantal Hamel (Côte-Nord), Yvon Lafleur (Estrie), Denis Grenon (Saguenay – Lac-Saint-Jean), Sylvie Dany Rioux (Gaspé), Jacques Pitre (Laval), Jacinthe Lachance (Québec), Réjean Racine (Valleyfield) et Bertrand Martel (Lanaudière).

Ne figurent pas sur la photo : Ginette Legault (DRIM-4), Chantal Hamel (Côte-Nord), Anh Caothi (DRIM-1), Raymond Joly (Bas-Saint-Laurent), Normand Paulin (Mauricie-Centre-du-Québec) et Doris Lacasse (Outaouais).

## Opération « Vérification des employeurs »

Pour une troisième année consécutive, la CSST a tenu, à l'été 2001, son opération « Vérification des employeurs en mutuelle ». Cette opération consiste à visiter des employeurs triés au hasard dans le but de s'assurer qu'ils respectent les obligations prévues au contrat. Rappelons que ces obligations sont de concevoir et de maintenir à jour un programme de prévention et d'afficher, dans un endroit à la vue des travailleurs, ce programme ainsi que l'avis attestant de l'adhésion de l'employeur à une mutuelle de prévention. En 2001, 558 établissements ont été visités.

Le programme de prévention est au cœur des éléments que vérifient les inspecteurs, au cours de ces visites. **Un bon programme doit prévoir l'identification des dangers présents dans l'établissement, des moyens pour éliminer ou diminuer ces dangers ainsi que des moyens de contrôle pour assurer la permanence de ces correctifs.** De plus, l'inspecteur doit pouvoir constater que ce programme de prévention est appliqué. **L'absence d'un ou de plusieurs de ces éléments entraîne généralement l'exclusion de l'employeur de la mutuelle.**

Ce blitz annuel de vérification se déroule habituellement de mai à septembre. Cependant, les inspecteurs intègrent dorénavant, à leurs opérations régulières, les visites des entreprises en mutuelle. En ces occasions, tout inspecteur peut, s'il le juge pertinent, faire les vérifications qui s'imposent.

Les résultats de l'opération 2001 seront publiés dans le prochain bulletin.

# Témoignages TÉMOI

## Les maîtres couvreurs optent pour la prévention L'expérience vécue chez Yves Lacombe inc.



M<sup>me</sup> Christine St-Jean et M. Yves Lacombe

C'est en 1997 que Yves Lacombe entend pour la première fois parler du concept des mutuelles de prévention lors d'une réunion de l'Association des maîtres couvreurs du Québec (AMCQ) dont il fait partie. On lui explique qu'il pourrait diminuer le montant de sa prime annuelle en devenant membre d'une mutuelle de prévention. « Nous avons un bon dossier auprès de la CSST et malgré tout, nous versions annuellement des sommes importantes. C'est pourquoi nous avons décidé d'adhérer à la mutuelle », affirme Christine St-Jean, responsable de la santé et de la sécurité du travail chez Yves Lacombe inc.

La mutuelle de l'AMCQ, mise sur pied en 1998 avec le soutien d'une firme externe, regroupe aujourd'hui 55 maîtres couvreurs.

### La prévention au cœur des préoccupations

Le métier de couvreur comporte de nombreux dangers. Aussi la mutuelle s'est-elle dotée de différents moyens pour prévenir les lésions professionnelles. En plus de remplir les obligations contractuelles rattachées à la participation à une mutuelle, notamment la conception et la mise à jour d'un programme de prévention, les employeurs doivent respecter certaines directives. « Les gestionnaires de la mutuelle informent régulièrement tous les membres des risques potentiels ou des causes d'accidents observés sur les chantiers par le biais d'un bulletin. Nous veillons par la suite à ce que nos travailleurs soient mis au courant. Cette façon de procéder nous permet d'être plus vigilants et de mettre à jour nos connaissances en santé et en sécurité », explique M<sup>me</sup> St-Jean.

### L'implication des travailleurs : un gage de succès

Dès l'adhésion de l'entreprise à la mutuelle, les gestionnaires ont rencontré les travailleurs. « On leur a d'abord parlé de notre participation à une mutuelle de prévention et des répercussions que cela aurait sur l'entreprise. Aussi, on les a sensibilisés à l'importance d'adopter des méthodes de travail sécuritaires et de porter les équipements de protection, notamment le harnais de sécurité », se rappelle Christine St-Jean. « Depuis, nous nommons un travailleur responsable de la santé et de la sécurité par chantier et ce n'est pas automatiquement le contremaître. De cette façon, nous voulons responsabiliser l'ensemble de nos travailleurs. »

### Des baisses de primes méritées

Chez Yves Lacombe inc., on est très satisfait des économies de plus de 40 % qui ont été réalisées jusqu'à maintenant. M<sup>me</sup> St-Jean estime cependant qu'elles sont largement méritées : « Être en mutuelle signifie qu'on doit appliquer une gestion très rigoureuse de la santé et de la sécurité du travail, ce qui exige de la discipline. On doit constamment être à l'affût des situations à risque pour rapidement les éliminer. Dans notre cas, on participe aussi aux réunions du comité d'employeurs, ce qui représente des heures supplémentaires de travail. Si on veut maintenir l'excellente performance de notre mutuelle, il faut y mettre beaucoup de temps et d'énergie ! »

# GNAGES *Témoignages*

## **L** *la mutuelle autogérée Chimie 27* *Quand le secteur se prend en main !*

La CSST a interviewé M. Claude Brousseau, président de la mutuelle Chimie 27, qui regroupe des fabricants de produits chimiques au Québec. M. Brousseau est coordonnateur en santé et sécurité du travail pour EKA Chimie Canada, une entreprise située à Magog. Il nous parle de l'expérience qu'il a vécue en tant qu'instigateur et gestionnaire de cette mutuelle autogérée.

■ CSST : « Comment avez-vous entendu parler des mutuelles de prévention ? »

■ Claude Brousseau : « Nous faisons partie de l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques (ACFPC), qui regroupe les fabricants de produits chimiques au Canada. Au Québec, nous avons aussi un comité provincial de santé et de sécurité qui se réunit quatre fois par année. C'est par le biais de ces associations que nous avons appris que les mutuelles de prévention existaient. »

■ CSST : « Pourquoi avez-vous décidé de mettre en place une mutuelle de prévention autogérée ? »

■ C.B. : « Nous trouvions que le montant de notre prime était très élevé, malgré nos efforts de prévention et le peu d'événements à survenir dans notre secteur. Considérant l'expérience que nous avions en santé et en sécurité du travail, nous avons décidé de former un sous-comité, constitué de quatre membres de l'ACFPC. Nous avons conçu un projet de regroupement que nous avons présenté à tous les membres. »

■ CSST : « Combien de membres cette mutuelle compte-t-elle aujourd'hui ? »

■ C.B. : « Notre mutuelle regroupe quatorze entreprises, pour un total de 1200 employés. »

■ CSST : « Quel est votre mode de fonctionnement ? »

■ C.B. : « Nous avons d'abord créé une compagnie, avec toutes les procédures juridiques que cela implique et nous avons ensuite mis sur pied un comité exécutif. Au début, notre mandat était d'assurer l'organisation administrative de la mutuelle. Par la suite, nous avons travaillé à l'harmonisation de la prévention dans les quatorze entreprises. À cette fin, le comité se rencontre cinq ou six fois par année. »

■ CSST : « Qu'est-ce que cela exige de la part des entreprises membres ? »

■ C.B. : « En plus de respecter les obligations de l'employeur édictées par le règlement de la CSST, chaque entreprise membre de notre mutuelle doit remettre un rapport mensuel. Ce rapport nous indique le nombre d'événements survenus et nous renseigne sur les enquêtes d'accidents, les correctifs à apporter, les suivis, les assignations temporaires, etc. Ainsi, nous avons un portrait très précis de la mutuelle tous les mois. »

■ CSST : « Avez-vous commencé à observer les effets sur votre prime ? »

■ C.B. : « Oui et ils sont très importants. En 1997, le montant de notre prime était de 1,2 millions de dollars. C'était énorme pour des réclamations qui atteignaient environ 60 000 \$. En créant la mutuelle, nous espérions réduire la facture de moitié en quatre ans, un objectif que nous avons réalisé en trois ans. En effet, le montant de notre prime est passé à 587 000 \$, ce qui représente une diminution de 50 %. »

■ CSST : « Quels autres avantages les entreprises retirent-elles à être membres de la mutuelle ? »

■ C. B. : « Nous essayons ensemble d'améliorer et d'harmoniser nos façons de faire en ce qui concerne la prévention. Par exemple, une procédure ou une mesure appliquée dans une entreprise peut s'étendre à l'ensemble de la mutuelle si elle s'avère efficace. Les entreprises peuvent bénéficier de l'expérience des autres tout à fait gratuitement. Dernièrement, nous avons mis sur pied un sous-comité qui a examiné les normes concernant les espaces clos. Une grille d'évaluation a été conçue à l'intention des entreprises pour que chacune puisse évaluer sa procédure. »

■ CSST : « Est-ce que vous donnez de la formation ? »

■ C.B. : « Récemment, nous avons donné de la formation sur l'assignation temporaire aux gestionnaires membres de la mutuelle. De plus, nous mettrons bientôt à leur disposition une banque de données concernant les formations relatives à notre secteur. Celles-ci porteront notamment sur les matières dangereuses (SIMDUT), les chariots élévateurs, etc. »

■ CSST : « Êtes-vous convaincu que pour avoir des résultats positifs, il faut faire de la prévention ? »

■ C.B. : « Oui. Ça fait longtemps qu'on a compris que la prévention, c'est payant, tant sur le plan financier que sur celui des relations de travail. Une organisation fonctionne bien lorsqu'elle prend en considération la santé et la sécurité des travailleurs. Ce n'est pas normal qu'un même accident se reproduise. Lorsqu'on fait une bonne analyse après l'accident et qu'on apporte les mesures correctives et préventives appropriées, cet événement ne devrait plus survenir. Par exemple, si une valve se détache et tombe sur la tête d'un travailleur, on peut corriger la situation en installant celle-ci plus bas ou en plaçant une attache pour la retenir. Mais on peut aller plus loin en adoptant une mesure préventive qui consiste à vérifier toutes les valves situées à six pieds du sol et à apporter les correctifs requis sur chacune. Ça, c'est de la prévention ! Nous incitons nos membres à penser de cette façon, ce qui donne d'excellents résultats. »



## PRÉVENTION

### Les travailleurs : un élément essentiel à la prévention

Plusieurs établissements membres de mutuelles de prévention ont réalisé rapidement des économies sur la prime versée à la CSST en adhérant à une mutuelle de prévention. Le montant de leur facture étant maintenant directement relié à leur performance en matière de santé et de sécurité du travail, ils peuvent bénéficier pleinement du faible nombre de lésions professionnelles inscrites dans leur dossier. Toutefois, ces économies plafonneront et seront susceptibles de fondre rapidement si l'entreprise n'y ajoute pas un élément essentiel : la prévention.

En effet, le seul moyen de s'assurer d'une diminution du nombre d'accidents et de maladies – et par conséquent des coûts qui leur sont associés – consiste à prévenir la survenance des événements pouvant affecter la santé ou la sécurité des travailleurs. Pour ce faire, il faut éliminer à la source les risques et les dangers présents dans le milieu de travail.

Mais, par où commencer ?

D'abord en repérant l'ensemble des dangers, c'est-à-dire en découvrant tout ce qui peut nuire à la santé et à la sécurité des travailleurs. Pour franchir cette étape, la meilleure ressource disponible sur le marché se trouve dans chacune des entreprises : il s'agit des travailleurs eux-mêmes ! Qui d'autres que les travailleurs connaissent mieux les méthodes de travail et les équipements utilisés dans leur milieu de travail ?

Alors, pourquoi ne pas les mettre à contribution pour assurer leur propre protection ?

Il faut créer un environnement de travail où les travailleurs auront à cœur de contribuer à assurer leur propre sécurité. Selon une étude de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le meilleur moyen de faire participer les travailleurs aux mesures de prévention consiste à s'assurer qu'ils se sentent consultés et écoutés. De plus, la participation des travailleurs au repérage des risques permet de les amener à élaborer des solutions aux problèmes et de favoriser l'adoption de comportements sécuritaires. Mentionnons un exemple rapporté par un inspecteur. Pour régler un problème là où les travailleurs couraient le risque d'être brûlés par une machine, une entreprise a fait appel à des experts de l'extérieur. Alors qu'ils expliquaient comment installer un système de plusieurs centaines de milliers de dollars pour éliminer le danger, un travailleur qui les écoutait a suggéré une solution qui s'avérait plus pratique et tout aussi efficace, et qui ne coûtait qu'environ 500 \$ !

Alors, pourquoi ne pas utiliser cette ressource inestimable que constituent les travailleurs pour contribuer à créer un environnement de travail sain et sécuritaire ? Ils ne demandent pas mieux que de participer aux investissements de l'entreprise !

## ADMINISTRATION

### Double adhésion : attention !

Une entreprise ne peut être membre de deux mutuelles à la fois. Comme l'extrait de la résolution ou la procuration pour adhérer à une mutuelle de prévention se renouvelle automatiquement, l'entreprise déjà en mutuelle doit préalablement annuler ses engagements avant d'adhérer à un nouveau regroupement. Sinon, sa demande d'adhésion pourrait être valide pour deux mutuelles de prévention. Or, le règlement interdit la double adhésion. L'entreprise pourrait donc se voir exclure des deux mutuelles et ne pouvoir participer à aucune pour l'année de la demande.

La même situation peut se produire lorsque l'employeur désire adhérer pour la première fois à une mutuelle. Au cours de sa démarche de sélection, l'employeur peut, par inadvertance, autoriser par résolution plus d'une personne à signer en son nom. Lorsque le choix définitif de l'employeur est fait, il doit préférentiellement indiquer dans sa demande qu'il se retire des autres mutuelles.

# VRAI OU FAUX

1. Près de 10 % des employeurs québécois étaient regroupés en mutuelles de prévention en 2001.  
Vrai  Faux
2. Plus de 200 000 travailleurs québécois bénéficient des avantages liés à la participation de leur employeur à une mutuelle de prévention.  
Vrai  Faux
3. L'employeur membre d'une mutuelle de prévention bénéficiera automatiquement d'une baisse de 50 % du montant de sa prime.  
Vrai  Faux
4. Les mandataires sont des firmes engagées par la CSST pour gérer les mutuelles de prévention.  
Vrai  Faux
5. Un employeur qui adhère à une mutuelle de prévention n'est plus un client de la CSST.  
Vrai  Faux
6. Seules les entreprises du secteur privé peuvent participer à une mutuelle de prévention.  
Vrai  Faux

Réponses page 8

## MERCI À UN PIONNIER !



M. Gilles Jobin, qui a travaillé pour le Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention dès la création des premières mutuelles en 1998, a quitté ce service le 5 septembre 2001 pour se joindre à l'équipe de la Direction régionale de Longueuil.

Dans le cadre de son travail au Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention, M. Jobin s'est surtout démarqué par la fougue avec laquelle il a fait la promotion du produit lors de nombreuses présentations. Avec son enthousiasme, il a su sensibiliser de nombreux employeurs et mandataires à l'importance de faire de la prévention.

Gilles poursuit sa carrière à la CSST en tant que conseiller en financement. Les directions régionales jouent dorénavant un rôle important auprès des mutuelles de prévention, et les conseillers en financement ont été désignés comme personnes-ressources. La Direction régionale de Longueuil peut donc compter sur la grande expérience de M. Jobin.

### NOUVELLE PARUTION

*Mutuelles de prévention –  
Guide de l'employeur  
(DC 200-1431-3)*



S'inspirant des deux versions antérieures, cette nouvelle édition du *Guide de l'employeur* tient compte de la tarification de 2002. On y apprend, entre autres, de quelle façon se forment les mutuelles, quels en sont les critères d'admissibilité, comment présenter le projet de regroupement et quelles sont les obligations de la mutuelle et de l'employeur, sans oublier la nature du contrat qui doit être signé et son renouvellement.

Vous pouvez vous procurer ce document au bureau de la CSST de votre région.

# VRAI OU FAUX *les réponses*

- 1. VRAI.** En 2001, près de 15 000 des 180 000 employeurs faisaient partie d'une mutuelle.
- 2. VRAI.** Même s'il est difficile de déterminer le nombre exact de travailleurs qui en bénéficient à ce jour, on l'estimait à environ 220 000, en 2001.
- 3. FAUX.** D'une part, le montant de la prime reflète la performance de la mutuelle, soit l'effort collectif de tous ses membres. Un bon dossier entraîne généralement une réduction du montant de la prime et, à l'inverse, un mauvais dossier se traduit par une hausse de celui-ci. D'autre part, les retombées positives de l'adhésion à une mutuelle ne sont pas immédiates. Elles se manifestent progressivement à compter de la deuxième année pour atteindre leur point culminant la cinquième année.
- 4. FAUX.** Il n'existe aucun lien juridique ou contractuel entre ces firmes et la CSST qui conserve son lien privilégié avec les employeurs.
- 5. FAUX.** Le produit « mutuelle de prévention » a été conçu par la CSST. L'employeur qui adhère à une mutuelle continue d'être assuré par la Commission. Il peut ainsi bénéficier d'une prime qui reflète davantage ses efforts de prévention. En fait, tous les employeurs définis comme tels par la LATMP doivent être enregistrés à la CSST et le demeurer pendant toute la durée de leurs opérations.
- 6. FAUX.** Toutes les entreprises sont admissibles. Elles doivent cependant être tarifées au taux de l'unité ou personnalisé et être en règle avec la CSST.

## À propos des mutuelles de prévention

Mars 2002 / Vol. 1 – N° 1

### **Chef du Service de l'organisation du travail, des comptes majeurs et des mutuelles de prévention**

*Paul Marceau*

### **Coordination**

*Sylvie Laberge*

Direction des communications

### **Rédaction**

*Rémi Gauthier*

Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention

*Sylvie Laberge*

Direction des communications

*Stéphanie Thérien*

Service de l'organisation du travail

### **Révision**

*Claudette Lefebvre*

*Diane Méryneau*

Direction des communications

### **Collaboration**

*Alain Auger*

*Jacques Beauchamp*

*Claude Brousseau*

*Gilles Jobin*

*Christiane St-Jean*

### **Conception graphique et mise en page**

*Lyne St-Laurent*

Direction des ressources matérielles

### **Photographies**

*Jacques Fecteau*

*Georges Leclerc*

*Roch Thérioux*

### **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

DC 600-455 (02-03)