

**Commission de la sécurité au travail
et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut**

Yellowknife

Tour Centre Square, 5^e étage
5022, 49^e Rue
C. P. 8888
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : 867-920-3888
N^o sans frais : 1-800-661-0792
Télécopieur : 867-873-4596
N^o de téléc. sans frais : 1-866-277-3677

Iqaluit

Édifice Qamutiq, 2^e étage
630, voie Queen Elizabeth II
C. P. 669
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Téléphone : 867-979-8500
N^o sans frais : 1-877-404-4407
Télécopieur : 867-979-8501
N^o de téléc. sans frais : 1-866-979-8501

Inuvik

Édifice Blackstone
87, chemin Kingmingya
C. P. 1188
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867-678-2311
Télécopieur : 867-678-2302

LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS 24 HEURES SUR 24
1-800-661-0792

wscn.nt.ca/fr | wscn.nu.ca/fr

Table des matières

Contexte.....	5
But.....	6
Programmes de sécurité	6
Culture de sécurité et communautés favorisant la sécurité	7
Mesurer la sécurité.....	8
Le programme Safe Workplace.....	8
Désignation Safe Workplace	9
Critères du programme Safe Workplace.....	10
Activités du programme Safe Workplace.....	10
Annexe A : Questionnaire sur le programme de SST	13
Annexe B : Chartes des PDG sur la santé et la sécurité	15
Annexe C : Examen de différents programmes canadiens	16
Résumé de l'examen pancanadien.....	16
Yukon – CHOICES	16
Colombie-Britannique – Partners Program/COR ^{MC}	17
Alberta – Partnerships in Injury Reduction.....	17
Saskatchewan – Experience Rating Program	18
Manitoba – Prevention Rebate Program.....	20
Ministère du Travail de l'Ontario – Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario	21
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario – Programme d'excellence en santé et sécurité	22
Nouveau-Brunswick – Système d'incitation financière à la sécurité	24
Île-du-Prince Édouard – Experience Rating Program	27
Nouvelle-Écosse Practive Incentive Rebate	28
Nouvelle-Écosse – Programme de certification de la WSB (WCB Safety Certified) ..	30
Terre-Neuve – PRIME	30

Contexte

Aux Territoires du Nord-Ouest (TNO) et au Nunavut, les lois qui régissent la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs sont les *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, les *Lois sur la sécurité*, les *Lois sur l'usage des explosifs* et les *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines*. Ces lois et les règlements qui y sont associés visent à protéger les travailleurs et les employeurs, et à faciliter la prestation de soins. La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est un organisme gouvernemental indépendant voué à l'administration de ces lois et règlements et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Les entreprises et organismes qui embauchent des travailleurs aux TNO et au Nunavut doivent s'inscrire auprès de la CSTIT et lui payer des cotisations annuelles en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*. Ces cotisations sont versées dans le Fonds de protection des travailleurs, qui couvre les coûts liés à la prestation de soins pour les travailleurs blessés et la garantie d'une forme de responsabilité collective ou d'assurance protégeant à la fois les travailleurs et les employeurs en cas de blessure ou de maladie.

Les employeurs sont aussi tenus par la loi de maintenir un milieu de travail sain et sûr en mettant en œuvre des plans et des mesures de travail sécuritaires. Le développement d'une culture de sécurité commence par l'adoption des *Lois sur la sécurité* et des règlements d'application de celles-ci, mais la gestion de la santé et de la sécurité au travail est plus efficace lorsque la direction d'une organisation s'engage à la fonder sur la valeur que constitue la sécurité¹. Cela signifie s'attacher prioritairement à promouvoir une culture de la sécurité à l'échelle d'une organisation, dans tous les aspects de son fonctionnement. Les études indiquent que ce changement de culture se traduit par une réduction du nombre et de la gravité des blessures et des maladies professionnelles². Ce changement comporte d'autres avantages favorables à la réussite

¹ Warrick, D., « What leaders need to know about organizational culture », *Business Horizons*, 2017, vol. 60, n° 3, p. 395-404.

²Stemn, E., Bofinger, C., Cliff, D. et M. Hassall, « Examining the relationship between safety culture maturity and safety performance of the mining industry », *Safety Science*, 2019, vol. 113, p. 345-355. Turner, B. (2000), « The Development of Safety Culture », dans *Risk Management Volume II : Management and Control*, sous la direction de G. Mars et D. Weir, Routledge, Londres, doi.org/10.4324/9780429282515.

Cooper, M., « Towards a model of safety culture », *Safety Science*, 2000, vol. 36, p. 111-136.

Pidgeon, N., « Safety Culture and Risk Management in Organizations », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1991 vol. 22, n° 1, p. 129-140

et à la réputation de l'organisation, comme une augmentation de la productivité et de la rétention du personnel.

La CSTIT est en train de déployer le programme *Safe Workplace* pour faire progresser la culture de sécurité au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest. Ce programme vise à inciter les employeurs à renforcer leur engagement en faveur de la sécurité au travail, à améliorer leurs programmes de santé et de sécurité et à mutualiser leurs pratiques exemplaires de prévention des blessures et des accidents avec d'autres entreprises et organismes du même secteur d'activité.

But

Ce document de travail vise :

- à donner une vue d'ensemble des programmes de sécurité au travail et de la culture de sécurité;
- à présenter le programme *Safe Workplace* de la CSTIT;
- à solliciter la rétroaction d'employeurs pour sonder leur motivation à améliorer leurs programmes de sécurité et à promouvoir la culture de sécurité au travail.

Les commentaires recueillis auprès des employeurs viendront étayer le futur programme *Safe Workplace*.

Programmes de sécurité

L'objectif primordial de tout programme de santé et de sécurité au travail est de prévenir ou de réduire le nombre et la gravité des accidents de travail, des blessures et des maladies professionnelles. Souvent simplement appelé « programme de SST » ou « programme de sécurité », un tel programme explique en détail la gestion par les employeurs de tous les aspects de la sécurité en milieu de travail.

Les programmes de sécurité permettent de déceler **toutes les sources de dangers possibles** (liées au comportement, à l'équipement, au matériel ou aux processus de travail) qui pourraient causer des blessures ou des maladies dans le milieu de travail. Ils permettent aussi de déterminer le niveau de risque d'un travail selon la probabilité (fréquence) qu'une blessure ou une maladie survienne et selon la gravité de cette dernière.

Le programme de sécurité au travail recense ces risques et précise comment les maîtriser :

- en déterminant les dangers inhérents au travail qu'il est possible et qu'il convient d'éliminer;
- en précisant les solutions ou les précautions que l'employeur peut prendre pour atténuer les risques;
- en définissant les processus, les procédures et la formation requise pour garantir que le travail est effectué en toute sécurité;
- en suivant et en consignait les progrès pour veiller au bon déroulement du programme.

Culture de sécurité et communautés favorisant la sécurité

La culture de sécurité est un ensemble de valeurs et de croyances communes concernant la santé et la sécurité en milieu de travail. Elle fait partie intégrante de la culture organisationnelle générale. Elle influence la façon dont on attache de l'importance à la sécurité en milieu de travail et incite les travailleurs, les employeurs et le grand public à faire de la sécurité la plus grande priorité pour tous.

La gestion de la santé et de la sécurité au travail gagne en efficacité lorsqu'elle est au cœur des activités d'une entreprise. Lorsque la santé et la sécurité correspondent à des valeurs qui fondent le fonctionnement d'un milieu de travail, les organisations peuvent dès lors améliorer la sécurité à l'échelle d'une industrie entière. Des organisations d'une même filière attachées aux mêmes principes peuvent se concerter pour créer une communauté qui encourage une culture de santé et de sécurité au travail, notamment par le partage de pratiques exemplaires et l'apprentissage mutuel. Cette communauté de pensée favorisera non seulement la santé et la sécurité des employés, mais aussi le succès global de l'entreprise. Des études démontrent que les organisations qui mettent en commun les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au sein d'une communauté industrielle élargie sont mieux informées des pratiques et des procédures ayant cours dans leur domaine respectif³.

Certains programmes d'encouragement à la sécurité dans d'autres régions du Canada englobent la promotion du leadership en matière de sécurité par l'utilisation de

³ Burk, M., « Knowledge management: Everyone benefits by sharing information », *US Department of Transportation: Federal Highway Administration*, 1999, vol. 63, n° 3, p. 26-29.

Kumm, B., Harmon, L., Evans, K., Plunkett, D. et D. Widuch, « The benefits of collaboration: From curriculum mapping to a community of practice », *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 2019, vol. 34, n° 2, p. 71-83.

Li, LI, Grimshaw, J., Nielsen, C., Judd, M., Coyte, P. et I. Graham, « Evolution of Wenger's concept of community of practice », *Implementation Science*, 2009, vol. 4, n° 11, p. 4-11.

« chartes de PDG sur la santé et la sécurité » ([annexe B](#)). Ces chartes ont contribué à la création de communautés qui favorisent la sécurité en centrant l'attention sur les pratiques de sécurité propres à chaque industrie.

Mesurer la sécurité

Traditionnellement, les mesures de rendement en sécurité visaient à évaluer jusqu'à quel point le milieu de travail d'une entreprise donnée s'avérait sécuritaire ou non. Ce rendement était mesuré en se basant sur les indicateurs associés à la fréquence et à la gravité des accidents survenus au cours d'une période donnée :

- Est-ce que l'accident a causé des blessures à des travailleurs? Si oui, quelle en est la gravité?
 - Est-ce que cet accident a nécessité un traitement médical?
 - Est-ce que l'accident ou la maladie a eu des conséquences durables sur l'état des travailleurs touchés?
 - Est-ce que les travailleurs ont pu reprendre le travail qu'ils effectuaient avant l'accident?
 - L'accident a-t-il causé le décès de travailleurs?

- Quels dommages l'entreprise a-t-elle subis?
 - L'entreprise a-t-elle dû interrompre ses opérations le temps de gérer l'accident?
 - L'accident a-t-il provoqué des dommages aux biens et aux équipements?
 - L'accident a-t-il porté atteinte à la réputation de l'employeur?

Ces mesures sont réactives, car elles sont basées sur des événements *passés* qui ont porté atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Elles se distinguent des mesures proactives qui portent sur les facteurs de prévention des accidents.

Le programme Safe Workplace

La CSTIT est en train d'élaborer le programme *Safe Workplace* pour inciter les employeurs du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest à améliorer leurs programmes de santé et de sécurité, à faire connaître les pratiques exemplaires de prévention des blessures et des accidents dans leurs domaines respectifs et à devenir des chefs de file en matière de sécurité.

Ce programme vise à inciter les employeurs à répondre aux exigences légales et à renforcer leur volonté d'améliorer de façon proactive la sécurité au travail pour leur éviter d'encourir des sanctions après la survenue d'un accident ou d'une blessure. Il évaluera de façon approfondie les résultats des employeurs en matière de sécurité, en se fondant non seulement sur le nombre d'événements préjudiciables et leurs conséquences, mais aussi sur la façon dont ils répondent aux exigences légales et sur la culture de sécurité mise en place dans les milieux de travail.

La CSTIT a conçu le programme *Safe Workplace* en s'inspirant des pratiques exemplaires d'autres provinces ou territoires du Canada. Après avoir consulté des organismes de réglementation de la sécurité au travail de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Yukon, du Manitoba et de la Saskatchewan, la CSTIT a passé en revue des programmes d'incitation à la santé et à la sécurité d'autres commissions d'indemnisation des accidents du travail.

Désignation **Safe Workplace**

La CSTIT exige que tous les employeurs soumettent chaque année un rapport sur leur masse salariale et remplissent un questionnaire sur la santé et la sécurité au travail avant la date limite du 28 février.

À compter de 2022, tous les employeurs inscrits à la CSTIT seront évalués en fonction de cinq critères relatifs à la sécurité au travail. À l'issue de cette évaluation, un milieu de travail sera jugé sécuritaire à un niveau normal ou **avancé** (les critères sont expliqués ci-après). Il s'agit de la désignation **Safe Workplace**.

Les employeurs admissibles recevront un certificat imprimable et un insigne numérique à afficher sur leur lieu de travail et sur le site Web de leur entreprise, laquelle figurera également dans une base de données consultable par le public (la base de données **Safe Workplace**).

Les employeurs dont le programme de sécurité a fait l'objet d'une vérification par une tierce partie (p. ex. certificat officiel de reconnaissance ou COR) verront leur milieu de travail désigné **Safe Workplace avancé**, et seront considérés comme des chefs de file en matière de sécurité dans leur domaine.

La CSTIT prêtera main-forte aux employeurs en leur indiquant les points à améliorer et en mettant à leur disposition l'information, les outils et les ressources qui leur permettront d'améliorer leur programme de sécurité au travail. La reconnaissance par les employeurs de l'importance de la sécurité confère un avantage concurrentiel en

facilitant les processus de recrutement et de rétention de personnel. La CSTIT compte, par l'entremise de ce programme, contribuer à l'essor de communautés sensibilisées à la sécurité au travail qui profiteront à toutes les industries du Nord.

Critères du programme **Safe Workplace**

Les employeurs recevront une désignation **Safe Workplace** à un niveau de base ou **avancé** de la CSTIT s'ils répondent à tous les critères suivants :

1. Avoir mis en place un programme de sécurité actif, comme en font foi leurs réponses au questionnaire sur la SST joint à leur rapport annuel sur la masse salariale (voir l'[annexe A](#));
 - a. **OU**, pour la désignation **Safe Workplace** à un niveau **avancé**, avoir mis en place un programme de sécurité agréé par un organisme tiers, tel que le certificat officiel de reconnaissance (COR) ou le (SeCOR), un certificat officiel de reconnaissance pour petites entreprises (*small employer* ou se dans SeCOR) – *nota* : l'agrément doit être fondé sur la législation des TNO ou du Nunavut;
2. Rester à jour dans le versement des cotisations auprès de la CSTIT;
3. Se distinguer par un volume de réclamations pour perte de temps de travail inférieur à la moyenne de leur catégorie – *nota* : la CSTIT calcule une moyenne industrielle quinquennale pour voir comment un employeur se compare aux autres en fonction du taux sectoriel;
4. Ne pas faire l'objet d'ordres d'inspection ou d'instructions en suspens de la part de la CSTIT concernant la conformité à la *Loi sur la sécurité* et au Règlement sur la SST;
5. N'avoir aucune condamnation en vertu de la *Loi sur la sécurité*, ni aucun accident du travail mortel au cours des 12 derniers mois.

Activités du programme **Safe Workplace**

La désignation **Safe Workplace** comporte des avantages que la CSTIT bonifiera ces prochaines années en fonction de la rétroaction des employeurs. Un engagement constant en faveur du programme fera en sorte que ces avantages soutiendront et motiveront les employeurs dans leurs efforts pour faire progresser leur culture de sécurité. Les activités et le soutien peuvent comprendre :

I. Salons, expositions et réunions spéciales sur la santé et la sécurité

En tant que chefs de file en matière de sécurité, les employeurs ayant obtenu la désignation *Safe Workplace* seront invités à participer à des événements de réseautage dans le domaine de la santé et de la sécurité afin d'échanger des idées et de développer des compétences en la matière. Grâce à des partenariats, la CSTIT peut organiser des conférences virtuelles sur des questions de santé et de sécurité d'actualité, auxquelles prendront part des experts de l'industrie, afin de présenter les pratiques exemplaires et d'instaurer une culture de sécurité efficace.

II. Formations offertes par des partenaires de la CSTIT

La Northern Safety Association (NSA) a préparé une formation adaptée au contexte nordique pour aider les employeurs à élaborer leurs programmes de SST. Une formation ciblée peut répondre aux besoins propres à chaque employeur.

III. Tables rondes avec des chefs de file en matière de santé et de sécurité

Les employeurs ayant reçu la désignation **Safe Workplace** au **niveau avancé** pourront participer à des tables rondes sur la santé et la sécurité axées sur leur secteur et animées par la CSTIT ou des partenaires. Les discussions porteront sur les pratiques exemplaires utilisées pour surmonter les défis liés à la mise en œuvre de procédures de santé et de sécurité en milieu de travail pour la prévention des blessures et l'amélioration des résultats sur le retour au travail.

Le CSTIT collaborera avec les employeurs pour guider les discussions et offrir des conseils et des modèles de pratiques exemplaires à ceux qui continuent de parfaire leurs programmes de santé et de sécurité.

Prochaines étapes

La CSTIT a jeté les bases du programme *Safe Workplace* et souhaite maintenant que vous vous exprimiez sur sa pertinence et sa mise en œuvre en temps opportun, et que vous suggériez des mesures incitatives. Nous apprécions beaucoup le temps et les efforts que vous consacrez à la réussite de ce programme.

Alors que nous nous activons à élaborer ce programme, nous voulons savoir ce qui vous motive à investir dans la création et le maintien d'un milieu de travail sécuritaire. Dans les pages qui suivent, vous trouverez un résumé de programmes similaires mis

en place dans tout le Canada. Nous vous invitons à le lire avant de formuler vos commentaires.

Si vous avez des questions au sujet du programme *Safe Workplace*, ou si vous souhaitez continuer de participer à son élaboration et à sa mise en œuvre, veuillez consulter la page: www.wsc.ca/fr/services-aux-employeurs/programme-safe-workplace.

Annexe A : Questionnaire sur le programme de SST

La CSTIT exige que tous les employeurs déclarent avant le 28 février de chaque année leur masse salariale et leurs activités liées à la santé et à la sécurité au travail.

Il incombe à tous les employeurs, quelle que soit leur taille ou l'industrie, de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les questions ci-dessous couvrent les notions de base dont font mention la *Loi sur la sécurité* et le Règlement sur la SST. Elles aideront les employeurs et la CSTIT à cerner les lacunes à combler dans leurs différents programmes de SST.

Questions sur la SST	Oui	Non
<p>1. Avez-vous une politique de santé et de sécurité au travail? (Un engagement envers la santé et la sécurité qui informe les superviseurs, les travailleurs, les entrepreneurs et les visiteurs de leurs devoirs et responsabilités, et de la manière dont la santé et la sécurité sont assurées dans votre entreprise)</p>		
<p>2. Avez-vous un plan d'identification et de maîtrise des dangers? (Un processus reproductible à suivre étape par étape pour repérer, éliminer ou maîtriser et documenter les sources de dangers susceptibles de causer des blessures aux travailleurs)</p>		
<p>3. Avez-vous un plan d'intervention en cas d'urgence? (Un plan propre au lieu de travail qui informe chaque membre du personnel de la marche à suivre en cas d'urgence et qui fait état des situations d'urgence éventuelles, comme un incendie ou une inondation)</p>		
<p>4. Avez-vous des rôles et responsabilités bien définis en matière de SST? (Des pratiques et des procédures de travail sécuritaires qui définissent les responsabilités de chaque personne et les tâches liées à la santé et à la sécurité en fonction des niveaux de qualification et d'autorité)</p>		
<p>5. Avez-vous des lignes directrices pour orienter l'inspection de vos milieux de travail? (Des procédures et des listes de vérification qui précisent le « qui », le « comment » et le « quand » de l'exécution des contrôles réguliers sur le chantier ou ailleurs, y compris de l'équipement, des outils et des machines)</p>		
<p>6. Avez-vous des procédures guidant la réalisation d'enquêtes et la production de rapports sur les incidents? (Une description des mesures à prendre en cas de décès, de blessure, de maladie ou d'accident évité de justesse pour saisir ce qui s'est passé, comment cela est arrivé, les mesures correctives éventuelles et la manière de préparer un rapport sur l'incident)</p>		

<p>7. Avez-vous mis en place un processus pour orienter les travailleurs? (Objetif : présenter à tous les travailleurs qui commencent ou qui sont de retour les politiques et les procédures de santé et de sécurité à suivre dans leur lieu de travail)</p>		
<p>8. Avez-vous mis en place une formation en SST? (Formation visant à garantir que les travailleurs possèdent les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour effectuer les tâches demandées de façon sécuritaire)</p>		
<p>9. Avez-vous un plan de contrôle des substances dangereuses (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail ou SIMDUT)? (Rappel : Les substances dangereuses doivent être manipulées et entreposées conformément à leur fiche de données de sécurité respective. Tous les travailleurs appelés à utiliser un produit dangereux ou qui pourraient être exposés à un produit dangereux doivent avoir reçu une formation SIMDUT générale ou adaptée à leurs fonctions pour les matières dangereuses propres à leur milieu de travail.)</p>		
<p>10. Avez-vous un programme favorisant un retour au travail sécuritaire et rapide? (Plan décrivant les processus mis en place par l'employeur pour aider les travailleurs blessés à revenir à des tâches qui leur conviennent dès que leur état de santé le permet)</p>		
<p>11. Avez-vous un-e représentant-e en SST? (Un-e représentant-e en SST discute des problèmes de sécurité avec l'employeur et les travailleurs.)</p>		
<p>12. Avez-vous un comité mixte de SST? (Un groupe composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des travailleurs, qui se réunit régulièrement pour traiter des questions de santé et de sécurité)</p>		

Annexe B : Chartes des PDG sur la santé et la sécurité

La Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan se sont dotées de programmes de sécurité efficaces basés sur des « chartes de PDG » en matière de santé et de sécurité. Ces chartes constituent un engagement en faveur de la croissance continue d'une culture de sécurité positive en milieu de travail. Elles témoignent d'une reconnaissance que la gestion efficace de la santé, de la sécurité et du bien-être est essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise.

Ce type de programme permet de créer une communauté d'experts en matière de santé et de sécurité et de soutenir les entreprises qui s'efforcent de mieux intégrer la santé et la sécurité à leurs pratiques.

Les chefs de file de l'industrie font partie de la solution pour réduire le fardeau des blessures et des maladies professionnelles en dirigeant les priorités en matière de santé et de sécurité dans leurs collectivités. Ces chefs de file bénéficient d'une reconnaissance en tant que leaders communautaires et champions de la prévention des blessures, ce qui les amène à participer à des initiatives d'apprentissage provinciales et nationales en matière de leadership en santé et sécurité. Ils sont également en mesure de rentabiliser leurs investissements dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Les personnes qui signent les chartes en Nouvelle-Écosse ou en Saskatchewan s'engagent à respecter certains principes de sécurité au travail :

- Rien n'est plus important que la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des entrepreneurs, des visiteurs et des communautés.
- La santé et la sécurité doivent faire partie intégrante des stratégies et des processus opérationnels, et un bon rendement en la matière facilite la conduite des affaires.
- Il faut faire preuve de leadership en vue du renforcement constant de la sécurité et de l'amélioration de la santé, et veiller à se doter de la capacité interne qui s'impose.
- Il importe de créer et de faire rayonner une culture qui permettra à tous les employés de participer et de travailler en collaboration au développement, à la promotion et à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et à la maison.
- L'échange d'information et de pratiques exemplaires est essentiel pour prendre part aux efforts d'apprentissage dans les domaines de la santé et de la sécurité, dans le but d'améliorer continuellement les stratégies, les programmes et le rendement en la matière.

Annexe C : Examen de différents programmes canadiens

Résumé de l'examen pancanadien

Chaque commission des accidents du travail au Canada a un programme d'incitation à la santé et à la sécurité pour encourager les employeurs à faire progresser leur culture de sécurité au travail. Des critères communs ont été établis, soit : l'obtention d'un certificat officiel de reconnaissance (COR), l'absence de retard dans le paiement des cotisations, l'absence de litige en cours, l'absence de condamnation et aucun décès sur un lieu de travail.

L'incitation la plus courante dans les programmes canadiens est le remboursement des cotisations pour les employeurs affichant un rendement au-dessus de la moyenne dans leur sous-catégorie au chapitre des demandes d'indemnisation liées à des blessures. Cette comparaison par sous-catégorie peut être calculée de différentes manières, par exemple en utilisant un ratio de coûts ou le remboursement d'un pourcentage des cotisations sur la base du montant annuel.

Yukon – CHOICES

Survol du programme

Le programme incitatif CHOICES du Yukon récompense financièrement les employeurs qui prennent des mesures pour améliorer la sécurité au travail et le retour au travail grâce à des investissements et à des activités de formation. Ces activités de formation favorisent l'adoption de pratiques propices à la création et au renforcement de milieux de travail sécuritaires et sains. La diminution du nombre de blessures et des coûts connexes entraîne une baisse des taux de cotisation.

Critères

1. Inscription auprès de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon
2. Avoir payé des cotisations l'année précédente
3. et
 - a. Détenir un COR
 - b. Avoir une équivalence ou une lettre temporaire (p. ex. COREL ou TLC)
 - c. Avoir cumulé un nombre minimal d'heures de formation en matière de santé et de sécurité au travail ou de retour au travail pour les travailleurs au cours de l'année précédente

Mesures incitatives

Remise variant de 4 à 10 % sur les cotisations annuelles auprès de cette commission, jusqu'à 25 000 \$ par année; remise automatique de 10 % pour les entreprises ayant obtenu un COR ou la certification SECOR (petites entreprises).

Colombie-Britannique – Partners Program/CORMC

Survol du programme

Dans le cadre du Partners Program/COR^{MC}, les employeurs de la Colombie-Britannique dont les systèmes de gestion de la SST ont été vérifiés et sont en règle avec WorkSafeBC peuvent bénéficier d'incitatifs financiers. Les primes sont calculées sur la base de la masse salariale cotisable d'une entreprise et du taux de base pour son unité de classification (UC) (ce que nous appelons une sous-catégorie à la CSTIT) ou l'année visée.

Critères

- Obtenir la note de passage à la vérification COR^{MC} et recevoir cette certification

Mesures incitatives

WorkSafeBC utilise le calcul suivant pour déterminer le montant de la prime incitative :

- Masse salariale cotisable déclarée par l'employeur x (taux de base de l'UC / 100) x 10 %

Alberta – Partnerships in Injury Reduction

Survol du programme

La Workers' Compensation Board de l'Alberta (WCB) collabore avec le ministère, les partenaires de certification et les employeurs pour offrir des primes incitatives dans le cadre du programme *Partnerships in Injury Reduction*.

Critères

- Obtenir la note de passage à la vérification COR^{MC} et recevoir cette certification

Mesures incitatives

Le rendement de l'employeur est comparé à la moyenne du secteur. Les remises vont de 10 % à un maximum de 20 % si un lieu de travail obtient des résultats nettement supérieurs à la moyenne de son secteur pendant deux années consécutives.

Saskatchewan – Experience Rating Program

Survol du programme

L'Experience Rating Program (ERP) de la Saskatchewan, un programme d'évaluation de l'expérience, ajuste les taux de prime en fonction de l'historique des réclamations d'une entreprise. Les employeurs peuvent bénéficier d'une remise pour un bon dossier ou se voir imposer une suramende compensatoire pour un mauvais dossier.

Critères

Le programme de base (employeurs dont les primes sont inférieures à 21 000 \$) est fondé sur la fréquence. La prime ou la suramende compensatoire est strictement calculée en fonction du nombre de demandes d'indemnisation pour heures de travail perdues au cours de la période d'évaluation, où seulement 0 réclamation peut donner lieu à une mesure incitative.

Le programme avancé (employeurs dont les primes sont égales ou supérieures à 21 000 \$) est fondé sur les coûts des demandes d'indemnisation au cours de la période d'évaluation de trois ans.

Les employeurs n'ont pas droit à une remise dans l'une des situations suivantes :

- Un décès est survenu sur le lieu de travail au cours de l'année de fixation du taux ou de l'année précédente;
- Les registres de paie n'ont pas été soumis pendant l'année en cours;
- L'entreprise a été condamnée pour une infraction criminelle en vertu de l'article 217.1 du *Code criminel du Canada* pendant l'année en cours ou l'année précédente. Les accusations criminelles contre les employeurs ayant échoué à assurer la sécurité des travailleurs sont décrites dans le *Code*.

Mesures incitatives

Les entreprises qui bénéficient d'une remise se voient également décerner un **certificat de réussite**. Les entreprises soumises à plusieurs codes tarifaires ne sont pas admissibles à ce certificat si elles ont fait l'objet d'une suramende compensatoire dans l'un de ces codes.

Calcul de la remise et de la suramende compensatoire dans le programme de base

Le nombre de demandes d'indemnisation avec perte de temps de travail au cours de la période d'évaluation de trois ans est considéré. Pour être admissible, un employeur doit avoir payé les cotisations minimales exigées pour chaque année de la période d'évaluation.

Plus le nombre de demandes d'indemnisation pour du temps de travail perdu est élevé, plus le montant de la suramende est important. Les demandes d'indemnisation pour le temps de travail perdu en raison de rendez-vous médicaux (seulement) ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Exemple

- Un employeur n'ayant aucune réclamation pour perte de temps de travail en trois ans peut bénéficier d'une remise de 25 %.
- Un employeur qui présente quatre demandes d'indemnisation pour perte de temps au cours de la même période se verra imposer une suramende de 50 %.

Les employeurs qui passent du programme de base au programme avancé conserveront leur remise ou paieront le taux de cotisation de l'industrie jusqu'à ce qu'une nouvelle réclamation soit enregistrée au cours de l'année la plus récente de la période d'évaluation. Cette mesure vise à faciliter la transition d'un programme de base fondé sur la fréquence à un programme avancé basé sur les coûts.

Calcul de la remise et de la suramende compensatoire dans le programme avancé

La remise ou la suramende est calculée en comparant le ratio de la perte pondérée d'une entreprise avec celui de l'industrie.

- Ratio de la perte pondérée de l'employeur < celui de l'industrie = Remise
- Ratio de la perte pondérée de l'employeur > celui de l'industrie = Suramende
- Ratio de la perte pondérée de l'employeur = celui de l'industrie = taux de base de l'industrie

Pour chaque 3,33 % d'écart entre le taux obtenu et le ratio de l'industrie, un employeur peut recevoir jusqu'à 1 % de remise potentielle.

Pour chaque 1,5 % de moins que l'industrie, une suramende pouvant aller jusqu'à 1 % est appliquée.

La remise ou la suramende en fonction de l'expérience est calculée en combinant cette remise ou suramende avec le facteur de participation et le facteur d'admissibilité.

Remise ou suramende en fonction de l'expérience = celle de base X facteur d'admissibilité X facteur de participation

Manitoba – Prevention Rebate Program

Survol du programme

Le Prevention Rebate Program du Manitoba, un programme de remise axé sur la prévention, réduit le risque de blessures et de maladies au travail en récompensant les employeurs qui ont élaboré et maintenu des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail efficaces.

Critères

Le principal critère auquel un employeur doit répondre pour bénéficier d'une remise pour le récompenser de son souci de la prévention est la reconnaissance par un partenaire de certification.

Une fois sa certification obtenue, l'employeur doit répondre aux critères d'admissibilité suivants pour recevoir une remise :

- La certification n'est pas en cours de révision;
- Un audit visant le maintien de la certification ou une recertification a été effectué et soumis;
- La période d'admissibilité à la remise est respectée (période de 12 mois débutant à la date anniversaire de la certification);
- La législation en matière de sécurité et de santé est respectée (aucune sanction administrative ou condamnation pendant la période visée);
- Un compte est actif auprès de la Workers Compensation Board (WCB);
- Le rapport annuel sur la masse salariale doit avoir été produit auprès de la WCB (y compris les chiffres réels et le nombre total d'heures travaillées), et aucun rapport antérieur n'a été omis. *Nota* : cette exigence n'est pas requise pour les employeurs qui offrent uniquement une couverture personnelle.

Mesures incitatives

Les employeurs admissibles recevront une remise correspondant au plus élevé des deux montants suivants : 15 % de leurs cotisations ou 3 000 \$, jusqu'à un maximum de 75 % de leurs cotisations.

Par exemple, un employeur admissible qui a payé 4 000 \$ en cotisations pour une année donnée recevrait une remise de 3 000 \$, ce qui représente 75 % de ses cotisations. Un employeur admissible qui a payé 100 000 \$ en cotisations pour une année donnée recevrait une prime de 15 000 \$, soit 15 % de ses cotisations.

Le montant utilisé pour calculer la remise récompensant la prévention est celui, net, obtenu après la perception de toute taxe de sécurité ou l'application d'une remise dans le cadre d'un programme de sécurité de l'industrie.

La remise sera calculée en fonction de la masse salariale réelle associée à la période d'admissibilité à une telle remise, et non en fonction d'une masse salariale estimée. L'année au cours de laquelle débute la période d'admissibilité à la remise est celle de la masse salariale réelle utilisée pour calculer la remise récompensant la prévention. Par exemple, si la période d'admissibilité à la remise d'un employeur est du 10 octobre 2017 au 9 octobre 2018, la masse salariale réelle de 2017 est utilisée pour calculer la remise récompensant la prévention.

Ministère du Travail de l'Ontario – Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario

Survol du programme

Le Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario proposé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences est un programme à participation volontaire géré par le directeur général de la prévention (DGP). Il aide à réduire aussi bien les maladies que les blessures professionnelles en faisant la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Ce programme est divisé en deux parties :

- L'**accréditation** d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST);
- La **reconnaissance** des employeurs qui ont mis en œuvre avec succès un SGSST accrédité et qui répondent à d'autres critères fixés par le DGP.

La reconnaissance d'une entreprise ou d'un organisme par le DGP peut donner droit à des incitatifs financiers offerts par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB ou CSPAAT).

Le Programme de reconnaissance des employeurs pour la sécurité au travail en Ontario n'a aucun effet sur les activités que peut mener le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour faire appliquer la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) dans les lieux de travail d'employeurs reconnus. Les inspectrices et inspecteurs du ministère continueront d'effectuer des inspections proactives fondées sur le risque, de même que d'appliquer ou de faire respecter la LSST et ses règlements.

Critères

Pour être reconnu, un employeur doit :

- mettre en œuvre avec succès un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST) accrédité par le DGP;
- se soumettre à une vérification par un organisme tiers qui confirmera qu'il a bien mis en œuvre son SGSST avec succès;
- répondre aux critères démontrant sa conformité à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- démontrer son engagement en faveur tant de la participation des travailleuses et travailleurs que du système de responsabilité interne sur le lieu de travail.

En novembre 2019, les normes accréditées par le DGP de l'Ontario étaient les suivantes :

- **ISO 45001:2018** : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences et lignes directrices pour leur utilisation;
- **CSA Z45001-19** : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences et lignes directrices pour leur utilisation;
- **BS OHSAS 18001 – 2007** : Gestion de la santé et de la sécurité au travail – Exigences;
- **IHSA COR^{MC} 2020** : Certificat de reconnaissance de l'IHSA 2020 – Norme et système de gestion de la santé et de la sécurité.

Mesures incitatives

Les employeurs qui se qualifient avec succès verront leur nom affiché sur le site Web du ministère du Travail et pourront se présenter comme étant « reconnus par le DGP ». Ils pourraient également bénéficier de mesures incitatives dans le cadre du Programme d'excellence en santé et sécurité de la WSIB.

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario – Programme d'excellence en santé et sécurité

Survol du programme

Le Programme d'excellence en santé et sécurité de la WSIB est un programme incitatif fondé sur le rendement et basé sur le programme de SST et le niveau de formation. Les employeurs se classent dans l'un des trois niveaux suivants, en fonction de leurs connaissances en matière de santé et de sécurité : Bases; Intermédiaire; Avancé.

1. Bases

Le niveau « Bases » correspond aux sujets essentiels pour commencer à élaborer un programme de santé et de sécurité (p. ex. premiers soins, responsabilités en matière de santé et sécurité, et prévention des dangers). La réussite dans les dix sujets couverts à ce niveau est requise pour passer au prochain niveau.

2. Intermédiaire

Le niveau « Intermédiaire » correspond aux sujets qui permettent d'approfondir et de personnaliser un programme de santé et de sécurité ou un système de gestion. (p. ex. prévention des urgences et mesures de préparation, rôles et responsabilités en matière de retour au travail, et mesures correctives). La réussite dans les dix-sept sujets couverts à ce niveau est requise pour passer au prochain niveau.

3. Avancé

Le niveau « Avancé » correspond aux sujets qui permettent d'intégrer et d'optimiser un système de gestion de la santé et de la sécurité (p. ex. gestion du changement et approvisionnement, planification de l'amélioration continue de la santé et la sécurité, et vérification externe). La réussite dans les neuf sujets couverts à ce niveau témoigne de l'excellence d'une entreprise.

Critères

Une fois qu'un employeur a mis en œuvre les mesures relatives aux sujets de santé et sécurité, il est temps de soumettre la preuve de son travail afin d'obtenir des rabais (ou remises) et de bénéficier d'autres formes de reconnaissance.

Une entreprise peut être sélectionnée pour faire l'objet d'une validation sur place afin de garantir que les sujets de santé et de sécurité relevés font partie de sa culture professionnelle. Il ne s'agirait alors pas d'une vérification de l'ensemble du programme de santé et de sécurité, mais d'une occasion pour les employeurs de recevoir une rétroaction de la part d'experts en santé et en sécurité, de cerner les pratiques exemplaires et d'obtenir des recommandations.

Mesures incitatives

Des remises sont accordées aux entreprises qui réussissent les modules en ligne.

Les entreprises ayant une capacité moindre d'influer sur leurs taux recevront une remise de 2 % par sujet. Les entreprises ayant une plus grande capacité d'influer sur leurs taux recevront un rabais de 1,4 % par sujet. En effet, ces entreprises verront leurs taux de cotisation diminuer à mesure que leur expérience en matière de santé et de sécurité s'améliorera. Les remises sont calculées en fonction des cotisations annuelles versées à la WSIB.

Pour les petites entreprises, la remise est d'au moins 1 000 \$ par sujet terminé. Pour en savoir plus sur les remises minimales et maximales, prière de consulter les lignes directrices du programme.

Il existe un calculateur (XLS) permettant d'estimer les remises possibles. Pour l'utiliser, les employeurs doivent connaître :

- les cotisations totales des 12 derniers mois;
- le pourcentage de prévisibilité;
- le nombre de sujets sur la santé et la sécurité que les employeurs prévoient traiter.

En plus du rabais financier (remise), les employeurs peuvent obtenir des insignes de reconnaissance à utiliser sur leur site Web, dans la signature de courriel ou dans des publicités pour montrer au public leur engagement envers la santé et la sécurité au travail. Ces insignes apparaîtront également dans le profil de l'entreprise affiché sur le site Web de la WSIB, visible lorsque le public fera des recherches sur les statistiques de sécurité.

Nouveau-Brunswick – Système d'incitation financière à la sécurité (grands employeurs)

Aperçu du programme

Les grands employeurs dont la cotisation s'élève à plus de 500 000 \$ par année peuvent participer au Système d'incitation financière à la sécurité, un programme rétrospectif qui compare la cotisation payée et les coûts engagés. Les employeurs reçoivent un rabais lorsque leurs coûts sont plus bas que ceux prévus, et ils doivent payer une surcharge lorsque leurs coûts sont plus élevés que ceux prévus. Les grands employeurs peuvent ainsi être assurés qu'ils paient leur juste part.

Critères

Pour être admissible aux rabais de cotisation ou aux retraits du compte de stabilisation des remboursements à d'autres fins qu'à des investissements dans des initiatives de sécurité ou de retour au travail, l'employeur doit, à la satisfaction de Travail sécuritaire NB, se conformer aux conditions suivantes :

- Il a mis un processus en place pour améliorer la santé et la sécurité, et il dispose d'une stratégie de retour au travail qui est vérifiable à l'aide du protocole de vérification;
- Il a rempli son engagement visant à augmenter son pointage obtenu lors de la vérification;
- Il a adopté les recommandations découlant de la vérification, à la satisfaction de Travail sécuritaire NB;
- Il a maintenu ses comptes en règle et a payé sa cotisation dans les délais prévus ainsi que toutes surcharges exigées en vertu de la présente politique au cours des trois années précédentes ou depuis qu'il participe au programme, si cette dernière période est plus courte;
- Il n'existe aucune preuve que l'employeur a pris des mesures pour réduire artificiellement les coûts de réclamation pris en considération en vertu de la présente politique;
- Il n'existe aucune preuve de pression induite exercée sur les travailleurs pour qu'ils retournent au travail avant qu'ils ne soient capables;
- Au cours de l'année civile précédente, il n'a pas été trouvé coupable d'infractions au *Code criminel* par suite d'un accident mortel survenu au travail;
- Il a répondu à toute demande de garantie accessoire, selon la description fournie dans la politique;
- Il a effectué tout paiement nécessaire au moment de la cessation de la participation, selon la description fournie dans la politique.

De plus, lorsqu'un employeur a vu ses salaires augmenter ou diminuer de plus de 25 % au cours de l'une des cinq années précédentes, et que Travail sécuritaire NB considère que cette mesure peut modifier considérablement la suffisance du taux de cotisation exigé, Travail sécuritaire NB peut réduire ou différer tout rabais de cotisation ou retrait auquel l'employeur aurait normalement droit.

Mesures incitatives

Les employeurs participants peuvent avoir droit à des remboursements ou être tenus de verser des surcharges.

Pour établir le montant d'un remboursement ou d'une surcharge, chaque employeur participant reçoit un barème des coûts de réclamation s'appliquant pour chaque année d'accident. Le barème est établi de la façon décrite dans la politique du programme.

À la fin de l'année d'accident et à la fin de chacune des sept années suivantes, les coûts de réclamation réels sont comparés aux entrées du barème, et le calcul d'un remboursement ou d'une surcharge est fait de la façon suivante :

- Si les coûts de réclamation réels sont inférieurs aux coûts prévus dans le barème, l'employeur a droit à un remboursement égal à 100 % de la différence;
- Si les coûts de réclamation réels sont supérieurs aux coûts prévus dans le barème, l'employeur doit verser une surcharge égale à 100 % de la différence, avec la restriction suivante :
 - Les coûts de réclamation réels qui s'appliquent à une année d'accident particulière ne peuvent excéder le maximum indiqué dans la politique du programme;

À la fin de la septième année suivant l'année d'accident, l'année d'accident est « fermée » et le calcul d'un remboursement ou d'une surcharge est effectué de la façon suivante :

- Une provision pour les coûts de réclamation futurs prévus est calculée d'après des méthodes et des hypothèses qui correspondent à celles utilisées pour les employeurs cotisés en général. Cette provision inclut un montant pour atteindre l'objectif de capitalisation de Travail sécuritaire NB existant au moment du calcul, comme le décrit la Politique 37-100 – Stratégie financière à long terme. Travail sécuritaire NB est le seul responsable de déterminer la provision applicable aux coûts de réclamation futurs prévus.
- Cette provision est comparée au « montant résiduel » indiqué dans le barème des coûts de réclamation décrit à la section 1.6. Si la provision est inférieure au montant résiduel du barème des coûts de réclamation, l'employeur a droit à un remboursement équivalant à la différence;
- Si la provision est supérieure au montant résiduel du barème des coûts de réclamation, l'employeur doit verser une surcharge équivalant à la différence, avec la restriction suivante :
 - Les coûts de réclamation exigés, y compris la provision, qui s'appliquent à une année d'accident particulière ne peuvent excéder le maximum indiqué dans la politique du programme;

Dans le cas d'un rajustement rétroactif, comme en raison d'une libération des coûts ou d'une décision du Tribunal d'appel, le rajustement des coûts de réclamation sera reflété dans l'année dans laquelle la décision a été traitée.

Après la fin de la septième année suivant l'année d'accident, les coûts de réclamation additionnels et les décisions rétroactives prises sur les réclamations n'ont aucun effet sur les surcharges ou les remboursements calculés en vertu du Système.

À la fin de chaque année civile, les surcharges et les remboursements applicables à toutes les années d'accident sont combinés afin de déterminer le montant global du remboursement ou de la surcharge pour un employeur participant.

Île-du-Prince Édouard – Experience Rating Program

Survol du programme

L'Experience Rating Program, un programme d'évaluation de l'expérience, offre des incitatifs financiers pour créer des lieux de travail plus sécuritaires à l'Î.-P.-É. Par ailleurs, il permet de répartir équitablement les coûts d'indemnisation des travailleurs entre les employeurs de l'Î.-P.-É. Avec la tarification par expérience, le taux de cotisation d'un employeur est déterminé en grande partie par l'expérience de son entreprise par rapport à d'autres employeurs du même secteur.

Ce programme d'évaluation de l'expérience répartit équitablement les coûts d'indemnisation des travailleurs entre les employeurs de chaque groupe établi en fonction des taux. L'expérience d'une entreprise, ou son historique en matière de réclamations, détermine son taux. Si un employeur a un coût de réclamation inférieur à celui des autres employeurs de son secteur, il bénéficiera d'un rabais, ou d'une remise, sur son taux. S'il a un coût de réclamation plus élevé, ses cotisations seront plus élevées.

Critères

Un employeur doit participer à ce programme s'il a besoin d'une couverture de la commission des accidents du travail ou s'il a versé un total de 3 000 \$ ou plus à celle-ci au cours des trois dernières années.

Mesures incitatives

L'historique des coûts liés aux accidents du travail d'une entreprise est utilisé pour calculer son taux de réclamation. Une partie de ce calcul consiste à déterminer le ratio

de coûts sur une période de trois ans. Le ratio de coûts est le coût total des demandes d'indemnisation d'un employeur divisé par la masse salariale totale utilisée pour calculer le taux de la commission des accidents du travail. Ce ratio est ensuite comparé à celui de leur groupe tarifaire.

Si un employeur a un coût de réclamation inférieur à la moyenne de son groupe tarifaire, il bénéficiera d'un rabais, ou d'une remise, sur son taux.

Nouvelle-Écosse – Practice Incentive Rebate

Survol du programme

Les employeurs dont les systèmes de santé et de sécurité satisfont aux exigences d'un programme d'agrément reconnu en matière de santé et de sécurité, comme la certification Safety Certified de la WCB ou le certificat officiel de reconnaissance (COR) de la Nova Scotia Construction Safety Association, reçoivent une remise correspondant à un pourcentage de leurs cotisations.

Critères

1. Critères d'admissibilité au programme

Pour être admissible à la remise incitative pour la pratique, l'employeur doit satisfaire aux exigences suivantes :

- L'employeur doit exercer ses activités dans le secteur de la construction ou du camionnage, tel que défini et classé par la WCB de la N.-É.;
- L'employeur doit avoir mis en place un système de gestion de la santé et de la sécurité qui a passé avec succès une vérification de la certification effectuée par un fournisseur approuvé par la WCB et utilisant un instrument d'audit approuvé par cette commission des accidents du travail;
- L'employeur doit passer la vérification de la certification et recevoir le certificat avant le 31 décembre de l'année de qualification;
- L'employeur doit être en règle avec la WCB de la N.-É. au moment du versement de la remise. Cela signifie que l'employeur :
 - a une couverture auprès de la WCB de la N.-É.;
 - a satisfait à toutes les exigences en matière de déclaration de la masse salariale;
 - a payé toutes les cotisations à ce jour.

- L'employeur ne doit avoir aucune réclamation pour accident mortel indemnisable durant l'année d'admissibilité et jusqu'à la date du versement de la remise.
- Pour les employeurs devant payer une suramende, s'ils ne montrent pas une amélioration d'au moins 25 % de leur ratio d'expérience de coûts trois ans après la remise initiale d'incitation à la pratique reçue une fois surtaxée, ils ne seront pas admissibles à d'autres remises à partir de ce moment jusqu'à ce qu'ils puissent montrer cette amélioration minimale ou jusqu'à ce qu'ils ne soient plus en position de suramende.

Un employeur qui ne répond pas aux critères établis par la WCB ne recevra pas le rabais d'incitation à la pratique jusqu'à ce que les critères soient remplis, tel que déterminé par la commission des accidents du travail.

2. Remise d'incitation à la pratique

L'employeur qui obtient la certification du système de gestion de la santé et de la sécurité (c'est-à-dire le COR) et qui a satisfait aux critères énoncés dans la politique établie recevra la remise suivante :

- Une remise de 5 % des cotisations versées au cours de l'année d'admissibilité pour les employeurs dont les cotisations sont égales ou supérieures à 10 000 \$;
- Une remise de 10 % des cotisations versées au cours de l'année d'admissibilité pour les employeurs dont les cotisations ne dépassent pas 5 000 \$; ou
- Une remise de 500 \$ pour les employeurs dont les cotisations se situent entre 5 001 \$ et 9 999 \$.

Mesures incitatives

L'employeur qui obtient la certification du système de gestion de la santé et de la sécurité (c'est-à-dire le COR) et qui a satisfait aux critères énoncés dans la politique établie recevra la remise suivante :

- Une remise de 5 % des cotisations versées au cours de l'année d'admissibilité pour les employeurs dont les cotisations sont égales ou supérieures à 10 000 \$;
- Une remise de 10 % des cotisations versées au cours de l'année d'admissibilité pour les employeurs dont les cotisations ne dépassent pas 5 000 \$; ou
- Une remise de 500 \$ pour les employeurs dont les cotisations se situent entre 5 001 \$ et 9 999 \$.

Un employeur a droit à une remise d'incitation à la pratique chaque année de cotisation. Pour avoir droit aux remises d'incitation à la pratique ultérieures, un employeur doit maintenir une certification de gestion de la santé et de la sécurité (c.-à-d. un COR) et satisfaire aux critères d'admissibilité décrits ci-dessus à la section 1.

Nouvelle-Écosse – Programme de certification de la WSB (WCB Safety Certified)

Survol du programme

Un agrément « WCB Safety Certified » est délivré aux entreprises de la Nouvelle-Écosse qui ont obtenu la note de passage à la vérification de leur système de gestion de la santé et de la sécurité. Les vérifications sont effectuées par des fournisseurs approuvés par la WCB pour effectuer des vérifications de sécurité certifiées par cette commission des accidents du travail.

Mesures incitatives

Certains processus d'approvisionnement exigent une certification de la WCB. Ainsi, les entreprises qui veulent soumissionner pour des travaux pour le gouvernement de la Nouvelle-Écosse (en particulier pour des travaux de construction pour le ministère des Transports et du Renouvellement de l'infrastructure), doivent avoir fait vérifier leur système de gestion de la santé et de la sécurité par un fournisseur d'audit approuvé par la WSB. Au cours des dernières années, un certain nombre d'autres grandes entreprises, d'universités et de municipalités de la Nouvelle-Écosse ont adopté cette exigence dans le cadre de leurs processus d'appel d'offres.

Terre-Neuve – PRIME

Survol du programme

Le programme PRIME (Prevention and Return-to-Work Insurance Management for Employers/Employees) reconnaît les lieux de travail de Terre-Neuve qui se conforment aux pratiques désignées en matière de SST et de retour au travail (RAT) au moyen d'incitatifs financiers. La conformité (mise en œuvre de programmes de SST et de RAT) et les faibles coûts de réclamation peuvent être récompensés sous la forme de remises, tandis que les coûts élevés à ce chapitre peuvent entraîner la perception de frais.

Critères

Les critères du programme PRIME sont basés sur la catégorie d'employeurs, la SST et les exigences de retour au travail d'une entreprise.

Les quatre catégories d'employeurs sont les suivantes :

1. **Employeur sans comité ou représentant requis** : Sur chaque chantier, l'employeur a moins de deux travailleurs et paie moins de 48 000 \$ en cotisations en moyenne.
2. **Petit employeur** : Sur chaque chantier, l'employeur a moins de 10 travailleurs et paie moins de 48 000 \$ en cotisations en moyenne.
3. **Employeur moyen** : Sur un ou plusieurs chantiers, l'employeur a 10 travailleurs ou plus et il paie moins de 48 000 \$ en cotisations en moyenne.
4. **Grand employeur** : Sur un ou plusieurs chantiers, l'employeur a 10 travailleurs ou plus et il paie 48 000 \$ ou plus en cotisations en moyenne.

Le nombre de travailleurs sur chaque site comprend tous les cadres, les employés autres que les cadres et les propriétaires et exploitants.

Practice Requirement	Employer Category *			
	NCRR	Small	Medium	Large
Policy Statements	✓	✓	✓	✓
Injury Reporting System	✓	✓	✓	✓
Worker H&S Representative, Designate &/or an OH&S Committee		✓	✓	✓
Occupational Health and Safety Program			✓	✓
Return-to-Work Program				✓

Mesures incitatives

- **Volet d'incitation à la pratique PRIME** : Les employeurs peuvent bénéficier d'une remise de 5 % sur leurs cotisations annuelles moyennes en mettant en place de bons programmes de SST et de retour au travail.
- **Volet lié à l'expérience PRIME** : Les employeurs qui gèrent leurs coûts de réclamation grâce à des programmes favorisant un retour au travail rapide et sécuritaire peuvent recevoir une remise

fondée sur l'expérience ou la sinistralité, tandis que les employeurs dont les coûts réclamations sont élevés peuvent se voir imposer des frais. Il faut avoir droit à une remise grâce au volet d'incitation à la pratique pour pouvoir bénéficier d'une prime grâce au volet lié à l'expérience. Toutefois, les employeurs peuvent toujours se voir imposer des frais selon les coûts de réclamation, le cas échéant.

SAFE
WORKPLACE