



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
En quoi consiste un 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, la performance des employeurs assujettis au mode rétrospectif étant déjà pleinement reconnue.



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

Pendant la première année de participation à une mutuelle de prévention, chaque employeur doit élaborer et **appliquer un programme de prévention** conforme à la LSST¹ avant le **1^{er} avril** de l'année de participation. Ce 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 à la vue des travailleurs.

Au cours des années subséquentes, le programme de prévention devra être **mis à jour et appliqué** dès le début de l'entente, soit le **1^{er} janvier**.

L'employeur membre doit également, à la suite d'une lésion professionnelle, se soucier de **maintenir le lien d'emploi** de ses travailleurs. À cette fin, il doit prendre les moyens nécessaires pour assurer le retour en emploi prompt et durable de ses travailleurs.

Finalement, l'employeur doit **demeurer en règle** avec la CNESST tout au long de sa participation, ce qui implique, entre autres, qu'il ne doit pas être en situation de recouvrement.

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 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.

1. La CNESST n'exige toutefois pas que ce programme contienne le programme de santé spécifique à l'établissement que prescrit l'article 113 de la LSST, sauf dans le cas des établissements déjà tenus par cette obligation en vertu de cette loi et du *Règlement sur le programme de prévention*.



EN QUOI CONSISTE UN PROGRAMME DE PRÉVENTION ?

Un programme de prévention est un plan d'action propre à chaque établissement ou à chaque chantier. Il s'agit du principal outil de gestion de la prévention prévu par la LSST. Il vise à éliminer ou à contrôler les dangers au travail par des mesures concrètes. Ce programme de prévention doit être réaliste et applicable. De plus, il doit être adapté aux risques encourus par le travailleur et être intégré aux pratiques de gestion.

Notez bien que la participation des travailleurs est souvent le principal facteur de succès de la démarche de prévention.

La forme du programme de prévention, un document écrit, est laissée à la discrétion de l'employeur. Il est préférable de concevoir un document concis qu'on peut utiliser rapidement et efficacement. Ce programme peut prendre la forme de fiches de prévention, comme le suggère le *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et de la moyenne entreprise*² produit par la CNESST, ou tout autre format facilement consultable.

Qu'est-ce qu'on y trouve ?

- les principales sources de danger de l'établissement ou du chantier ;
- les mesures à prendre pour éliminer le danger ou, si c'est impossible, pour diminuer et maîtriser les risques ;
- les mesures à prendre afin que les correctifs soient durables et efficaces, de sorte que le danger soit éliminé ou contrôlé de façon permanente ;
- l'échéancier de réalisation des correctifs et le nom des personnes responsables.

Le gestionnaire de la mutuelle de prévention peut fournir une liste des principaux dangers liés au type d'activités exercées et proposer des solutions applicables. Chaque employeur doit adapter les solutions à sa situation particulière. Il doit également compléter sa démarche de prévention pour éliminer tous les dangers présents dans l'entreprise.

L'employeur peut obtenir auprès du gestionnaire de sa mutuelle de prévention ou de la CNESST tous les renseignements pouvant l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son programme de prévention.

2. Consultez la rubrique « Publications » de notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca/mutuelles pour télécharger le format PDF de ce guide.



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 2021, les premiers effets sur la prime se feront sentir en 2023. La participation à une mutuelle n'aura pas d'incidences sur la prime de 2021 ni sur celle de 2022. 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
2021	2023, 2024, 2025, 2026



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 2021

ANNÉE DE TARIFICATION	EFFET DE LA MUTUELLE SUR LES TAUX DE L'EMPLOYEUR	EXPÉRIENCE UTILISÉE POUR LE CALCUL DES TAUX
2021	AUCUN	DE 2016 À 2019 : EMPLOYEUR
2022	AUCUN	DE 2017 À 2020 : EMPLOYEUR
2023	LÉGER	DE 2018 À 2020 : EMPLOYEUR 2021 : MUTUELLE
2024	MOYEN	2019-2020 : EMPLOYEUR 2021-2022 : MUTUELLE
2025	IMPORTANT	2020 : EMPLOYEUR 2021 À 2023 : MUTUELLE
2026	MAXIMAL	2021 À 2024 : MUTUELLE

Il faut généralement attendre jusqu'à la troisième année suivant l'année d'adhésion pour constater un effet significatif 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 au travail amène une diminution des coûts indirects imputables aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles. 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. 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^{er} octobre

Dépôt, par le gestionnaire de la mutuelle, du projet écrit³ 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^{er} avril

Élaboration du programme de prévention par le nouveau membre

Pour le 1^{er} 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.

3. 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*.

Pour en savoir plus sur les mutuelles de prévention, communiquez avec nous au 1 844 838-0808 ou consultez les publications suivantes 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* ;
- Liste des mutuelles de prévention existantes.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN 978-2-550-87906-0 (PDF)



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