

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST) DANS LES PETITES
ENTREPRISES (PE) MONTRÉALAISES EMBAUCHANT UNE MAIN D'ŒUVRE
IMMIGRANTE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PROFIL GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

PAR

GABRIELLE LEGENDRE

SEPTEMBRE 2011

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

En premier lieu, je désire remercier Sylvie Gravel à titre de directrice de recherche et d'employeuse depuis septembre 2008. Je la remercie de m'avoir ouvert sa porte et de m'avoir donné tant de belles opportunités. Je la remercie pour la qualité de son encadrement et son apport dans ma vie, tant au niveau intellectuel que personnel. Je remercie également Jacques Rhéaume, mon codirecteur, pour son soutien et ses judicieux conseils durant tout ce parcours.

Je tiens à remercier les 28 entreprises qui ont participé à l'étude, ainsi que les chefs de service, les équipes de professionnels de santé au travail et le personnel administratif du Centre de services sociaux et de santé (CSSS) de la Montagne et de Pointe de l'Île.

Je désire adresser un remerciement particulier à Lise Desmarais de l'Université de Sherbrooke qui m'a accordé de son temps. Je remercie également Geneviève Baril-Gingras et Émilie Lantin (CSST) de m'avoir fourni des documents utiles à la rédaction finale de mon mémoire. Je désire également remercier Guylaine Auger et Claude Lamontagne qui ont pris le temps de lire mon mémoire et de me faire des commentaires éclairés.

Je remercie chaleureusement ma directrice de recherche, mon codirecteur, Henriette Bilodeau, Denis Morin, Louis Baron, Claude Lamontagne ainsi que Nicole Leduc pour leur appui dans mes nombreuses demandes de bourses. En effet, ce travail n'aurait pu être réalisé sans l'appui financier des nombreux donateurs de la Fondation de l'UQAM notamment Léo A. Dorais, Hydro-Québec, la firme AON, l'École des sciences de la gestion de l'UQAM et l'institut Santé et Société de l'UQAM. Je remercie également le CSSS de la Montagne et l'équipe MÉTISS (Migration et Ethnicité dans les Interventions de Santé et de Service social) de son appui financier.

Notons que ce mémoire a été effectué dans le cadre d'un projet portant sur « les stratégies favorables de la prise en charge des mesures de SST » (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008) qui bénéficie d'une généreuse subvention de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST 099-682).

Sur une note plus personnelle, je tiens à remercier mon merveilleux mari pour son soutien dans les moments plus difficiles. Je remercie tendrement mon père, un modèle de détermination et de persévérance, ma mère et ma sœur pour leur soutien précieux et leur amour inconditionnel.

J'aimerais aussi remercier mes collègues et amies, Jessica Dubé et Rimy Sakr, pour leur complicité et les beaux moments partagés au cours de ce parcours commun.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iv
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES ACRONYMES	ix
RÉSUMÉ.....	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
REVUE DE LITTÉRATURE.....	3
1.1. Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)	3
1.1.1. Contexte historique : Évolution du principe de parité	4
1.2. Adoption de la LSST : Un enjeu conflictuel	5
1.3. Comité de santé et sécurité au travail	7
1.3.1. Contexte Légal : Une implication volontaire et limitée	7
1.3.2. Présence d'un comité de santé et sécurité au travail.....	10
1.3.3. Efficacité des comités de santé et sécurité au travail.....	11
1.4. Petites entreprises	21
1.4.1. Définition et concept de la petite entreprise	21
1.4.2. Pertinence.....	22
1.4.3. Petites entreprises et SST	23
1.5. Travailleurs immigrants.....	25
1.5.1. Pertinence.....	26
1.5.2. Travailleurs immigrants et SST.....	26

1.6.	Participation des travailleurs aux comités de santé et sécurité au travail	30
1.7.	Conclusion et questions de recherche	33
CHAPITRE II		
	CADRE CONCEPTUEL	35
2.1.	Définition et concept du comité de SST.....	35
2.2.	Cadre conceptuel	36
2.3.	Variables à l'étude.....	39
CHAPITRE III		
	CADRE MÉTHODOLOGIQUE	42
3.1.	Stratégie et devis de recherche	42
3.2.	Population et échantillon.....	43
3.3.	Stratégie de sollicitation	45
3.4.	Cueillette de données	46
3.5.	Règles éthiques	47
3.6.	Validité interne et externe.....	48
3.7.	Types d'analyses	49
CHAPITRE IV		
	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	50
4.1.	Analyse descriptive	50
4.1.1.	Dimension 1 : L'entreprise.....	50
4.1.2.	Dimension 2 : Les acteurs internes.....	58
4.1.3.	Dimension 3 : Les acteurs externes	67
4.1.4.	Dimension 4 : La prise en charge de la SST.....	70
4.2.	Analyses liées à nos questions de recherche.....	73
4.2.1.	Question 1 : Présence des comités de SST	73
4.2.2.	Question 2 : Facteurs favorisant la présence des comités de SST.....	74

4.2.3.	Question 3 : Caractéristiques des comités de SST	80
4.2.4.	Question 4 : Participation des travailleurs immigrants aux comités de SST ..	85
4.3.	Illustration de cas contrastés	87
4.3.1.	Cas #1 : Entreprise ayant un comité de SST.....	87
4.3.2.	Cas #2 : Entreprise ayant un comité de SST.....	91
4.3.3.	Cas #3 : Entreprise n'ayant pas de comité de SST	95
4.4.	Principaux résultats et autres observations pertinentes	99
CHAPITRE V		
	DISCUSSION DES RÉSULTATS	104
	CONCLUSION.....	111
	BIBLIOGRAPHIE	112
ANNEXE A		
	GRILLE D'ENTREVUE AVEC LE OU LES RÉPONDANTS DE SST	118
ANNEXE B		
	GRILLE D'ENTREVUE AVEC LES PROFESSIONNELS EN SANTÉ AU TRAVAIL DES CSSS.....	136
ANNEXE C		
	EXEMPLE DE DOSSIER ADMINISTRATIF.....	146

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
2.1	Cadre conceptuel du projet initial (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). .	37
2.2	Cadre conceptuel	38
4.1	Syndicalisation et présence des comités de SST	56
4.2	Illustration des entreprises selon l'homogénéité ethnique des employés	63

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1.1	Facteurs ayant une influence sur la présence des comités de SST	19
1.2	Facteurs ayant une influence sur l'efficacité des comités de SST	19
1.3	Facteurs ayant une influence sur la prise en charge de la SST dans les PE	20
4.1	Répartition des 28 entreprises selon le territoire et le pourcentage de travailleurs immigrants	51
4.2	Répartition des entreprises selon le secteur et le pourcentage de travailleurs immigrants	55
4.3	Titre d'emploi des 1ers répondants de SST	58
4.4	Parcours migratoire	60
4.5	Caractéristiques sociodémographiques	61
4.6	Sujets abordés lors des formations en SST	70
4.7	Présence des comités de SST selon le profil ethnique de la main-d'œuvre.	73
4.8	Résumé des facteurs favorisant la présence des comités de SST	79
4.9	Caractéristiques des comités des entreprises du groupe à l'étude	80
4.10	Caractéristiques des comités des entreprises du groupe de comparaison	78
4.11	Composition et caractéristiques des membres du comité de SST de l'entreprise No. 18	83
4.12	Composition et caractéristiques des membres du comité de SST de l'entreprise No. 46	86

LISTE DES ACRONYMES

ASP	Association sectorielle paritaire
CSSS	Centres de services sociaux et de santé
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
CPSSTQ	Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
MCCI	Ministère des communautés culturelles et de l'immigration
PE	Petites entreprises
PSSE	Programme de santé spécifique à l'établissement
RSST	Responsable de santé et sécurité au travail
SAT	Santé au travail
SST	Santé et sécurité au travail
TMS	Troubles musculosquelettiques

RÉSUMÉ

Ce mémoire est une étude de cas multiples portant sur les comités de santé et sécurité au travail (SST) dans les petites entreprises (PE) montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante. Cette recherche résulte d'une demande des équipes de santé au travail des Centres de services sociaux et de santé et s'inscrit dans un projet portant sur les stratégies favorables de prise en charge de la SST (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008).

Même s'il existe une littérature importante sur les comités de SST, peu d'études se sont intéressées aux comités dans les PE et aucune ne s'est centrée sur celles embauchant des immigrants, malgré leur importance manifeste.

Nos questions de recherche sont les suivantes : Les comités de SST sont-ils présents dans les PE montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante? Quels sont les facteurs favorisant leur présence? Quelles sont les caractéristiques de ces comités? Les travailleurs immigrants participent-ils aux comités de SST?

Notre échantillon est constitué de 28 entreprises du secteur privé, syndiquées ou non. Le groupe à l'étude (n = 19) est composé d'entreprises ayant ≥ 25 % de travailleurs immigrants. Le groupe de comparaison (n = 9) est composé d'entreprises ayant < 25 % de travailleurs immigrants. Des entretiens semi-dirigés avec une grille d'entrevues ont été menés avec le ou les répondants de SST des 28 PE et auprès des professionnels de santé au travail (SAT) qui œuvrent dans ces mêmes entreprises.

Les résultats indiquent que les comités de SST sont présents dans les PE montréalaises (68 %), même dans celle ayant ≥ 25 % de travailleurs immigrants (63 %). La réglementation (taille, secteur), le type d'entreprise, la syndicalisation, la présence d'arguments favorables, l'existence d'un 1^{er} répondant de SST ayant un poste relié aux ressources humaines ou à la SST et/ou possédant une formation universitaire en administration, en ressource humaine ou en SST ainsi que la présence de propriétaire dirigeant ayant un diplôme universitaire et celle de certains acteurs externes (mutuelle, ASP, CSSS) sont tous des facteurs favorisant la présence et la dynamique des comités de SST.

On observe également que les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante sont moins propices à posséder un comité de SST paritaire ou un comité implanté depuis plusieurs années. Enfin, même si les travailleurs immigrants participent aux comités, certaines PE sont aux prises avec des problèmes de gestion de la SST liés à l'ethnicité des travailleurs et méritent qu'une attention particulière leur soit accordée.

Mots clés : santé et sécurité au travail (SST), comités de SST, petites entreprises, travailleurs immigrants, participation des travailleurs.

INTRODUCTION

Ce mémoire s'intéresse aux comités de santé et sécurité au travail (SST) dans les petites entreprises (PE) qui embauchent des travailleurs immigrants. Ce dernier s'inscrit dans un projet existant portant sur les stratégies favorables à la prise en charge des mesures de SST (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). Les observations des équipes de santé au travail des Centres de services sociaux et de santé de Montréal (CSSS) sont à l'origine de ce projet. En effet, ceux-ci ont constaté que la prise en charge des mesures préventives et correctrices est absente ou négligée dans les PE embauchant une main-d'œuvre immigrante.

Malgré la présence d'une littérature importante sur les comités de SST, en tant qu'outil de prévention efficace, peu d'études se sont intéressées aux comités de SST dans les PE et aucune ne s'est centrée sur celles embauchant une main-d'œuvre immigrante.

De tels constats sont préoccupants, car les PE représentent la majorité des lieux de travail dans tous les pays et emploient une part importante de la population active (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000). De plus, entre 1991 et 2001, les nouveaux arrivants comptaient pour 63 % de la population active (Lachance, 2008) et en 2010, le Québec a atteint un nombre record en accueillant 53 981 immigrants dont 86,1 % ont choisi de s'établir sur l'île de Montréal (Castonguay, 2011).

En dehors de l'absence d'études sur ce sujet, nous croyons que la main-d'œuvre immigrante présente des caractéristiques particulières qui peuvent appuyer la pertinence d'en connaître plus sur ce sujet et cela, afin de mieux outiller les comités de SST et les intervenants en SAT qui œuvrent dans les PE qui embauchent des travailleurs immigrants.

Mes questions de recherche se formulent de la façon suivante : Les comités de SST sont-ils présents dans les PE montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante? Quels sont les facteurs favorisant leur présence? Quelles sont les caractéristiques de ces comités? Les travailleurs immigrants participent-ils aux comités de SST? L'objectif de ce mémoire est de répondre à ces questions afin de comprendre comment les petites

entreprises montréalaises qui embauchent une main-d'œuvre immigrante se distinguent dans l'organisation de leurs comités de SST.

Il s'agit d'une étude de cas multiple avec plusieurs niveaux d'analyse imbriqués. La population à l'étude est celle des PE de 10 à 50 travailleurs du secteur privé, syndiqués ou non. L'échantillon final est constitué de 28 entreprises. Les données recueillies sont de nature quantitative et qualitative.

Trois sources de données ont été utilisées : le contenu des grilles d'entrevue avec le ou les répondant(s) de SST dans l'entreprise, le contenu des grilles d'entrevue avec les professionnels en santé au travail des CSSS et les dossiers administratifs des entreprises. Les données recueillies ont été saisies et traitées à partir des logiciels Nvivo 8 et Excel.

Le présent mémoire est composé de cinq chapitres. Le premier chapitre introduit la pertinence du sujet choisi en présentant une revue de littérature traitant des thèmes suivant : les comités de santé et sécurité au travail, les petites entreprises, les travailleurs immigrants et la participation des travailleurs aux mesures de SST. Le deuxième chapitre présente le cadre conceptuel utilisé pour répondre aux questions de recherche. Le troisième chapitre présente les aspects méthodologiques du mémoire. Le quatrième chapitre porte sur les analyses et la présentation de nos résultats. Le dernier chapitre discute de l'ensemble des résultats du mémoire en lien avec les études présentés dans la revue de littérature.

CHAPITRE I

REVUE DE LITTÉRATURE

Ce présent chapitre est divisé en cinq sections en lien avec nos questions de recherche. D'abord, nous aborderons la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Ensuite, nous définirons le comité de santé et de sécurité au travail (SST) et les facteurs favorisant leur présence et leur efficacité. Par la suite, nous présenterons la littérature spécifique à la santé et la sécurité au travail dans les petites entreprises (PE) et enfin, celle reliée aux travailleurs immigrants et à la participation des travailleurs aux mécanismes de SST.

1.1. Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Au Québec, il existe deux lois qui régissent la SST, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Adoptée en 1979, la LSST porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. C'est cette loi qui a créé la CSST et qui lui a confié ses différents mandats. La LATMP, quant à elle, est entrée en vigueur en 1985. Elle établit la mise en place d'un régime de réparation pour les blessures ou maladies causées par le travail et elle prévoit le paiement d'indemnités, la fourniture de soins de santé ainsi que de l'aide pour la réadaptation.

Au Québec, les mesures législatives concernant les comités de santé et de sécurité proviennent de la LSST (Chapitre IV, articles 68 à 86) et du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail. C'est pour cette raison que dans ce mémoire, nous nous intéresserons plus spécifiquement à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Dans cette première section, nous aborderons le contexte historique de la LSST et les différents enjeux de son adoption.

1.1.1. Contexte historique : Évolution du principe de parité

Lors du « boom » industriel du XIXe siècle, le travail artisanal et agricole est remplacé par l'arrivée de nombreuses usines et manufactures, amenant de plus en plus de travailleurs à travailler en milieu urbain. Durant cette période, la santé et la sécurité des travailleurs sont loin d'être une priorité pour les dirigeants (Pontaut, 1985). De plus, l'État protège le marché de toute perturbation résultant de forces extérieures comme le syndicalisme (Dulude, 1990).

En 1928, la *Commission des Accidents du Travail* (CAT) devient membre de *L'Association des commissions des accidents du travail du Canada* (ACATC) et la première *Loi sur l'indemnisation des accidents du travail* voit le jour (CSST, s.d.). Trois ans plus tard, la nouvelle *Loi des accidents du travail* vient changer les relations entre les deux parties, les travailleurs s'engagent à ne plus poursuivre leur employeur suite à un accident du travail et en retour, ces derniers s'engagent à mettre sur pied un régime d'indemnisation sans égard à la faute (Pontaut, 1985; CSST, s.d.). Même si le parcours vers un principe de paritarisme et de collaboration entre la partie patronale et la partie syndicale est ardu et parsemé de conflits de travail, on assiste à des rencontres et des négociations qui produisent des résultats pour les deux parties. Par exemple, on peut citer la mise en place de services de réadaptation pour contrer le problème d'absentéisme au Québec entre les années 1940 et 1980.

Dès 1972, l'État favorise la formation des comités de santé et de sécurité au travail en adoptant le règlement 3787 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* (Pedneault, 2004). Toutefois, ces comités n'ont alors qu'un rôle et un statut consultatif (Desmarais, 1994; Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller, 1986). Le début des années 70 marque un renforcement du cadre législatif et administratif concernant la responsabilité des entreprises et le rôle des comités paritaires au Québec et en Ontario (O'Grady, 2000). Le concept de responsabilité interne des entreprises énonce quatre principes qui sont décrits dans le *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines en 1976* (O'Grady, 2000). Les deux premiers principes appuient la mise en place d'un comité de SST paritaire ayant le pouvoir d'inspecter, d'enquêter et de prendre des décisions. Les deux autres portent sur le droit

de refus et d'information sur les substances utilisées en milieu de travail. En adoptant ce concept, le gouvernement cherche à responsabiliser les acteurs internes à l'entreprise et à isoler la SST des conflits qui caractérisent les relations de travail.

De nos jours, la majorité des États de pays industrialisés comme le Canada et les États-Unis fonctionnent selon un modèle d'autorégulation de la législation en prévention, où le rôle de l'État est réduit et où les responsabilités en SST sont réalisées conjointement (Marchand et Simard, 1996). L'État fait ainsi de la prévention une priorité d'action et vient proposer un certain modèle d'organisation de la prévention qui repose sur le principe de parité (Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller, 1986). Au Québec, ce sera la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) qui viendra proposer un ensemble de mécanismes, dont la mise en place d'un comité de SST paritaire.

1.2. Adoption de la LSST : Un enjeu conflictuel

En 1979, l'Assemblée nationale du Québec adopte la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (CSST) vient remplacer la *Commission des accidents du travail* (CAT). Dans le même esprit que les comités de santé et sécurité au travail, la CSST est dirigée par un conseil d'administration paritaire. Le mandat de la CSST comporte quatre volets : la prévention, la réparation, l'inspection et l'administration de différentes lois. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) « a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet » (LSST, 2009-2010).

Les mécanismes de prise en charge de la SST proposés par le législateur sont les suivants : 1) le programme de prévention, 2) le programme de santé, 3) le comité de santé et de sécurité au travail et 4) le représentant à la prévention.

Ces mécanismes de participation ont été mis en place afin qu'employeurs et travailleurs œuvrent ensemble et de façon concertée à rendre le milieu de travail plus sain et plus sécuritaire (Parent et Sabourin, 2009). Dans ce mémoire, nous nous intéresserons plus

particulièrement aux comités de santé et sécurité au travail, à leur composition, à leur fonctionnement et à leur mandat.

Dans la polémique entourant l'adoption de la LSST, notons que les représentants patronaux se sont opposés au caractère décisionnel paritaire privilégié par le législateur au sein des comités de SST (Monfort, 2010). De plus, cette formule est loin d'avoir eu le consentement de tous les représentants syndicaux, et cela, même si un grand nombre de comités paritaires existaient dans les entreprises syndiquées avant l'adoption de la LSST (Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller, 1986 ; Desmarais, 1994). Du côté patronal, on hésite à partager son droit de gérance au sein d'un comité et du côté syndical, on ne veut pas être associé à l'employeur quant à la responsabilité des lésions professionnelles (Desmarais, 1994). En Amérique du Nord, le mouvement syndical a toujours été plus enclin à la négociation collective comme mécanisme d'action et il a toujours ressenti une certaine insécurité face à cette deuxième forme d'action, que sont les mécanismes proposés par la LSST (Kenneth, 1985).

Avant l'arrivée de la LSST, les problèmes reliés à la SST représentaient un des enjeux des relations de travail, qui devait passer par la négociation collective (Simard *et coll.*, 1996). Avec cette loi, le législateur isole ces deux types d'enjeux, par crainte que la priorité soit accordée aux clauses salariales et normatives au détriment de celles portant sur la SST (Desmarais, 1994). Pour Kenneth (1985), il est important d'évacuer les enjeux de SST du système conflictuel des relations de travail afin d'en faire des objets de concertation. Ce postulat a été développé par Robert Sauvé, ancien président de la CSST et fondateur de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Ce principe a été retenu par d'autres auteurs comme Ouellet et Gibbs durant les années 70 et 80, tout comme le concept de responsabilité interne (O'Grady, 2000; Kenneth, 1985). Selon ces auteurs, « la négociation collective et la lutte de pouvoir ne peuvent assurer des conditions saines et sécuritaires, il faut développer de nouveaux mécanismes desquels sont soustraits les luttes de pouvoir que suppose la négociation collective, des mécanismes de concertation comme les comités de SST » (Kenneth, 1985).

1.3. Comité de santé et sécurité au travail

De nos jours, le contexte économique et législatif force les entreprises à optimiser leurs dépenses reliées à la prise en charge des mesures de SST. Parmi les moyens proposés par le législateur pour rentabiliser cette prise en charge, il y a le comité de santé et sécurité au travail qui est un instrument contribuant à organiser la SST au sein d'une entreprise. Dans cette deuxième section, nous aborderons le contexte légal du comité de SST et la littérature portant sur la présence et l'efficacité de ces comités.

1.3.1. Contexte Légal : Une implication volontaire et limitée

Au Québec, les mesures législatives portant sur les comités de santé et de sécurité proviennent principalement de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Chapitre IV, articles 68 à 86). L'article 68 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit la mise en place d'un comité de SST pour les entreprises des secteurs prioritaires (Groupes I et II) comptant plus de 20 salariés. Lorsque ces deux conditions sont remplies, la loi prévoit (et non oblige) la mise en place d'un comité ayant un rôle et un statut décisionnel sur certains aspects du programme de prévention de l'entreprise.

Selon l'article 78 de la LSST, les fonctions du comité sont : 1) décisionnelles au plan du choix du médecin responsable, de l'approbation du programme de santé et du choix des équipements de protection individuelle, 2) consultatives au niveau de l'identification et de l'évaluation des risques et des enquêtes sur les événements d'un accident et 3) administratives en ce qui concerne la tenue des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles et la préparation des rapports annuels des activités à la CSST (Parent et Sabourin, 2009).

Il existe certaines conditions pour lesquelles une entreprise peut être tenue (obligée) de former un comité de SST, en vertu de l'article 69 de la LSST :

- 1) Si un avis écrit à cet effet est transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins 10 % des travailleurs ou dans le cas d'une entreprise de moins de 40 travailleurs, par au moins 4 d'entre eux.

- 2) Si un représentant de la CSST (inspecteur) juge opportune la formation d'un comité, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement.

Notons qu'après l'adoption de la LSST en 1979, la CSST a séparé les entreprises en six groupes de différents secteurs d'activité en déterminant un ordre de priorité pour l'implantation des mécanismes de prévention en SST. Les groupes I et II ont alors été déclarés prioritaires et sont tenus de répondre à certaines exigences de prévention, dont le comité de SST. Plus de 30 ans après l'adoption de la loi, les règlements concernant le comité de SST et le représentant à la prévention ne sont toujours pas promulgués à l'ensemble des groupes. En effet, près de 74 % des travailleurs en 2000 ne font pas partie des deux premiers groupes et n'ont donc pas le droit à ces dispositions (Baril-Gingras *et coll.*, 2010). De plus, notons que 77,4 % des dossiers de lésions professionnelles acceptées par la CSST en 2009 concernaient les groupes non priorités par la LSST (CSST, 2010).

Il est important de mentionner qu'au Québec, la législation sur les comités de SST diffère au niveau des provinces canadiennes et des autres pays. En 2000, Simard dépose un rapport à l'intention de la CSST dont l'objet est de comparer le régime de SST du Québec avec celui des autres provinces, des États-Unis et au niveau international. Les mécanismes de prise en charge et de participation des travailleurs tels que les programmes de prévention, les comités de SST et les représentants de SST y sont étudiés. Ces comparaisons reposent essentiellement sur une recension des écrits de 1975 à 1999. Il s'en dégage que le Québec est en retard quant à son régime de prévention. En effet, le Québec, l'Alberta et l'Île-du-Prince-Édouard adoptent une approche volontaire en ce qui concerne le comité de SST et le représentant de SST alors que les autres provinces et le niveau fédéral adoptent une approche contraignante (Simard, 2000).

Dans les autres provinces, les mécanismes de participation et de prise en charge s'appliquent à tous les secteurs d'activités et aux entreprises de taille moindre que celles ciblées par le Québec, l'Alberta et l'Île-du-Prince-Édouard (Simard, 2000). De plus, les autres provinces prévoient beaucoup plus de mesures d'appui au niveau de la formation des membres du comité et du représentant SST. Selon Simard (2000), cette comparaison

démontre deux différences importantes : le contrôle des mécanismes de prise en charge par les inspecteurs semble être moins rigoureux et les moyens d'éducation et de support à la prise en charge sont moins organisés au Québec. Toujours selon cet auteur, la LSST est à la fois peu contraignante et non applicable à une majorité des secteurs. Il dénonce également les pratiques d'inspection axées sur une approche incitative et le désengagement de la CSST au niveau de la formation des membres du comité. En conclusion, la Loi sur la SST du Québec contient des dispositions pertinentes quant aux comités de SST, mais leur application est plus ou moins contraignante et soutenue et elle n'est pas généralisée à tous les secteurs d'activité.

Dix ans plus tard, en 2010, Geneviève Baril-Gingras, professeure agrégée au Département des relations industrielles à l'Université de Laval et de nombreux collaborateurs chercheurs dans le domaine de la SST déposent un mémoire à l'intention de la CSST concernant la révision de la LSST. Le constat est le suivant : la comparaison des législations en matière de prévention dans 63 juridictions canadiennes et étatsuniennes place le Québec en 63^e position, soit la moins contraignante (Baril-Gingras *et coll.*, 2010).

Ce rapport fait état de plusieurs recommandations afin d'organiser la prévention de manière systématique dans tous les milieux de travail, de la redynamiser et de prendre en compte les changements du travail et de l'emploi. Les auteurs de ce rapport recommandent entre autres : 1) que les dispositions de la LSST concernant les comités de SST s'appliquent à tous les secteurs d'activité économique ; 2) que les dispositions concernant les comité de SST et le représentant de SST ne soient pas dissociées de celles concernant le programme de prévention et le programme de santé et 3) que le terme « peut » soit remplacé par « doit » à l'article 68 de la LSST, rendant ainsi la mise en place d'un comité paritaire obligatoire. En effet, les experts en SST considèrent les comités de santé et sécurité au travail comme un levier important de changement des pratiques de SST, et ce, dans tous les secteurs d'activité.

1.3.2. Présence d'un comité de santé et sécurité au travail

Autrefois, la majorité des comités de santé et de sécurité au travail devaient leur existence à une disposition légale (taille et secteur) ou à la présence d'une convention collective (CPSSTQ, 2005; Parent et Sabourin, 2009; ASPHME, 2010). Ainsi, la taille de l'entreprise est un facteur associé à la présence d'un comité de SST, et ce, en raison du plus grand nombre de ressources dont les grandes entreprises disposent (Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller, 1986).

En l'absence de réglementation contraignante, la création d'un comité de SST paritaire repose souvent sur la volonté syndicale (Desmarais, 1994). Selon Desmarais (1994) et O'Grady, (2000), les probabilités de former un comité de SST dans les entreprises où il n'y a pas de convention collective sont relativement faibles, surtout dans les secteurs non prioritaires.

Toutefois, il existe d'autres facteurs qui peuvent influencer la création d'un comité paritaire. En effet, aujourd'hui, ils sont de plus en plus le résultat d'une volonté commune du milieu de régler paritairement les problèmes de santé et de sécurité (CPSSTQ, 2005; ASPHME, 2010; Pedneault, 2004). En effet, la présence ou l'absence de valeurs favorables à la prévention seraient grandement susceptibles d'influencer le destin du comité de SST (Pouliot, 2001).

Selon le *Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec* (CPSSTQ, 2005), il n'y a pas de modèle idéal et unique applicable à toutes les organisations. Il existe toutefois des règles et des principes de base favorisant le bon fonctionnement des comités de SST (CPSSTQ, 2005).

1.3.3. Efficacité des comités de santé et sécurité au travail

Il existe une littérature importante sur le fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail en tant qu'outil de prévention efficace (Pedneault, 2004; Simard *et coll.*, 2002). Plusieurs auteurs s'entendent pour dire qu'un comité de SST qui fonctionne bien est un atout précieux pour réduire les risques de lésions professionnelles et les conséquences qui en découlent (CPSSTQ, 2005). En effet, le comité de SST est reconnu comme un facteur d'efficacité en SST (Simard, 1988; Simard et Marchand, 1997; Simard *et coll.*, 1999; Simard *et coll.*, 2002).

Bien qu'il soit présent, le comité doit être efficace afin de produire les effets escomptés. Pour ce faire, le *Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec* (2007) est d'avis qu'il faut prendre de bonnes décisions quant à quatre aspects :

- 1) La création du comité : Le comité doit avoir un mandat clairement défini. Il doit avoir l'appui de la direction et la latitude nécessaire afin de réaliser son mandat. Le nombre de membres doit être suffisant et la composition doit être paritaire afin d'équilibrer les rapports de force.
- 2) Le choix des membres : Le représentant des travailleurs doit être désigné par ces derniers. Le représentant de l'employeur doit avoir un certain pouvoir décisionnel. Il faut favoriser des membres ayant une expérience antérieure en SST, de l'ancienneté dans l'entreprise ou des qualités personnelles pertinentes (bon communicateur, intérêts envers la SST, ouverture d'esprit, respect, etc.). Idéalement, les membres ne devraient pas avoir un rôle en lien avec les relations de travail.
- 3) La formation des membres : La formation devrait permettre d'acquérir des connaissances générales en SST (évaluation des risques, enquêtes et analyses d'accidents, législations en SST, ergonomie) et des habiletés (résolution de problème, prise de décision, travail d'équipe, communication orale, tenue de réunion). Il est important que les membres des deux parties soient formés à la gestion de la SST.

- 4) Le fonctionnement du comité : Le comité doit structurer son action, avoir des règles de fonctionnement et le rôle de chaque membre doit y être clairement défini. Il est important d'instaurer un esprit de collaboration et de confiance au sein du comité afin que ce dernier soit efficace.

Ces conditions de bon fonctionnement et d'efficacité du comité de SST sont également appuyées par Pouliot (2001) qui soutient qu'il est primordial de définir les questions liées à la composition du comité, aux mécanismes de libération des membres, à la définition du rôle des membres ainsi que les règles internes de fonctionnement du comité. Selon ce même auteur, un comité qui n'a pas fait cet exercice devra souvent faire marche arrière. De plus, le mode de gestion, la présence de valeurs favorisant la prévention, la volonté d'intégration de la prévention et le climat organisationnel sont tous des facteurs pouvant avoir une influence sur le fonctionnement et l'efficacité du comité (Pouliot 2001).

À ces derniers facteurs, on peut ajouter qu'un bon fonctionnement repose sur l'entente et la participation volontaire des deux parties au développement de la prévention (ASHME, 2010) et sur le fait que la direction s'engage (O'Grady 2000) et croit à l'utilité d'un comité paritaire au sein de son entreprise (ASHME, 2010). Notons que ces conditions sont également présentées dans deux outils prévus pour accompagner la création d'un comité de SST¹. Bien que ces critères soient importants, le fait de ne pas tous les rencontrer ne signifie pas que le comité n'est pas efficace. Néanmoins, ces conditions peuvent avoir une influence positive sur le fonctionnement d'un comité de SST et donc sur son efficacité.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question de l'efficacité des comités de SST et ont démontré l'effet positif des comités sur la santé des travailleurs (Baril-Gingras, 2010). Parmi les études portant sur l'efficacité des comités de santé et sécurité au travail, nous avons retenu celles qui s'intéressent aux comités de SST dans les entreprises québécoises.

¹ Voir : ASPHME (2010) et CPSSTQ (2005).

En 1995, Berthelette et Planché réalisent une évaluation des programmes de sécurité du travail dans les petites et moyennes entreprises² (PME). L'objectif de cette étude est d'expliquer la variation du taux d'incidence des accidents du travail en fonction des caractéristiques liées : 1) au type d'activités; 2) aux ressources humaines consacrées aux programmes et 3) à l'organisation du travail. Les résultats démontrent que le tiers des entreprises de leur échantillon possèdent un comité de SST, et ce, même si 57,9 % des 114 entreprises comptent 20 travailleurs ou moins. Les auteurs identifient quatre facteurs qui réduiraient le taux d'incidence des accidents de travail : 1) la grande taille de l'entreprise; 2) le fait de confier la responsabilité du dossier de SST à un cadre intermédiaire ou à un contremaître; 3) l'exhaustivité des objets d'enquête et 4) le nombre d'années d'existence du comité de SST. Sur ce dernier point, les auteurs soulignent que les taux d'incidence sont plus faibles chez les entreprises ayant un comité fonctionnel implanté depuis plusieurs années.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Champoux et Brun (1999) qui se sont penchés sur la question de l'efficacité du comité de SST dans 223 petites entreprises québécoises (<50 employés) œuvrant dans les secteurs de l'habillement³ (n = 120) et de la fabrication de produits en métal (n = 103). Les objectifs de cette recherche étaient : 1) d'explorer les représentations de SST dans les petites entreprises manufacturières et 2) de cerner les problèmes de SST particuliers aux PE afin de décrire les liens entre la dynamique de la SST et certaines caractéristiques organisationnelles. Sur un total de 223 entrevues téléphoniques menées auprès des employeurs, seulement 4,5 % ont déclaré qu'il y avait un comité de SST dans leur entreprise et aucun de ceux-ci n'était paritaire. Dans une deuxième phase de cueillette de données auprès des travailleurs (n = 56), 7,1 % ont déclaré qu'il y avait un comité de SST au sein de leur entreprise et lorsqu'il n'y en a pas, 32,1 % des travailleurs ont déclaré qu'il y avait un représentant des employés pour les questions de SST. Suite aux résultats de cette étude, les auteurs ont établi quatre profils de prise en charge de la SST dans les 223 PE : 1) « inactives et pas

² Entreprises qui emploient moins de 200 salariés et jouissent d'une autonomie décisionnelle.

³ Notons que le secteur de l'habillement n'est pas un secteur prioritaire.

informées » (7 %); 2) « inactives, traditionnelles et non structurées » (52 %); 3) « actives, participatives et non structurées » (18 %) et 4) « actives, participatives, structurées et réseaux » (23 %). Notons que cette dernière catégorie inclut les entreprises qui possèdent un comité de SST.

Parmi les travaux réalisés par Simard entre 1986 et 2008, une étude a retenu notre attention : celle portant sur les dynamiques préventives en santé au travail dans les petites entreprises de moins de 50 travailleurs (Simard, 2002). Les objectifs de cette étude étaient : 1) de mieux connaître les dynamiques préventives ou de prise en charge des problèmes de SST dans les PE et 2) d'explorer les facteurs pouvant expliquer ces différences de dynamiques préventives. Le but ultime était de fournir aux intervenants en santé au travail un ensemble d'observations dont ils pourraient se servir pour mieux adapter leurs interventions dans les PE. Notons que cette étude a été initiée suite à la demande d'une équipe d'intervenants en santé au travail. Cette recherche exploratoire de 8 petites entreprises de la région de Québec a été menée auprès des patrons, des dirigeants, des superviseurs et des travailleurs et auprès d'intervenants du CLSC et de la CSST. Les entretiens auprès de ces représentants ont permis de distinguer quatre types de dynamiques préventives : intégré, retrait, dynamique formelle et dynamique informelle. D'abord, on trouve le type « intégré » où les dimensions structurelle et culturelle y sont fortement développées. À l'opposé, lorsque ces deux dimensions sont faiblement développées, on trouve le type « de retrait ». Entre ces deux extrêmes se trouvent la dynamique « formelle » (dimension formelle développée) et la dynamique « informelle » (dimension culturelle développée). Les résultats indiquent que ces quatre types de dynamiques existent dans l'échantillon (deux entreprises dans chaque type). Selon Simard (2002), ce résultat remet en question la croyance selon laquelle la prise en charge de la SST dans les PE est souvent inexistante ou sous-développée. Selon les résultats de Simard (2002), le développement de la dimension structurelle serait influencé par la situation économique de la petite entreprise (la compétitivité, la situation financière, les opportunités de croissance et le modernisme technologique). Elle serait aussi influencée par certaines caractéristiques du patron telles que la vision d'affaire qu'il a de son entreprise, ses réseaux professionnels et sa formation universitaire. La dimension culturelle, quant à elle, serait influencée par la dynamique

des relations de travail à l'interne, soit la valorisation des ressources humaines, le style participatif de gestion et de supervision et les collectifs de travail. Selon l'auteur, ces résultats indiquent que les professionnels de SAT pourraient conceptualiser leurs interventions au-delà de l'approche biomédicale majoritairement utilisée. Notons que les entreprises de type intégré et/ou de type formel sont les seules qui possèdent un comité de SST. Leurs activités d'identification des risques sont également plus développées que dans les autres entreprises. Enfin, en ce qui concerne le développement de la dimension structurelle, il dépendrait des ressources financières disponibles qui sont plus ou moins utilisées par le patron, selon sa vision et sa formation en gestion.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Champoux et Brun (1999), qui identifient aussi quatre profils de prise en charge de la SST : deux de ces types sont qualifiés d'inactifs au niveau de divers indicateurs structurels de prévention (59 %). Les deux autres types sont qualifiés d'actifs et de participatifs et se différencient selon que les entreprises sont plus ou moins structurées dans leur prise en charge de la prévention (41 %).

Desmarais (1994, 2004) s'intéresse également aux déterminants de l'efficacité des comités de santé et de sécurité du travail. En 1994, elle réalise une étude portant sur la variation du taux d'incidence des accidents du travail dans 84 petites et moyennes entreprises⁴ québécoises ayant un comité de SST et qui œuvrent dans le secteur des matières plastiques et du caoutchouc. Les résultats démontrent que ces PME ont instauré des activités d'identification des risques informelles et qu'elles y consacrent beaucoup de temps. La moitié des entreprises de l'échantillon possèdent un comité de SST ayant un pouvoir décisionnel. Pour les autres ayant un rôle consultatif, c'est souvent la haute direction qui prend les décisions (89,5 %). Comme dans l'étude de Berthelette et Planché (1995), elle constate que les comités sont présents dans les entreprises de 20 salariés ou moins et que l'interaction entre la présence d'un syndicat et l'ancienneté du

⁴ Entreprises qui emploient moins de 200 salariés et jouissent d'une autonomie décisionnelle.

comité est négativement associée au taux d'incidence des accidents, c'est-à-dire que lorsque l'ancienneté du comité augmente, le taux d'incidence des accidents diminue.

En 2004, Desmarais réalise une autre étude portant sur les comités de SST dans 13 PME québécoises syndiquées ou non, œuvrant dans le secteur de la fabrication de produits en métal. L'objectif de cette étude est de comprendre l'impact des activités des comités sur l'élimination des risques à la source. Les résultats démontrent que les travailleurs sont démotivés, car ils n'ont pas ou peu de temps pour faire de la SST. Les employeurs, quant à eux, affirment que les activités de SST ne sont pas une priorité et considèrent que le comité de SST a un pouvoir consultatif, alors que les travailleurs considèrent qu'il a un pouvoir décisionnel. Les données de cette étude indiquent que les coûts influenceraient le statut du comité et le choix des correctifs à la source. Bien que les PME aient des ressources souvent limitées, la majorité des PME ont implanté entre 2 à 6 mesures d'élimination des risques à la source sur une période de trois ans et les deux parties reconnaissent le rôle du comité dans l'implantation de ces mesures. Les comités de SST les plus proactifs seraient ceux qui implantent le plus de mesures et les comités les plus performants seraient ceux qui diversifient leurs pratiques et qui effectuent des analyses de postes. Desmarais (2004) constate une hiérarchisation dans l'implantation des pratiques d'identification : 1) l'examen des statistiques, 2) les enquêtes sur les incidents/accidents, 3) les inspections, et enfin 4) analyses de postes. Selon cette auteure, les comités de SST ne disposent pas de moyens suffisants pour procéder à l'identification des risques de façon exhaustive et c'est ici que les acteurs du réseau de la SST (CSSS, ASP, Mutuelles) peuvent s'avérer d'une grande aide. Enfin, elle note que les PME éprouvent des difficultés à faire respecter les règles de sécurité en l'absence de mesures disciplinaires et que les formations de SST ne correspondent pas toujours à leur réalité organisationnelle, car elles sont souvent trop générales.

Pedneault (2004) s'est aussi intéressé aux facteurs d'efficacité des comités de SST. Toutefois, à la différence de Desmarais et des autres auteurs, son modèle mesure la relation entre les facteurs d'efficacité des comités et l'incidence des accidents du travail en incluant de nouvelles variables telles que : la gravité des lésions professionnelles, le pourcentage d'atteinte des objectifs et le nombre de mesures correctives réalisées. Son étude consiste en une étude de cas multiples dans une très grande entreprise

québécoise œuvrant dans la transformation des métaux qui possède huit comités de SST à travers ses nombreuses divisions (les comités de SST sont tous logés dans la même usine, mais ils sont répartis par départements). Le but de cette étude était de comprendre comment se fait-il que des comités si proches obtiennent des performances si distinctes? Les données recueillies auprès de 43 coprésidents patronaux et syndicaux, surintendants, superviseurs et conseillers en prévention ont permis d'évaluer le fonctionnement de ces comités à partir des caractéristiques suivantes : a) l'appui et l'implication de la haute direction; b) l'appui et l'implication des travailleurs; c) la décentralisation des activités; d) le climat des relations entre les membres; e) la taille du comité; f) la formation des membres; g) l'intérêt réel des membres pour la SST; h) la présence d'un mandat clair et ; i) d'un rôle clairement défini; j) l'intégration des responsabilités de sécurité dans les activités de tous les jours; k) la formalisation du fonctionnement du comité (lieu des réunions, règles de conduite, régularité des réunions, assiduité des membres, ponctualité, ordre du jour), et l) les méthodes de contrôle des risques implantées.

Selon les résultats de son étude, les principaux facteurs qui expliqueraient l'efficacité d'un comité de santé et sécurité au travail sont :

- 1) L'implication des gens sur le terrain et la représentation de tous les segments de la population de l'entreprise sur le comité (caractéristiques structurelles);
- 2) Le lieu des réunions : le plus performant des comités tenait ses réunions à l'extérieur du milieu de travail (caractéristiques fonctionnelles);
- 3) Le climat des relations de travail au sein du comité (caractéristiques relationnelles);
- 4) La formation antérieure des membres en SST (valeur des membres du comité);
- 5) Les activités de santé et sécurité du travail mises en œuvre.

La scolarité et le statut des membres du comité de SST auraient également un effet déterminant sur l'efficacité de ces derniers.

D'autres études canadiennes se sont également intéressées aux comités de SST. Parmi ces études, celle réalisée par O'Grady (2000) a retenu notre attention. Cette dernière examine les forces et les limites des comités paritaires en tenant compte des facteurs

externes qui augmentent ou réduisent l'impact de ces derniers. L'auteur démontre qu'au Canada, entre 1983 et 1997, il y a une diminution du tiers des accidents avec pertes de temps, sans toutefois attribuer cette diminution à l'action des comités de SST. Néanmoins, cette diminution n'est pas marquée de la même façon dans toutes les provinces. Par exemple, en Colombie-Britannique, le taux de blessures a diminué de 18 %, alors qu'en Ontario et au Québec, le taux a diminué de 37 % et de 35 % respectivement. En effet, rappelons que les provinces canadiennes n'ont pas toutes les mêmes dispositions légales en ce qui concerne la présence, le rôle et le statut du comité de SST. Selon O'Grady (2000), le rôle du comité (consultatif ou décisionnel) influencerait l'efficacité des comités et donc le nombre d'accidents. Au Québec, les comités ont un pouvoir décisionnel sur l'approbation du programme de santé, sur le choix des équipements de protection individuelle (EPI) et sur la sélection d'un conseiller médical externe. Même si plusieurs facteurs ont été identifiés comme contribuant à l'efficacité des comités, O'Grady souligne deux facteurs déterminants : 1) la capacité de ces comités à obtenir l'information et 2) la capacité des comités à obtenir les formations obligatoires pour ses membres. Enfin, la réglementation en SST et les incitatifs économiques seraient aussi deux autres facteurs importants qui favorisent l'efficacité des comités de SST.

En résumé, quelques auteurs québécois se sont intéressés à la fois aux comités SST et aux petites entreprises. D'abord, mentionnons Champoux et Brun (1999) dont les travaux portent sur les PE provenant des secteurs de l'habillement et de la fabrication des produits en métal dans plusieurs régions québécoises (n = 223). On peut également citer Simard (2002) qui s'est intéressé aux PE de secteurs variés dans une seule région du Québec (n = 8). Finalement, il y a Desmarais qui s'est intéressée aux petites et moyennes entreprises du secteur des matières plastiques et du caoutchouc (1994, n = 84) et à celles du secteur de la fabrication de produits de métal (2004, n = 13). Ces auteurs ont créé des typologies pour catégoriser les entreprises selon leur niveau de prise en charge de la SST.

Malgré ces travaux et bien d'autres, on remarque qu'il y a une plus grande proportion de travaux qui s'intéresse à la moyenne et à la grande entreprise comparativement à la petite entreprise. De plus, les études en SST ont généralement été réalisées dans la moyenne et la grande entreprise syndiquée même si ces dernières ne sont pas

représentatives de la majorité des lieux de travail. Enfin, à notre connaissance, aucune étude ne s'est intéressée aux comités de SST dans les petites entreprises embauchant des travailleurs immigrants.

Bien que nous n'ayons pas recensé toutes les études portant sur les comités de SST, il est possible de résumer les différentes caractéristiques associées à la présence et à l'efficacité des comités de santé et sécurité au travail dans les entreprises.

Tableau 1.1

Facteurs ayant une influence sur la présence des comités de SST

- | |
|---|
| <p>1) Obligation légale (LSST)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taille (>20 employés) - Secteur d'activité (Groupes I et II) <p>2) Syndicalisation/Volonté syndicale/Convention collective;</p> <p>3) Volonté commune de régler paritairement les problèmes de SST/Démarche conjointe des deux parties;</p> <p>4) Présence de valeurs favorables à la prévention</p> |
|---|

Tableau 1.2

Facteurs ayant une influence sur l'efficacité des comités de SST⁵

- | |
|--|
| <p>1) Caractéristiques de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présence d'un syndicat - La grande taille de l'entreprise - La réglementation/Les incitatifs économiques - Le mode de gestion - La présence de valeurs favorisant la prévention - La volonté d'intégration de la prévention - Le climat organisationnel - La participation volontaire des deux parties - Les coûts |
|--|

⁵ Dans les travaux de Berthelette et Planché (1995) et de Desmarais (1994, 2004) l'efficacité des comités de SST est mesurée selon l'incidence des accidents du travail alors que dans les travaux de Pedneault (2004) elle est également appréciée selon la gravité des lésions professionnelles, le pourcentage d'atteinte des objectifs et le nombre de mesures correctives réalisées.

2) Caractéristique du comité de SST

- Le rôle du comité (consultatif ou décisionnel)
- La composition paritaire
- Le nombre d'années d'existence du comité de SST
- La présence d'un mandat clair et de règles de fonctionnement
- La composition du comité : nombre de membres suffisant, implication des gens sur le terrain et représentation de tous les segments de la population
- L'appui de la direction/Le fait que la direction s'engage et croit à l'utilité d'un comité paritaire au sein de son entreprise
- Le fait que le comité ait la liberté nécessaire pour réaliser son mandat
- L'esprit de collaboration et de confiance au sein du comité/Le climat des relations de travail au sein du comité
- Le lieu des réunions
- Les activités mises en œuvre.
- L'exhaustivité des objets d'enquête
- La capacité d'obtenir l'information et la formation pour ses membres

3) Caractéristiques des membres du comité de SST

- Le rôle de chaque membre est clairement défini
- Représentant des travailleurs désigné par les travailleurs
- Représentant de l'employeur (pouvoir décisionnel)
- La scolarité et le statut des membres du comité/Membres ayant une expérience/formation antérieure en SST, de l'ancienneté dans l'entreprise ou des qualités personnelles pertinentes (bon communicateur, intérêts envers la SST, ouverture d'esprit, respect, etc.).
- Les membres des deux parties doivent être formés.
- Les membres ne sont pas liés aux relations de travail.

Tableau 1.3

Facteurs ayant une influence sur la prise en charge de la SST dans les PE⁶

1) La dimension structurelle :

- la situation économique de la PE (la compétitivité, la situation financière, les opportunités de croissance et le modernisme technologique)
- les caractéristiques du patron (la vision d'affaire qu'il a de son entreprise, ses réseaux professionnels et sa formation universitaire).

2) La dimension culturelle :

- la dynamique des relations de travail (valorisation des ressources humaines, le style participatif de gestion et de supervision et les collectifs de travail).

3) L'ancienneté du comité de SST

4) Le rôle du comité (consultatif ou décisionnel)

⁶ Simard (2002), Desmarais (1994) et O'Grady (2000)

1.4. Petites entreprises

Dans cette troisième section, nous aborderons le sujet de la petite entreprise. Nous tenterons tout d'abord de définir le concept de la petite entreprise et de situer la pertinence de celle-ci dans la recherche en santé et sécurité au travail. Enfin, nous présenterons la littérature portant sur la SST dans les petites entreprises.

1.4.1. Définition et concept de la petite entreprise

La définition de la petite entreprise diffère souvent d'un auteur à l'autre et même d'un pays à l'autre. Généralement, elle réfère à une organisation de 10 à 49 travailleurs (CSST) ou de moins de 100 employés (Statistique Canada). Dans ce mémoire nous utiliserons la définition proposée par la CSST.

Même si la petite entreprise peut se définir numériquement, certains auteurs dont Mintzberg, un auteur phare de la théorie des organisations, ont introduit des caractéristiques structurelles afin de mieux la définir. Mintzberg (1998) distingue sept types de configuration organisationnelle dont la « structure simple », généralement de petite ou de moyenne taille, informelle, flexible et dans laquelle la ligne hiérarchique est peu développée. Dans cette structure, le pouvoir décisionnel est généralement concentré au niveau d'un seul dirigeant. Il y a aussi la « structure divisionnelle » qui se caractérise par une organisation par divisions avec un contrôle du centre administratif (siège social). Dans cette structure, les divisions sont autonomes, mais soumises à des contrôles de performance entraînant une standardisation des résultats. Pour Mintzberg (1998), plus l'organisation est âgée et plus sa taille est grande, plus son comportement sera formalisé et sa structure élaborée. En effet, la taille et l'ancienneté d'une entreprise sont des facteurs prédictifs majeurs de la structuration des entreprises.

1.4.2. Pertinence

Les petites entreprises (PE) (< 50 employés) représentent la majorité des lieux de travail dans tous les pays et emploient une part importante et croissante de la population active (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000). En 2009, 95,2 % des entreprises canadiennes et québécoises comptaient moins de 50 employés (Statistique Canada, 2010).

Une enquête réalisée par le gouvernement du Québec en prévision du *Rendez-vous des gens d'affaires et des partenaires socioéconomiques* et qui s'inscrit dans le cadre du rapport Bouchard-Taylor nous apprend qu'en 2008, il y avait 27 266 entreprises de 11 à 49 employés et qu'environ 637 000 personnes y travaillaient (Bouchard, 2008). Sur l'île de Montréal, on comptait 7 698 petites entreprises, soit environ le quart, embauchant près de 183 000 travailleurs⁷ (Bouchard, 2008). Cette même étude nous apprend que 29 % des petites entreprises montréalaises emploient du personnel n'ayant pas une connaissance fonctionnelle du français et que 20,3 % de celles-ci sont administrées par des propriétaires parlant une langue autre que le français et l'anglais, comparativement à 9 % pour l'ensemble du Québec (Bouchard, 2008).

Malgré leur importance économique et sociale, les PE, et surtout celles des milieux urbains, ont rarement fait l'objet de recherches en SST au Québec et au Canada contrairement aux pays européens (Champoux et Brun, 1999; Simard *et coll.*, 2002).

Selon plusieurs auteurs, les PE auraient un niveau de risque considérablement plus élevé que les grandes organisation (Champoux et Brun, 1999; Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000; Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007). En 1993, les PE québécoises avaient un taux d'incidence des lésions professionnelles de 8 % et un nombre moyen de jours perdus estimé à 68 tandis que les grandes organisations avaient un taux de 5,6 % et une moyenne de 40 jours perdus par lésion (Champoux et Brun,

⁷ Pour la même période, la population active (île de Montréal) est de 1 054 000 personnes (Ville de Montréal, 2008). On peut donc dire que la proportion de travailleurs qui œuvrent dans les PE est de 17,4%.

1999). Notons que cette donnée calculée par Champoux et Brun (1999) n'est pas fournie dans les rapports annuels de la CSST. En effet, la taille de l'entreprise n'est pas une donnée saisie et traitée systématiquement par la CSST. Il est donc impossible d'établir un lien entre le taux d'incidence des lésions professionnelles et des jours perdus et la taille des entreprises.

1.4.3. Petites entreprises et SST

La recension des écrits démontre que le nombre d'études s'intéressant à la SST dans les petites entreprises est assez restreint. Simard (2002) a recensé environ une douzaine de travaux dans lesquels l'on trouve des éléments de connaissance pertinents relativement à la dynamique de prise en charge de la SST dans les PE. Il distingue deux grandes catégories d'études : celles qui s'intéressent aux facteurs prédictifs de la prise en charge de la SST et celles qui misent sur l'évaluation des interventions en santé au travail.

Selon de récentes études, les petites entreprises sont souvent associées à : a) une présence plus élevée de facteurs de risque ; b) un taux d'incidence des lésions professionnelles élevé ; c) un niveau inférieur de participation à la gestion préventive ; d) un accès plus restreint aux ressources extérieures ; e) un ralentissement des taux de réemploi des travailleurs blessés ; f) une autorité moins formelle et g) une exemption de réglementation en SST (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000; Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007). Elles seraient également moins fréquemment inspectées (Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007; Mendeloff, J. *et al.*, 2006) et moins susceptibles d'appartenir à un regroupement de secteurs industriels ou à une association patronale (Quinlan et Mayhew, 2000). Enfin, les petites entreprises seraient aussi moins sensibles à la réglementation en SST (Quinlan et Mayhew, 2000).

Selon Amodu (2008), les motivations qui pousseraient les entreprises à se conformer à la réglementation comprennent : a) la sanction ou peine imposée; b) la perception des entreprises envers la légitimité de la réglementation; c) la structure organisationnelle des entreprises réglementées et d) la taille et la configuration de l'industrie à laquelle

appartient l'entreprise et l'environnement réglementaire lui-même. Toutefois, la taille et la structure de l'entreprise ne seraient pas les facteurs qui ont le plus d'importance.

Les PE seraient généralement confrontées à des ressources internes limitées pour la prévention et l'atténuation des problèmes de SST (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000; Quinlan et Mayhew, 2000). Or, compte tenu de leurs ressources internes limitées, elles utiliseraient les services externes gratuits en SST (Desmarais, 2004; Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007; HSE, 2005).

Parmi les petites entreprises québécoises, on compte une proportion importante d'entreprises familiales. Selon Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg (2000), la dynamique sociale de ce type d'entreprise pourrait augmenter ou diminuer l'attention de la direction sur des questions telles que la santé et créer des problèmes de gestion en SST. Par exemple, une bonne relation avec l'employeur pourrait amener certains employés à accepter des conditions de travail plus risquées en ignorant leur condition personnelle, en faveur des intérêts économiques de l'entreprise (Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007).

Selon un rapport produit en 2005 par le ministère britannique chargé de la santé et de la sécurité au travail (HSE), les petites et moyennes entreprises seraient plus sensibles aux fluctuations du marché, ce qui pourrait influencer leurs efforts de SST. Elles auraient plus souvent recours à la manutention manuelle que les grandes organisations qui sont plus en mesure d'investir dans des équipements automatisés. Selon cette même étude, les gestionnaires de PME seraient responsables d'un éventail de fonctions et auraient peu de temps et de ressources pour promouvoir le bien-être et la santé. En effet, les petits établissements sont reconnus pour avoir moins de services fonctionnels, d'emplois tertiaires et de fonctions hiérarchiques que les grandes entreprises, favorisant ainsi des pratiques de communication plus ou moins formelles (Desmarais, 2004). Elles sont donc moins susceptibles d'avoir une structure organisationnelle offrant un service d'encadrement au niveau de la SST (ex. responsable de la SST ou responsable des ressources humaines). Enfin, les employeurs et les travailleurs ont généralement un niveau d'éducation inférieur à ceux des grandes organisations (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000).

Dans de nombreux pays, les travailleurs œuvrant dans de petites entreprises ne sont pas syndiqués, ce qui réduit l'accès des travailleurs à l'information et la participation de ceux-ci en matière de SST (Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007). Selon Quinlan et Mayhew (2000), la précarité des conditions de travail diminuerait également l'implication des travailleurs. Ainsi, les employés temporaires et à temps partiel seraient beaucoup moins susceptibles d'être impliqués dans les comités de SST (Quinlan et Mayhew, 2000). Enfin, selon les études d'Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg (2000) et de Quinlan et Mayhew (2000), le contexte économique dans lequel de nombreuses PE opèrent est très concurrentiel, et la mondialisation ainsi que les changements dans les modes de production et d'emploi auraient d'importantes implications pour la SST, surtout dans le cas particulier des petites entreprises.

Au Royaume-Uni, les petites entreprises dirigées par un propriétaire appartenant à une minorité ethnique représentent un segment de plus en plus important et on note que cette proportion serait susceptible d'augmenter au fil du temps (Vickers *et al.*, 2003). Au Québec, on peut facilement supposer que les petites entreprises représentent une porte d'entrée importante pour les entrepreneurs appartenant à une minorité ethnique et pour les nombreux travailleurs immigrants à la recherche de leur premier emploi.

1.5. Travailleurs immigrants

Tant dans la littérature canadienne, étatsunienne qu'europpéenne, on ne s'intéresse pas ou très peu aux mesures de SST dans les entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants, sauf dans le secteur agricole et hôtelier (Gryzwacz, J.G., Quandt, S.A. et T.A. Arcury, 2008). Cependant, ces travailleurs représentent un levier important pour la croissance économique et démographique des pays nord-américains. En effet, la gestion de la SST ainsi que la gestion de la diversité sont des enjeux actuels importants, tant au niveau managérial que sociétal. Dans cette quatrième section, nous aborderons la pertinence des travailleurs immigrants en regard de leur place sur le marché du travail ainsi que la littérature portant sur les travailleurs immigrants et la SST.

1.5.1. Pertinence

Entre 1991 et 2001, les nouveaux arrivants comptaient pour 63 % de la croissance de la population active et 80 % de ceux-ci s'installaient dans la région métropolitaine (Lachance, 2008). Entre le recensement de 2001 et celui de 2006, l'île de Montréal a reçu 112 565 nouveaux arrivants âgés de 15 ans et plus, ce qui représente 73,1 % des nouveaux arrivants du Québec (CRPMTM, 2011). En 2006, l'île de Montréal comptait un total de 562 325 personnes nées à l'extérieur du Canada (CRPMTM, 2011).

En 2010, le Québec a atteint un nombre record en accueillant 53 981 immigrants incluant toutes les catégories d'immigrants sauf les réfugiés (Castonguay, 2011). Selon un dossier préparé par le Devoir (Castonguay, 2011), le Québec n'a jamais reçu autant d'immigrants en une année. En 2006, le Québec avait reçu 44 684 nouveaux arrivants. En 2007, c'était 45 200. En 2008, 45 219, puis en 2009, 49 491. Entre 2006 et 2010, le Québec a donc reçu 21 % plus d'immigrants. Il s'agit de la plus forte croissance parmi les provinces canadiennes. Parmi ces 53 981 immigrants admis en 2010, 86,1 % ont choisi de s'établir sur l'île de Montréal. Les autres principales destinations sont : la Capitale-Nationale (2629), Gatineau (1536), Sherbrooke (1148) et Trois-Rivières (314).

Toutefois, malgré leur importance sociale manifeste, nous n'avons trouvé aucune étude québécoise s'intéressant à la fois aux comités de SST dans les PE et aux entreprises embauchant des travailleurs immigrants.

1.5.2. Travailleurs immigrants et SST

Au Canada, les travailleurs immigrants et les minorités visibles et linguistiques se retrouvent souvent dans les emplois peu attrayants (Gravel *et coll.*, 2006). L'éducation, l'expérience de travail canadienne, la connaissance des langues officielles, les réseaux interpersonnels et la discrimination seraient tous des facteurs contribuant à exclure ces travailleurs des emplois les mieux rémunérés et pourvus de meilleures conditions de travail (Premji *et coll.*, 2008). Toutefois, le problème du renouvellement de la main-d'œuvre, en raison de son vieillissement et des pénuries dans certains secteurs, oblige les entreprises à embaucher massivement des travailleurs immigrants.

Les deux entreprises montréalaises Peerless Clothing (2000 employés) et Canlyte inc. (200 employés) n'ont pas hésité à développer des méthodes pour comprendre et gérer la diversité culturelle et, par le fait même, favoriser l'intégration et l'application de mesures sécuritaires en SST (Lachance, 2008). Parmi ces méthodes, on compte : un programme d'accueil des travailleurs immigrants, des délégués syndicaux trilingues, des traducteurs pour la formation en SST, un système de parrainage, un concours pour stimuler la participation et des pictogrammes pour surmonter les difficultés linguistiques. Cependant, ces pionniers en gestion de la diversité sont de grandes entreprises structurées et syndiquées.

Bien que certaines entreprises aient mises en place des mécanismes afin de réduire les barrières (ex. traducteur, parrainage, etc.), nous ne savons pas comment ces mesures se sont reflétées au niveau de la participation des travailleurs immigrants aux mesures de SST. En effet, bien qu'il existe une littérature importante sur l'accès des travailleurs immigrants au marché du travail ou à l'indemnisation et sur les risques de lésions qui leurs sont associés, nous n'avons trouvé aucune étude centrée sur la participation des travailleurs immigrants à la prévention et aux différentes mesures de SST.

À l'échelle du Québec, les petites entreprises renvoient une image québécoise francophone des dirigeants et des travailleurs. Toutefois, la réalité des entreprises montréalaises est très différente. À l'échelle du Québec, 82 % des propriétaires et 87 % des membres du conseil administratif (CA) des PE sont de langue française, comparativement à seulement 56 % des propriétaires et 67 % des membres du CA pour les entreprises de l'île de Montréal (Bouchard, 2008). Or, selon Vickers *et al.* (2003), les entreprises dont le dirigeant est issu de l'immigration sont de plus en plus nombreuses et ces dernières semblent être moins performantes pour accomplir la gestion en santé et sécurité que les entreprises ayant un propriétaire d'origine locale.

Au Canada, les inégalités selon l'ethnicité et le genre dans le domaine de l'emploi sont bien documentées. Toutefois, il existe peu d'information sur les écarts potentiels selon l'ethnicité en matière de santé et sécurité du travail (Premji *et coll.*, 2008). Des études provenant des États-Unis et de l'Europe indiquent que les travailleurs immigrants auraient des taux plus élevés d'accidents, de maladies et de décès liés au travail que le

reste de la population, une situation attribuable en partie à une surreprésentation de ces derniers dans les secteurs et professions à risque (Gravel *et coll.*, 2006; Premji *et coll.*, 2008). Au Québec, les données administratives des hôpitaux, des cliniques et de la CSST ne contiennent pas d'information sur les groupes ethniques des employés sauf pour les établissements ciblés par la politique d'équité en embauche (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). En 2008, Premji a mené une étude sur la relation entre la proportion d'individus définis en fonction de l'ethnicité et du genre et le niveau de risque lié au travail mesuré selon des catégories d'emplois. Les résultats indiquent qu'à Montréal, les groupes ethniques minoritaires ont un risque accru de travailler là où il y a un risque accru de subir une lésion professionnelle (Premji, 2008).

Selon Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert. (2002), l'ampleur du problème des travailleurs immigrants est peu connue. En 2002, ces auteurs ont mené une étude auprès de 75 travailleurs immigrés⁸ du sud de la Californie dans six secteurs d'activité qui emploient principalement des travailleurs immigrants : le travail journalier, l'entretien domestique, les soins aux personnes à domicile, la confection des vêtements, les hôtels et les restaurants. Les résultats de cette étude ethnographique basée sur les expériences et les perceptions des travailleurs immigrants de leurs conditions de santé et sécurité démontrent que la majorité des répondants craignent de se blesser au travail (90 %) et disent avoir subi des accidents ou des maladies du travail (57 %), mais seulement deux tiers (63 %) ont rapporté ces propos à leur employeur. Préoccupés par de possibles représailles de leur employeur en raison de leur statut, les travailleurs immigrants préfèrent ne pas déclarer leur situation (Gravel *et coll.*, 2006 ; Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert, 2002). Ils s'inquiètent toutefois de la possibilité de symptômes immédiats liés aux blessures et aux maladies du travail, ainsi que des effets à long terme de l'exposition aux produits chimiques ainsi qu'aux pauvres conditions ergonomiques (Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert, 2002). Cette même étude illustre le fait que certains travailleurs doivent se protéger eux-mêmes contre les risques en apportant leurs propres masques et en achetant leurs gants quand ils doivent

⁸ 90 % des 75 répondants sont nés à l'étranger (pas aux États-Unis)

travailler avec des liquides de nettoyage potentiellement nuisibles. Selon ces mêmes auteurs, la majorité des travailleurs immigrants ne savent pas que c'est l'obligation légale de l'employeur de fournir ces éléments. La majorité des travailleurs immigrés iraient chercher de l'aide ou des conseils sur les questions en SST auprès de leurs collègues et des groupes de défense des travailleurs immigrants (Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert, 2002). Ils auraient confiance en ces organisations et seraient à l'aise avec le personnel, car ils parlent les mêmes langues que les travailleurs. De plus, ils ne craignent pas que ces organisations les dénoncent parce qu'ils sont illégaux ou que leurs papiers ne sont pas conformes (Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert, 2002). Les auteurs de cette étude recommandent l'amélioration des capacités de communication multilingue des inspecteurs et l'augmentation du nombre d'activités de renforcement dans les lieux de travail à risque élevé embauchant des travailleurs immigrants.

Notons qu'un grand nombre de travailleurs immigrants proviennent de pays où la culture de SST est récente ou inexistante. Ils méconnaissent parfois leurs droits et obligations en matière de SST et sous-estiment ceux de leurs employeurs (Gravel *et coll.*, 2006). Pour les travailleurs immigrants, savoir qu'ils peuvent participer à un comité de SST et contribuer à l'identification des risques et à l'implantation des solutions correctrices et préventives semble une utopie. Enfin, on peut facilement supposer que ces travailleurs immigrants qui appréhendent de déclarer une lésion par crainte de perdre leur emploi (Krause, N. et P.T. Lee, 1999; Lanshay *et al.*, 2002; Lachance, 2008; Sum, 1996) sont encore plus réservés à participer à des actions préventives.

1.6. Participation des travailleurs aux comités de santé et sécurité au travail

Cette dernière section porte sur la participation des travailleurs aux mécanismes de prise en charge de la SST. Les mécanismes de prise en charge, tels que les comités de santé et sécurité au travail, s'inscrivent dans le processus décisionnel des transformations organisationnelles des petites entreprises, auquel sont conviés à participer les employés.

De façon générale, on remarque que la gestion des programmes de qualité peut aussi favoriser une participation accrue des travailleurs (Desmarais, 2004). En effet, plusieurs facteurs peuvent contribuer à accroître la participation des travailleurs aux comités de SST, dont plusieurs sont sous l'influence des entreprises. Selon Pérusse, les comités de SST peuvent tomber dans certains pièges et finir par échouer (ASPHME, 2010). Ces pièges proviennent de deux principales sources : 1) le style de « leadership » du comité et 2) le comportement des membres du comité. Voici une brève description de certains pièges qui peuvent guetter les comités de SST selon Pérusse (ASPHME, 2010).

Le comité monopole : Les membres du comité croient qu'ils sont les seuls experts en SST. Lorsque toutes les questions touchant de près ou de loin à la SST sont l'exclusivité du comité de SST, la déresponsabilisation des gestionnaires et des autres travailleurs est imminente.

Le comité verglacé : Les membres du comité sont les seules personnes intéressées à la SST dans l'entreprise. Dans ce cas, la participation des membres peut paraître longue et difficile, car le temps passé à discuter semble une perte de temps, créant ainsi de la frustration et de la démotivation.

Le comité café : Dans ce comité, les membres discutent de tout, sauf de solutions réalistes et efficaces en matière de SST. Tous les prétextes sont bons pour justifier l'inaction du comité (situation économique, manque de ressources, absence de mandat clair, etc.) ce qui mène les membres à devenir rapidement démotivés et passifs.

Le comité bidon : Ce comité existe pour la forme et il découle d'un manque d'intérêt de la direction ou des membres. Si la direction crée un comité par obligation et qu'elle ne croit pas en son utilité, le risque d'échec est assez probable. Le manque d'intérêt peut

aussi venir des membres qui se rencontrent et prennent des décisions, mais personne qui se préoccupe de faire le suivi. Ainsi, rien n'est fait entre les réunions, car lorsqu'elles sont terminées, les membres considèrent leur travail terminé.

Le comité de négociation : Ce comité met l'accent sur des sujets chauds comme la contestation des dossiers ou la gestion des dossiers d'indemnisation au lieu de se préoccuper de la prévention des accidents, créant ainsi des confrontations entre les membres des deux parties.

Le comité impatient : Dans ce comité, les membres croient que l'on peut tout régler en un tournemain en trouvant des solutions minute et en n'établissant pas de plan de leurs priorités à court, moyen et long terme.

Le comité policier : Dans ce comité, les membres agissent comme les gardiens de la santé et de la sécurité, surtout au niveau des normes et règlements. On passe donc plus de temps à surveiller qu'à prendre des actions concrètes pour diminuer les risques de lésions professionnelles. Cette situation peut créer des tensions entre travailleurs ainsi que le désintéressement et la démission des membres. La participation des travailleurs devient donc difficile, car personne n'est intéressé à jouer ce rôle.

Il devient donc évident que la participation des travailleurs aux mesures préventives, telles que le comité de SST, peut devenir difficile, voire même impossible. En effet, la participation des travailleurs peut être freinée par le style de « leadership » du comité et les comportements adoptés par les membres de ce dernier.

À ce propos, Simard et Marchand (Simard et Marchand, 1997; Simard *et coll.*, 1999) distingue trois formes de participation des travailleurs aux mesures de préventions :

- 1) Les « comportements de prudence » qui consistent, pour le travailleur, à appliquer diverses règles de sécurité dans l'exécution de son travail (ex. procédures sécuritaires de travail, utilisation des équipements de protection individuelle ou collective).
- 2) les « comportements d'initiative » dont le travailleur peut faire preuve lorsqu'il identifie et fait des suggestions pour corriger un danger ou améliorer la sécurité

du lieu de travail, ou encore lorsqu'il prend, seul ou avec d'autres, des initiatives pour éviter de se blesser dans l'exécution de son travail.

3) les « comportements d'appui » que les travailleurs accordent au comité de SST.

Les résultats de l'étude de Simard et de Marchand (1997) démontrent que le degré de prudence des travailleurs n'a pas d'impact sur le taux de fréquence des accidents, malgré la croyance selon laquelle « plus les travailleurs sont prudents, moins il y a d'accidents ». Par contre, « les comportements d'initiative » des travailleurs ont un très grand impact sur la diminution du taux de fréquence des accidents. Les facteurs qui poussent les travailleurs à adopter des « comportements de prudence et d'initiative » sont davantage socio-organisationnels et renvoient au mode participatif de gestion de la SST, au climat de coopération ainsi qu'à la cohésion du groupe de travail. L'autonomie laissée aux travailleurs est également un facteur qui influe sur la propension à l'initiative des travailleurs.

Enfin, ces résultats démontrent que l'appui des travailleurs au comité de SST n'est pas seulement influencé par l'efficacité du comité, l'information qu'il diffuse aux travailleurs, le développement du programme de prévention et la décentralisation de la gestion de la SST. Cet appui est aussi influencé par le support conjoint des deux parties envers le comité de SST (Simard et Marchand, 1997; Simard *et coll.*, 1999).

1.7. Conclusion et questions de recherche

Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit (et non oblige) la mise en place d'un comité de SST dans les entreprises de vingt employés et plus appartenant au groupes I et II. Selon plusieurs auteurs, dont Simard (2000) et Baril-Gingras *et coll.* (2010), les dispositions de la LSST concernant la mise en place des comités de SST ne sont pas assez contraignantes quand on les compare aux autres provinces québécoises et aux États-Unis. En l'absence d'une réglementation contraignante, la création d'un comité repose souvent sur la volonté syndicale (Desmarais, 1994). Cependant, la majorité des PE ne sont pas syndiqués et l'absence d'un syndicat limite l'accès à l'information et la participation des travailleurs (Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007).

Même s'il existe une littérature importante sur les comités de SST, en tant qu'outil de prévention efficace, peu d'études se sont intéressées aux comités de SST dans les PE et aucune ne s'est centrée sur celles embauchant une main-d'œuvre immigrante. Les professionnels de santé au travail (SAT) des CSSS ont récemment constaté que la prise en charge des mesures de SST est absente ou négligée dans les PE qui embauchent beaucoup de travailleurs immigrants. De tels constats sont préoccupants, car les PE représentent la majorité des lieux de travail dans tous les pays et emploient une part importante de la population active (Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000). De plus, on constate que les PE sont souvent associées à une exemption de réglementation en SST, à un niveau de risque considérablement plus élevé et à un niveau inférieur de participation des travailleurs aux mesures de SST (Champoux et Brun, 1999; Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg, 2000; Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton, 2007).

Peu d'études s'intéressent aux mesures de SST dans les entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants sauf dans le secteur agricole et hôtelier (Grzywacz *et al.*, 2008). Cependant, ces travailleurs représentent un levier considérable pour la croissance économique et démographique de tous les pays nord-américains. En effet, on constate qu'entre 2001 et 2006, l'île de Montréal a reçu 112 565 nouveaux arrivants âgés de 15 ans et plus, ce qui représente 73,1 % des nouveaux arrivants du Québec (CRPMTM, 2011). En 2010, le Québec a même atteint un nombre record en accueillant 53 981

immigrants dont 86,1 % ont choisi de s'établir sur l'île de Montréal (Castonguay, 2011). À Montréal, les travailleurs immigrants ont plus de probabilité de travailler là où il y a un risque accru de subir une lésion professionnelle (Premji *et coll.*, 2008). De plus, beaucoup de ces travailleurs proviennent de pays où la culture de SST est moins développée qu'au Canada et ils méconnaissent parfois leurs droits et obligations en matière de SST (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). Pour les travailleurs, savoir qu'ils peuvent participer à un comité de SST et contribuer à la prévention des lésions professionnelles est souvent considéré comme une utopie.

Ces constats nous amènent à poser différentes questions : 1) Les comités de SST sont-ils présents dans les PE montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante? 2) Quels sont les facteurs qui favorisent leur présence? 3) Quelles sont les caractéristiques de ces comités? 4) Les travailleurs immigrants participent-ils aux comités de SST dans les PE qui embauchent des travailleurs immigrants?

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, nous définirons le concept de comité de santé et de sécurité afin de mieux comprendre l'importance de son rôle dans une entreprise. En second lieu, nous expliquerons le cadre d'analyse de l'étude initiale. Ensuite, nous décrirons les principaux modèles utilisés pour construire notre cadre conceptuel. Nous terminerons avec la présentation de notre cadre conceptuel et de ses différentes dimensions, soit : 1) l'entreprise, 2) les acteurs internes, 3) les acteurs externes et 4) la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail.

Définition et concept du comité de SST

En consultant la LSST et le règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail, on s'aperçoit qu'il n'y a pas de définition claire du concept de comité de santé et sécurité au travail. On réfère plutôt aux règles et procédures pour former un comité de SST dans une entreprise (Pedneault, 2004).

Dans la littérature, on retrouve plusieurs définitions du concept du comité de SST (CPSSTQ, 2005; ASPHME, 2010). La définition qui rejoint le plus notre vision est celle de *l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la fabrication de produits en métal, de la fabrication de produits électriques et des industries de l'habillement* (ASPHME, 2010) qui a réalisé un guide complet pour orienter la mise en place d'un comité de SST. L'ASPHME (2010) définit le comité de SST comme « *une équipe de travail paritaire dont l'objectif premier est l'amélioration de l'action en santé et sécurité du travail, et dont le but est la prévention des lésions professionnelles* ».

Le comité de SST est également un outil de gestion de la prévention qui assure la collaboration des deux parties à la prise de décisions en SST (ASPHME, 2010).

2.2. Cadre conceptuel

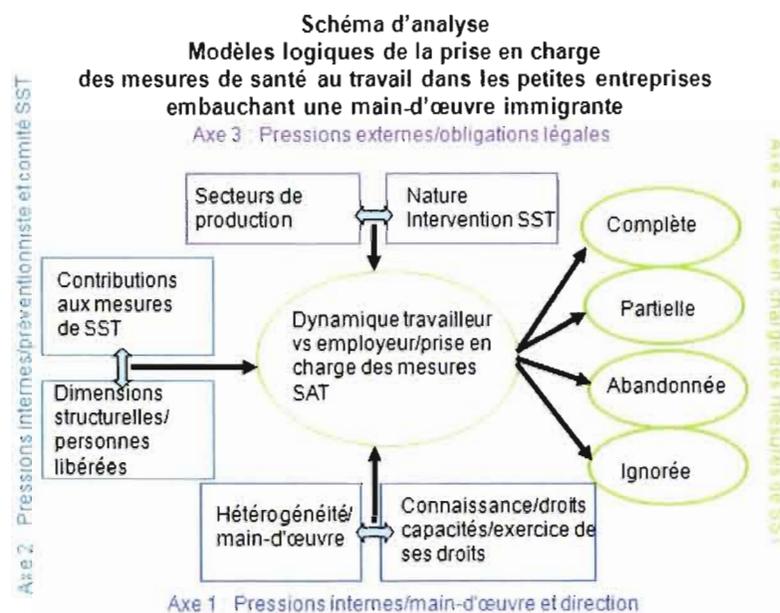
Le cadre d'analyse pour étudier les comités de SST dans les petites entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante est une adaptation du modèle de l'étude initiale « Les stratégies favorables au développement et au maintien de mesures de santé et de sécurité au travail (SST) dans les PE du centre urbain montréalais embauchant une main-d'œuvre immigrante » (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008).

« Ce cadre met au cœur de ses analyses les dynamiques de prises en charge entre les acteurs internes de l'entreprise, fondées sur les compétences, les perceptions des responsabilités et les initiatives propres aux acteurs internes issus de l'immigration » (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). Dans le cadre du projet initial (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008), « cette dynamique se déploie suivant quatre axes caractérisant la dynamique des acteurs et son effet sur la prise en charge des mesures de SST :

1. L'axe des pressions internes liées la composition de la main-d'œuvre (hétérogénéité vs homogénéité au niveau des origines entre travailleurs, dirigeants et superviseurs, et leurs connaissances des droits, obligations et responsabilités) ;
2. L'axe des pressions internes liées aux dimensions structurelles de l'entreprise, incluant les personnes libérées et leurs contributions aux mesures de SST ;
3. L'axe des pressions externes liées aux obligations légales de prise en charge des mesures de SST de risques (inspection/urgence, surveillance/secteur prioritaire, soutien/plaintes ou demande d'aide) et le type d'intervention (les programmes spécifiques de santé aux entreprises ; les programmes d'intervention ciblés ; les expositions hors normes ; les demandes de services pour des conseils préventifs) ;
4. L'axe représentant l'appréciation de prise en charge des mesures de SST. » (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008).

Figure 2.1

Cadre conceptuel du projet initial (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008)

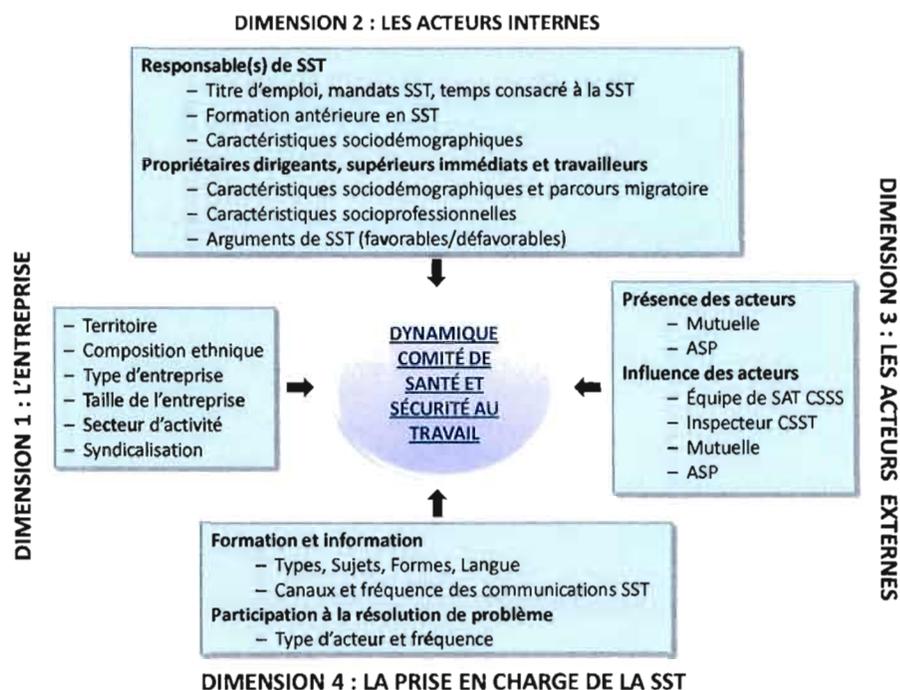


Le cadre d'analyse pour le présent mémoire s'inspire du cadre de l'étude initiale (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008) et des autres travaux portant sur les comités de SST comme celui de Pedneault (2004) qui présente cinq catégories de variables en lien avec nos questions de recherche :

- les caractéristiques structurelles : taille du comité, ancienneté du comité et des membres, représentativité des employés ;
- les caractéristiques fonctionnelles : structure et déroulement des réunions, « leadership » des représentants ;
- les caractéristiques relationnelles : climat des relations de travail au sein du comité, relations externes (appui de la direction, des travailleurs et du syndicat), dynamique de groupe (personnes-ressources) ;
- la valeur des membres : la formation antérieure des membres du comité ;
- les activités de SST mises en œuvre : nombre d'activités de SST réalisées, temps consacré, activités de visibilité, informations en SST (forme, canaux, etc.).

Voici le modèle retenu pour faire les analyses prévues au mémoire. Nous y retrouvons quatre axes pour illustrer nos quatre dimensions soit : 1) l'entreprise, 2) les acteurs internes, 3) les acteurs externes et 4) la prise en charge de la SST. L'articulation théorique de ce cadre permettra de mettre en lumière les différentes composantes liées à nos questions de recherche et d'énoncer les relations entre les éléments qui le composent.

Figure 2.2
Cadre conceptuel



Ce cadre conceptuel a été adapté à nos besoins d'analyses sur les comités de SST. Ce cadre n'est pas du type «prédiction d'effet» comme celui du projet initial (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). Il nous permettra néanmoins de dresser un portrait global de notre échantillon, de répondre à nos questions de recherche, d'illustrer la dynamique de certains cas particuliers et de comprendre comment les petites entreprises montréalaises qui embauchent une main-d'œuvre immigrante se distinguent des autres entreprises dans l'organisation de leurs comités de SST.

2.3. Variables à l'étude

Les données empiriques recueillies sont de nature qualitative et quantitative. Les variables (composantes) retenues pour les analyses prévues au mémoire sont essentiellement tirées des variables de l'étude initiale. Elles sont aussi inspirées des travaux menés sur les comités de SST (Pedneault, 2004 ; Desmarais, 1994, 2004 ; Simard *et coll.*, 2002) et de la littérature sur l'efficacité et le fonctionnement des comités de SST.

Le cadre comprend quatre dimensions en lien avec nos questions de recherche. Les composantes de chacune de ces dimensions sont extraites de la grille d'entrevue avec les responsables de SST des 28 entreprises de notre échantillon. Voici le détail de chacune de ces composantes.

Dimension 1 : L'entreprise

- Le territoire d'attache : CSSS de Pointe de l'Île ou CSSS de la Montagne.
- La composition ethnique de la main-d'œuvre : Pourcentage des travailleurs qui sont nés à l'étranger (groupe à l'étude/groupe de comparaison).
- Le type d'entreprise : Manufacture industrielle unique, filiale/succursale ou entreprise familiale.
- La taille de l'entreprise : <20 employés, 21-50 employés et >50 employés.
- Le secteur d'activité : groupe prioritaire ou non prioritaire.
- La syndicalisation : présence ou non d'une association syndicale.

Dimension 2 : Les acteurs internes

Responsable(s) de SST :

- Le titre d'emploi, le mandat de SST, la durée du mandat et le temps consacré à la SST.
- La formation antérieure en SST, le niveau de scolarité, le niveau de connaissance en SST.
- Les caractéristiques sociodémographiques : le genre, l'âge, le lieu de naissance.

Propriétaires dirigeants, supérieurs immédiats et travailleurs :

- Les caractéristiques sociodémographiques et le parcours migratoire : le genre, l'âge, le lieu de naissance, le statut d'arrivée, la durée de séjour, la ou les langues maternelles.
- Les caractéristiques socioprofessionnelles : le niveau de scolarité, l'ancienneté dans l'entreprise, la ou les langues de travail.
- Les arguments de SST (favorables/défavorables).

Dimension 3 : Les acteurs externes

- Présence des acteurs externes : mutuelle de prévention et/ou d'une association sectorielle paritaire.
- L'influence des acteurs externes : les équipes de SAT des CSSS, les inspecteurs de la CSST, les mutuelles de prévention, les associations sectorielles paritaires.

Dimension 4 : La prise en charge de la SST

Formation et information :

- Les types de formation
- Les sujets abordés lors de ces formations
- Les formes de ces formations
- La ou les langues de formation
- Les canaux et la fréquence des communications de SST

Les acteurs participant à la résolution des problèmes de SST :

- Type d'acteur (interne/externe) : propriétaires dirigeants, supérieurs immédiats et travailleurs, les équipes de SAT des CSSS, les inspecteurs de la CSST, les mutuelles de prévention, les associations sectorielles paritaires, etc.

Au cœur de cet ensemble, on retrouve la dynamique du comité de santé et sécurité au travail et ses différentes caractéristiques :

- La présence ou l'absence d'un comité de SST.
- La composition du comité : le nombre de membres, le respect du principe de paritarisme.
- L'ancienneté du comité de SST.
- La fréquence des rencontres du comité.
- La perception des ressources disponibles.

CHAPITRE III

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Pour mieux comprendre la dynamique des comités de SST dans les petites entreprises montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante, nous avons opté pour l'étude de cas multiples. Dans cette section, nous expliquerons le choix de cette stratégie ainsi que la population et l'échantillon, la stratégie de sollicitation, les méthodes de cueillette des données, les types d'analyses et les principaux biais associés à notre devis de recherche.

Stratégie et devis de recherche

Pour mieux comprendre la dynamique des comités de SST dans les PE montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante, nous employons l'étude de cas. Plus précisément, nous utilisons un devis d'étude de cas multiples avec niveaux d'analyse imbriqués (Yin, 2003). Les études de cas permettent d'effectuer des analyses approfondies d'un phénomène en lien étroit avec son contexte afin d'étudier, de comprendre et de décrire un phénomène contemporain complexe dans son contexte alors que les frontières entre le contexte et le phénomène ne sont pas clairement évidentes (Yin, 2003 ; Contandriopoulos *et coll.*, 2005). Pour ce mémoire, les niveaux d'analyse retenus représentent les quatre dimensions de notre cadre conceptuel qui sont imbriqués à la dynamique des comités de SST. Cette étude s'appuie sur l'analyse de 28 cas d'entreprises afin de développer une théorie ou une explication relative à nos questions de recherche. Les cas ont été sélectionnés dans le cadre du projet initial (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008). Ils ont été choisis de façon à pouvoir les comparer selon la composition ethnique des entreprises. Le volet comparatif s'inspire de l'illustration de cas contrastés développée par Miles et Huberman (1994). Cette approche vise à comparer les différents cas en fonction de certaines caractéristiques faisant ressortir les thèmes ou les liens prédominants.

L'objectif de cette recherche est donc de décrire, d'expliquer et d'analyser la dynamique des comités de SST selon les différentes composantes des quatre dimensions de notre cadre conceptuel, soit : 1) l'entreprise, 2) les acteurs internes, 3) les acteurs externes et 4) la prise en charge de la SST. Cette recherche s'inspire également de la recherche dite descriptive-explicative (Trudel, L., Simard C. et N. Vonarx, 2007) qui tente de répondre à des interrogations portant sur des phénomènes et leur dynamique.

Afin de répondre à nos questions de recherche et compte tenu de la nature exploratoire de certaines composantes ainsi que de la complexité du phénomène étudié, nous avons opté pour une méthodologie qualitative. La finalité de la recherche qualitative est de décrire, de mettre à jour, de comprendre, de critiquer et de transformer les pratiques. Les méthodes qualitatives permettent également de recueillir des données plus riches provenant de plusieurs sources.

En effet, les données recueillies sont essentiellement de nature qualitative, quoique plusieurs questions fermées permettent de dire qu'il s'agit d'une recherche « mixte » utilisant des techniques qualitatives et quantitatives. Selon plusieurs auteurs (Greene et Caracelli, 1997), cette approche présente plusieurs avantages dont la complémentarité des méthodes et la production de connaissances plus complètes afin d'orienter la théorie et la pratique.

3.2. Population et échantillon

La population à l'étude est celle des petites entreprises (PE) de 10 à 50 travailleurs du secteur privé, syndiquées ou non et qui embauchent une main-d'œuvre composée d'au moins 25 % de travailleurs immigrants, c'est-à-dire de travailleurs nés en dehors du Canada⁹.

⁹ Sans égard au statut d'arrivée et sans égard à la durée de séjour au Canada.

L'échantillon utilisé pour faire les analyses prévues au mémoire est constitué des mêmes entreprises que le projet initial (n = 28). Il s'agit d'un échantillon raisonné divisé en deux groupes à des fins de comparaisons.

- Le groupe à l'étude (n = 19) est composé d'entreprises ayant une main-d'œuvre composée d'au moins 25 %¹⁰ de travailleurs immigrants.
- Le groupe de comparaison¹¹ (n = 9) est composé d'entreprises qui ont plus de 75 % de travailleurs nés au Canada.

Les critères d'inclusion des deux groupes sont les suivants :

1. les entreprises de l'échantillon doivent appartenir au territoire couvert par le CSSS de la Montagne et le CSSS de Pointe de l'île ;
2. les entreprises doivent avoir bénéficié d'au moins une intervention de SST prodiguée par l'équipe de SAT de ces CSSS¹².

Notons que le territoire du CSSS de la Montagne comprend un total de 18 577 entreprises, dont 1 115 qui font partie des groupes prioritaires ciblés par la Loi sur les comités de santé et sécurité au travail (LSST). Parmi les 18 577 entreprises, on en retrouve 17 144 qui ont moins de 50 travailleurs.

Le territoire du CSSS de Pointe de l'Île comprend, quant à lui, un total de 9 514 entreprises, dont 1 119 qui font partie des groupes prioritaires. Aussi, parmi les 9 514 entreprises, on en retrouve 8 923 qui ont moins de 50 travailleurs. Selon les intervenants de SAT de ces deux CSSS, ces petites entreprises sont reconnues pour

¹⁰ Le choix du critère (25%) pour départager les deux groupes (à l'étude, de comparaison) découle des chercheurs de l'étude initiale.

¹¹ Elles sont comparables à celle du groupe à l'étude en termes de territoire, de taille et de secteur industriel ainsi qu'au niveau des interventions réalisées par les équipes de SAT des CSSS.

¹² Au cours de la période de collecte de donnée relative aux trois sources utilisés dans ce mémoire est de novembre 2008 à juillet 2010.

embaucher des travailleurs immigrants de façon considérable. Toutefois, ce type de profil multiethnique n'est pas exclusif à ces secteurs, il est aussi présent dans certains secteurs industriels tels que Montréal-Nord, Rivière des Prairies, LaSalle, etc.

Cependant, il est impossible de dresser un portrait exact, car on ne connaît pas le profil ethnique, migratoire et linguistique des travailleurs étant donné que ces informations ne sont pas consignées dans les dossiers de la CSST (Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr., 2008).

3.3. Stratégie de sollicitation

Une liste de 67 entreprises correspondant aux critères d'inclusion a été fournie par les professionnels de SAT des CSSS. Cette liste a été créée à partir des entreprises inscrites à leur agenda de visites. Cette liste a été transmise à une adjointe de recherche qui a sollicité l'ensemble des entreprises par téléphone et/ou par courriel.

Au total, 31 entreprises ont été exclues de notre échantillon final. Les motifs d'exclusion sont variés. Certaines entreprises figurant sur notre liste de sollicitation n'avaient aucune visite/intervention prévue par les équipes de SAT des CSSS durant la période de collecte de données. Dans d'autres cas, certaines entreprises ont dû fermer leurs portes ou ne répondaient plus à notre critère de sélection concernant la taille de l'entreprise (10 à 50 travailleurs).

Le taux de refus est de l'ordre de 22 %, soit un total de 8 entreprises sur les 36 qui ont été sollicitées. En ce qui concerne les motifs de refus, deux entreprises ont répondu que le dirigeant n'était pas intéressé à participer à une étude. On retrouve également six entreprises qui n'ont pas pu participer par manque de temps.

3.4. Cueillette de données

Le projet initial utilise quatre sources de données :

1. Le contenu des grilles d'entrevue avec le ou les répondant(s) de SST (n = 28)
2. Le contenu des grilles d'entrevue avec les professionnels en SAT des CSSS (n = 28)
3. Les dossiers administratifs (n = 28)
4. Le sondage sur les droits et obligations en SST des travailleurs (n = 181)

Ces outils ont été développés par des experts du domaine de la SST et ils ont été pré-testés auprès de deux entreprises. Les données ont été recueillies de novembre 2008 à janvier 2011. Le mémoire de maîtrise utilise trois sources de données¹³, soit : le contenu des grilles d'entrevue avec le ou les répondant(s) de SST, le contenu des grilles d'entrevue avec les professionnels en SAT des CSSS¹⁴ et les dossiers administratifs.

1. La grille d'entrevue avec le/la ou les répondant(s) de SST est une grille semi-structurée qui comprend un total de 15 questions fermées et ouvertes. Un chercheur principal et une adjointe de recherche ont fait équipe pour diriger les entrevues d'environ 60 minutes.
2. La grille d'entrevue réalisée avec les professionnels de santé au travail (SAT) des CSSS est elle aussi une grille semi-structurée. Les entrevues réalisées par une agente de recherche avec un ou plusieurs membres de l'équipe de SAT (médecin, hygiéniste, technicien en hygiène, infirmière) duraient environ 40 minutes. La majorité des questions sont identiques à celles du questionnaire réalisé avec les entreprises. La double cueillette des données permettra d'observer les écarts entre la perception des responsables SST dans les entreprises et celle des professionnels de SAT des CSSS.

¹³ La période de collecte de donnée de ces trois sources est de novembre 2008 à juillet 2010.

¹⁴ La grille d'entrevue avec le ou les répondant(s) de SST, la grille d'entrevue avec les professionnels en SAT des CSSS ainsi qu'un exemple de dossier administratif ont été mise en annexe pour consultation.

3. La cueillette des données consignées dans les dossiers administratifs des entreprises des deux CSSS a été réalisée par une agente de recherche. Les données sont issues majoritairement du système d'information sur la santé au travail (SISAT) qui permet la gestion des interventions des équipes de SAT. Les documents recherchés étaient : la grille de collecte de données générales (normes minimales), la grille de caractérisation de l'entreprise, la grille de caractérisation des problématiques des troubles musculosquelettiques (TMS) et le ou les derniers programmes de santé spécifiques à l'établissement (PSSE). Les deux CSSS avaient à peu près les mêmes documents, ce qui a facilité la cueillette. Néanmoins, certaines entreprises ne disposaient pas de tous ces documents, car elles étaient à leur première ou deuxième visite du CSSS.

Notons que les entrevues avec le/la ou les responsable(s) de SST dans les 28 entreprises ont été menées par deux membres de l'équipe de recherche : le chercheur ou le cochercheur accompagné d'une adjointe de recherche. L'équipe de recherche a reçu une formation afin que les questions soient comprises et posées de la même façon.

3.5. Règles éthiques

Afin de conserver l'anonymat des entreprises participantes, un numéro a été attribué à chaque entreprise. Les répondants de SST rencontrés devaient signer un formulaire de consentement qui les informait sur la nature et le déroulement du projet, la nature de leur participation, les avantages et bénéfices, les risques et inconvénients, la confidentialité, la liberté de participation ainsi que les engagements et les coordonnées de l'équipe de recherche. Afin d'assurer un maximum de confidentialité, les données d'identification ont été codées et protégées contre le vol, la reproduction, l'interception ou la diffusion accidentelle.

3.6. Validité interne et externe

En ce qui concerne la validité interne de cette étude, elle repose sur : a) la saturation de l'information, b) la répétition de certains constats, c) l'absence d'évènements contraignant la participation et d) le fait que les entrevues ont été menées par la même équipe d'intervenants.

Pour ce qui est de la validité externe de cette recherche essentiellement qualitative, elle repose sur la capacité de transférabilité des résultats. Cette dernière pourra être réalisée grâce à une compréhension en profondeur du phénomène étudié, des mécanismes ou des variables en jeu. En effet, comme nous sommes en présence de 28 cas, la logique de représentation ne peut s'appliquer. Néanmoins, la diversité des secteurs de production, b) la diversité des zones industrielles (Centre et Ouest de Montréal : St-Laurent, Lachine, LaSalle, Ville Mont-Royal) et c) la diversité de la composition ethnique des entreprises de notre échantillon devraient permettre de transférer ces résultats aux autres villes de pays industrialisés qui embauchent majoritairement une main-d'œuvre immigrants et aux PE des régions urbaines du Canada (Toronto, Vancouver, etc.).

Pour ce qui est des biais reliés à la sélection et à la participation des entreprises de notre échantillon, notons que les entreprises que nous avons sollicitées sont des entreprises ayant accepté les services des CSSS. De plus, on peut supposer que les entreprises qui ont accepté de participer sont celles qui veulent démontrer qu'elles sont de bons employeurs, au fait avec les questions de SST et ouverts au multiculturalisme au sein de leur entreprise, introduisant ainsi un biais de désirabilité sociale. De plus, la peur des entreprises sollicitées de nuire à leurs relations avec les professionnels de SAT des CSSS a pu introduire un autre biais de participation. Notons également que le CSSS de la Montagne et celui de Pointe de l'Île interviennent plus souvent dans des entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante que les autres CSSS au niveau du Québec. Ces deux territoires ont été choisis pour cette particularité et nous sommes conscients que cela peut avoir une incidence sur la validité et les résultats qui seront observés.

3.7. Types d'analyses

Les données ont été saisies, traitées et analysées à l'aide du logiciel Nvivo 8, un outil qualitatif, et aussi avec le logiciel Excel, un outil quantitatif. La codification des données selon nos quatre dimensions a été réalisée à partir des 28 résumés de cas développés depuis nos trois sources de données.

Dans ce mémoire, nous présentons quatre types d'analyses :

1. Une analyse descriptive de l'ensemble de l'échantillon (n = 28) selon les quatre dimensions de notre cadre conceptuel.
2. Une analyse descriptive et comparative entre le groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants) et le groupe de comparaison (< 25 % de travailleurs immigrants) afin de répondre à nos quatre questions de recherche.
3. Une illustration de trois entreprises appartenant au groupe à l'étude par cas contrasté : deux entreprises ayant un comité de SST et une entreprise qui n'a pas de comité de SST.
4. Une présentation des principaux résultats en lien avec les comités de SST et d'autres résultats pertinents en lien avec la présence de travailleurs immigrants.

Ces analyses devraient permettre d'avancer certaines tendances au plan de la dynamique des comités de SST afin de comprendre comment les petites entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante se distinguent dans l'organisation de leurs comités de santé et sécurité au travail.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre seront présentés nos analyses et nos résultats de recherche. Dans la première section, nous ferons une analyse descriptive des 28 entreprises de l'échantillon selon les quatre dimensions de notre cadre conceptuel. Dans la deuxième section, nous tenterons de répondre à nos questions de recherche. Dans la troisième section, nous présenterons une illustration de trois cas contrastés. Enfin, dans la dernière section, nous exposerons nos principaux résultats et d'autres observations pertinentes en lien avec la présence de travailleurs immigrants dans les PE.

Analyse descriptive

Dans cette première section, nous présenterons une analyse descriptive de l'ensemble de notre échantillon (n = 28) selon les quatre dimensions de notre cadre conceptuel, soit : 1) l'entreprise, 2) les acteurs internes, 3) les acteurs externes et 4) la prise en charge de la SST. Certaines composantes seront mises en relation avec des cas illustrant nos deux principaux thèmes, soit : les comités de SST et les travailleurs immigrants.

4.1.1. Dimension 1 : L'entreprise

Les composantes de cette dimension sont les suivantes : le territoire, la composition ethnique de la main-d'œuvre, le type d'entreprise, la taille de l'entreprise et la syndicalisation.

Territoire

L'échantillon est composé de 28 entreprises, dont 22 appartiennent au territoire couvert par le CSSS de la Montagne et 6 à celui du CSSS de Pointe de l'Île.

Composition ethnique

Cet échantillon (n = 28) a été segmenté en deux groupes en fonction de la composition ethnique de l'entreprise, c'est-à-dire du pourcentage de travailleurs immigrants au sein de l'entreprise :

- Groupe à l'étude (19/28): Entreprises ayant ≥ 25 % de travailleurs immigrants
- Groupe de comparaison (9/28) : Entreprises ayant < 25 % de travailleurs immigrants

Notons que les entreprises du groupe à l'étude et celles du groupe de comparaison sont présentes dans les deux territoires (CSSS de la Montagne et CSSS de Pointe de l'Île). Voici un tableau démontrant la répartition des 28 entreprises selon le territoire et le pourcentage de main-d'œuvre immigrante. Vous remarquerez que les entreprises ayant ≥ 50 % de travailleurs immigrants ont été mises en évidence.

Tableau 4.1
Répartition des 28 entreprises selon le territoire et le pourcentage de travailleurs immigrants

	Groupe à l'étude (n = 19) ≥ 25 % travailleurs immigrants	Groupe de comparaison (n = 9) < 25 % travailleurs immigrants
CSSS de la Montagne (n = 22)	No. 52 = 91 %	No. 03 = 24 %
	No. 02 = 90 %	No. 06 = 22 %
	No. 28 = 88 %	No. 47 = 17 %
	No. 20 = 86 %	No. 53 = 5 %
	No. 36 = 80 %	No. 51 = 3 %
	No. 05 = 75 %	No. 54 = 0 %
	No. 44 = 69 %	
	No. 55 = 59 %	
	No. 01 = 50 %	
	No. 04 = 42 %	
	No. 16 = 40 %	
	No. 18 = 39 %	
	No. 39 = 39 %	
	No. 46 = 34 %	
No. 45 = 30 %		
No. 50 = 25 %		
CSSS de Pointe de l'Île (n = 6)	No. 104 = 84 %	No. 105 = 13 %
	No. 101 = 80 %	No. 103 = 0 %
	No. 102 = 43 %	No. 106 = 0 %

Parmi les entreprises de notre échantillon, notons que la majorité possède 50 % et plus de travailleurs immigrants (11/28), dont deux possédant 90 % et plus de travailleurs

issus de l'immigration (No. 02, No. 52). Nous retrouvons également trois entreprises qui n'emploient aucun travailleur immigrant (No. 54, No. 103, No. 106).

Parmi les trois entreprises n'ayant pas de travailleurs immigrants, on retrouve deux entreprises syndiquées possédant un comité de SST (No. 54 et 103). La troisième entreprise est également syndiquée, mais elle ne possède pas de comité (No. 106). Cette absence s'explique en partie parce que l'entreprise compte moins de 21 employés et œuvre dans un secteur non prioritaire.

Les deux entreprises ayant 90 % et plus de travailleurs immigrants (No. 02, No. 52) œuvrent dans un secteur prioritaire, comptent plus de 20 employés et ne sont pas syndiquées. Bien que ces dernières répondent aux critères fixés par la LSST, l'une d'elles possède un comité de SST (No. 02) et l'autre n'en possède pas (No. 52).

L'entreprise No. 02 possède un comité de SST non paritaire formé de trois personnes : le responsable de l'usine, le directeur vente/marketing et un travailleur immigrant. Le 1^{er} répondant de SST de cette entreprise est le responsable d'usine en poste depuis 3 mois. Dans cette entreprise de fabrication de produits en métal, l'unique propriétaire, un des deux superviseurs et 77 % des travailleurs sont natifs de l'Inde.

L'entreprise No. 52 ne possède pas de comité de SST. C'est la mutuelle qui établit le plan d'action et délègue les tâches aux responsables de SST, soit : la chef comptable, le responsable des audits et le vice-président des opérations. Ce dernier est né au Liban et il a fait ses études d'ingénieur en France avant d'immigrer au Canada, il y a plus de 15 ans. Dirigée par deux propriétaires libanais, cette entreprise compte 91 % de travailleurs immigrants (Liban, Égypte, Australie, Moldavie, Chine, etc.). Dans cette entreprise, « *les nouveaux employés ne doivent pas avoir de problèmes avec les autres cultures et religions* ».

Bref, la forte proportion d'entreprises ayant 25 % et plus de travailleurs immigrants (19/28) et surtout celles dont 50 % et plus des travailleurs sont issus de l'immigration (11/19) nous poussent à reconsidérer l'image que l'on peut avoir des PE montréalaises.

Type d'entreprise

La majorité des entreprises de notre échantillon sont des entreprises manufacturières industrielles uniques (17/28) et des filiales et/ou succursales de groupe national ou international (10/28). L'échantillon ne compte qu'une seule entreprise familiale (no. 53).

Cette entreprise (No. 53) syndiquée œuvre dans le secteur du bois et compte 27 employés (22 travailleurs, 2 superviseurs et 3 propriétaires). Cette entreprise familiale ne compte qu'un seul travailleur immigrant mexicain qui « *parle un peu le français* ». Les travailleurs sont généralement dans cette entreprise depuis plus de cinq ans (86 %) et sont majoritairement des hommes « *issus d'un milieu défavorisé qui n'ont pas beaucoup d'étude* ». L'entreprise ne possède pas de comité, mais elle est en prémutuelle¹⁵ et désire créer un comité afin de répondre aux critères de la mutuelle. La responsable de SST dans cette entreprise est l'une des trois propriétaires (1 sœur et 2 frères). Les autres personnes qui gèrent la SST sont : le chef de production et les deux superviseurs.

Parmi les dix entreprises (10/28) qui sont des filiales et/ou succursales de groupe national ou international, neuf d'entre elles ont un comité de SST (9/10). Celle qui n'a pas de comité (No. 101) possède 80 % de travailleurs immigrants principalement originaires de l'Afrique (47 %) et de la Chine (13 %). Dans cette entreprise, le 1^{er} répondant de SST est le directeur d'usine en poste depuis trois ans. Ce responsable reçoit l'aide d'un travailleur immigrant arrivé au Canada depuis moins de 5 ans. Ce dernier participe aux rencontres du CSSS et il « *fait le lien avec les travailleurs* ».

Taille de l'entreprise

La majorité des entreprises de l'échantillon ont entre 21 et 50 employés (18/28). Quatre entreprises ont entre 10 et 20 employés alors que six ont plus de 50 employés¹⁶. Parmi ces dernières, on retrouve quatre entreprises ayant entre 50 et 61 employés¹⁷ et deux

¹⁵ Processus d'une durée de six mois pour s'intégrer à la mutuelle de prévention AON

¹⁶ Bien que ces dernières dépassent la limite fixée par un de nos critères d'inclusion, nous avons choisi de les conserver.

¹⁷ Numéro d'entreprise et nombre d'employés : No. 03 (53), No. 47 (61), No. 50 (56), No. 105 (53)

entreprises saisonnières dans lesquelles le niveau de main-d'œuvre varie en fonction de la demande (No. 36 et No. 55).

L'entreprise No. 36 est une fabrique de chocolats embauchant une main-d'œuvre essentiellement féminine provenant de l'Amérique Latine (Amérique Latine : 50 %, Asie : 15 %, Europe de l'Est : 5 %). Cette entreprise saisonnière, qui ne possède pas de comité de SST, emploie 75 travailleurs durant la haute saison et 20 employés durant les autres six mois. Cette entreprise embauche des travailleurs immigrants depuis l'entrée en fonction de la responsable de SST, soit la directrice de la production et des ressources humaines. Cette dernière trouve que « *les immigrants travaillent bien* ». Selon elle, les femmes viennent ici pour les avantages du travail saisonnier qui « *permettent de concilier le travail et la famille, car elles reçoivent le chômage durant tout l'été* ».

L'entreprise No. 55 est elle aussi une entreprise saisonnière qui embauche entre 50 et 75 employés selon la période de l'année. Cette entreprise syndiquée est une filiale d'un groupe international d'entreposage frigorifique. Cette entreprise, dont 59 % de la main-d'œuvre est née à l'étranger, possède un comité de SST.

Parmi les quatre entreprises comptant 20 employés ou moins (No. 20, No. 44, No. 101, No. 106), une seule possède un comité de SST (No. 20). Cette entreprise est syndiquée et œuvre dans un secteur prioritaire. Dans cette entreprise, les deux dirigeants, les quatre superviseurs et 12 des 14 travailleurs sont immigrants.

Notons que trois des quatre entreprises ayant entre 10 et 20 employés possèdent 50 % et plus de travailleurs immigrants. L'autre entreprise (No. 106) possède 12 employés, tous nés au Canada. Cette entreprise n'a pas de comité de SST, n'est pas syndiquée et n'œuvre pas dans un groupe prioritaire.

Secteur d'activité

23 entreprises de notre échantillon appartiennent au groupes I et II, identifiés comme prioritaires par la LSST, en ce qui concerne la mise en place d'un comité de SST. Ce

nombre élevé s'explique par le fait que notre stratégie de sollicitation visait des entreprises ayant bénéficié d'au moins une intervention par l'équipe de SAT des CSSS. En effet, les équipes de SAT font beaucoup plus de visites et d'interventions au niveau des entreprises des trois premiers groupes, car elles sont plus propices à avoir un programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE) en raison des risques présents et de la législation en vigueur. Les secteurs d'activités des entreprises de notre échantillon sont assez variés. Voici un tableau démontrant la répartition des entreprises selon le type de secteur et le pourcentage de main-d'œuvre immigrante.

Tableau 4.2
Répartition des entreprises selon le secteur et
le pourcentage de travailleurs immigrants

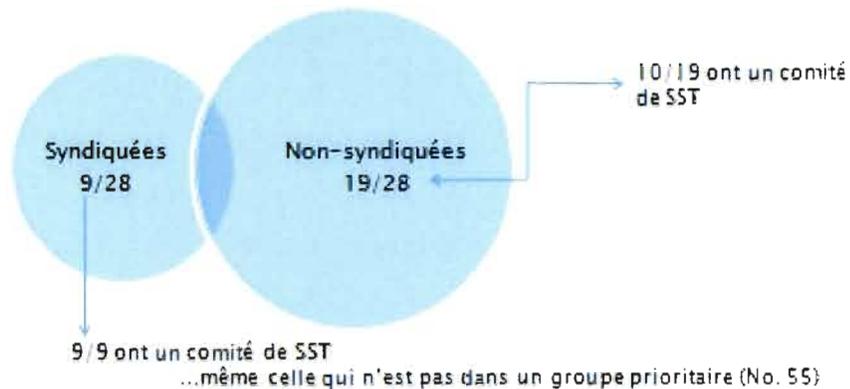
		% travailleurs immigrants		
		<25 %	≥25 %	%
Groupes I et II (n = 23)	Fabrication de produits en métal	2	6	28,6 %
	Bois (sans scierie)	1	4	17,9 %
	Caoutchouc et matières plastiques	1	4	17,9 %
	Industrie chimique	2	0	7,1 %
	Première transformation de métaux	2	0	7,1 %
	Équipement de transport	0	1	3,6 %
Autres groupes (n = 5)	Industrie du papier	1	1	7,1 %
	Industrie des aliments et boissons	0	1	3,6 %
	Transport et entreposage	0	1	3,6 %
	Fabrication de produits électriques	0	1	3,6 %

Parmi les 28 entreprises de notre échantillon, la majorité se trouve dans le secteur de la fabrication de produits en métal (8), du bois (5) et dans celui du caoutchouc et des matières plastiques (5). Ces secteurs d'activités sont également ceux où l'on retrouve le plus d'entreprises appartenant au groupe à l'étude (≥25 % de travailleurs immigrants).

Parmi les 23 entreprises appartenant à un secteur prioritaire, 18 entreprises possèdent un comité de SST. Notons que les 5 entreprises qui œuvrent dans un secteur prioritaire et qui ne possèdent pas de comité de SST sont des entreprises non syndiquées.

Syndicalisation

Figure 4.1
Syndicalisation et présence des comités de SST



Environ le tiers des entreprises de notre échantillon possède un syndicat. En effet, on compte 9 entreprises syndiquées dans notre échantillon de 28 entreprises. Ce faible pourcentage d'entreprises syndiquées au sein de notre échantillon peut s'expliquer, en partie, par la petite taille des entreprises de notre échantillon et par le fait que les petites entreprises sont souvent moins syndiquées que les grandes organisations.

Les 9 entreprises syndiquées (9/28) possèdent toutes un comité de SST, même celle qui n'est pas dans un groupe prioritaire (No. 55). Cette dernière est une filiale d'un groupe international qui a accès à un responsable de SST au niveau du Canada, qui procède à des audits internes¹⁸ de l'entreprise deux fois par année et lui attribue un score. Les entrepôts sous la moyenne reçoivent plus de visites et d'inspections du responsable de SST.

Aussi, parmi les 9 entreprises syndiquées possédant toutes un comité de SST, 4 ont des membres du comité qui sont aussi délégués syndicaux (No. 45, No. 47, No. 103, No. 105), par exemple, l'entreprise No. 103, une fonderie possédant un comité de SST

¹⁸ L'audit interne s'effectue au sein de l'entreprise par l'entreprise elle-même, il contrôle la bonne mise en application et l'efficacité des méthodes et des pratiques préconisées par l'entreprise.

paritaire comptant trois travailleurs appartenant à deux différents syndicats. Dans ces 4 entreprises, la présence de délégués syndicaux au sein des comités de SST ne semble pas être problématique, car ils sont en bonnes relations.

Toutefois, notons que deux entreprises syndiquées (No. 03, No. 20) ont clairement indiqué qu'elles ne souhaitaient pas la présence de délégués syndicaux au sein de leur comité de SST.

Cette première dimension démontre bien que les caractéristiques des entreprises de notre échantillon (le territoire, la composition ethnique de la main-d'œuvre, le type d'entreprise, la taille de l'entreprise et la syndicalisation) peuvent influencer la mise en place et la dynamique des comités de SST dans les PE qui embauchent des travailleurs immigrants. Nos observations démontrent que les composantes qui ont le plus d'impact sur ces deux aspects sont surtout liées à la taille de l'entreprise et au fait d'appartenir ou non à une filiale ou à un groupe prioritaire. Le fait d'être une entreprise syndiquée a également une très grande influence sur la présence et la dynamique de ces comités de SST.

4.1.2. Dimension 2 : Les acteurs internes

Les composantes de cette deuxième dimension sont les suivantes : le/la ou les responsable(s) de SST, les propriétaires dirigeants, les supérieurs immédiats et les travailleurs.

Responsable(s) de SST

Les entrevues (n = 28) ont été réalisées avec la ou les personnes désignées comme le ou les représentants de SST dans l'entreprise. La majorité des entrevues ont été réalisées avec une seule personne (22/28) et 6 entrevues ont été réalisées avec plus d'une personne (2 ou 3 personnes) qui sont généralement les membres du comité de SST.

Voici un tableau permettant de visualiser le titre d'emploi de ceux qui sont désignés comme les 1^{ers} répondants de SST¹⁹ dans l'entreprise :

Tableau 4.3
Titre d'emploi des 1^{ers} répondants de SST

Titre d'emploi	Directeur / Dirigeant avec fonctions GRH	9
1^{ers} répondants	Dirigeant / Directeur / Directeur général	5
N = 28	Directeur de production / des opérations / d'usine	4
	Assistant contrôleur / Contrôleur comptable	2
	Président / Propriétaire et responsable SST	2
	Coordonnateur SST	1
	Contremaître	1
	Responsable de la planification de l'usine	1
	Chef d'équipe (représentant des travailleurs)	1
	Technicien en ingénierie	1
	Responsable des projets spéciaux	1

La majorité des 1^{ers} répondants rencontrés représentent la partie des employeurs et occupent des postes de haute direction, de cadres ou de responsables de la production,

¹⁹ Il s'agit de la personne contact dans l'entreprise concernant la SST et de celle qui à mené l'entrevue.

des opérations ou de l'usine. Lors de ces entrevues, nous avons rencontrés neuf personnes ayant des postes reliés à la gestion des ressources humaines (9/28). Seulement trois répondants avaient des postes directement reliés à la gestion de la SST (No. 103 : Coordonnateur SST, No. 16 : Propriétaire et responsable SST, No. 46 : Président RH et SST). Notons qu'une de ces entreprises ne possède pas de comité de SST même si elle répond aux critères fixés par la LSST (No. 16).

Les 1^{ers} répondants s'occupent de la SST en moyenne depuis de 9 ans (3 mois à 30 ans) et ils y consacrent en moyenne 4,3 heures par semaine²⁰ (<1 heure à 40 heures). Le temps dédié à la SST est grandement influencé par le poste des répondants. Ainsi, un coordonnateur SST a 40 heures par semaine à consacrer à la SST (No. 103) tandis que d'autres y consacrent moins de trente minutes par semaine (No. 20 : Chef d'équipe, No. 44 : Dirigeant, No. 104 : Directeur général et No. 106 Directrice RH).

La majorité des 1^{ers} répondants rencontrés sont des hommes canadiens de 45 ans et plus. Dans seulement trois entreprises, les 1^{ers} répondants de SST rencontrés sont nés à l'extérieur du Canada. Ces trois entreprises possèdent toutes un comité de SST.

Les 1^{ers} répondants rencontrés possèdent généralement un diplôme universitaire (17/28) ou postsecondaire (7/28). Toutefois, la majorité ne possède aucune formation en gestion des ressources humaines et/ou en SST (18/28). Néanmoins, on compte dix répondants possédant un diplôme en ressources humaines ou en administration, dont deux ayant un diplôme en SST (No. 18, No. 103). Ces deux entreprises possèdent un comité de SST.

Dans l'entreprise No. 18, la répondante de SST est la directrice des ressources humaines. Cette dernière possède un baccalauréat en administration et un certificat en SST. Grâce à ses connaissances et à son expertise, cette dernière a su utiliser à son avantage la période de ralentissement économique pour faire la mise à jour des formations en SST²¹.

²⁰ Calcul selon «Le Mode» = 1h/sem. et 1,25h/sem. ; Calcul selon «La médiane» = 1,25h/sem.

²¹ Pour plus d'informations, se référer à la première illustration de cas (p.83)

On retrouve également l'entreprise No. 103, une fonderie dont le répondant de SST possède un certificat en SST. Il s'agit du seul coordonnateur SST de notre échantillon qui consacre 40 heures par semaine à la SST. Notons que cette entreprise syndiquée n'emploie aucun travailleur immigrant.

Questionnés sur leur niveau de connaissance par rapport à différents thèmes en SST, les résultats démontrent que les 1^{ers} répondants semblent avoir plus de difficultés avec les lois, les règlements et les normes ainsi qu'avec les méthodes d'évaluation des risques. Au total, 22 répondants ont jugé leur niveau de connaissance « bon » ou « très bon » tandis que six l'ont jugé « moyen » ou « limité ».

Propriétaires dirigeants, supérieurs immédiats et travailleurs

Tableau 4.4
Parcours migratoire

	<i>Propriétaires dirigeants</i>	<i>Supérieurs immédiats</i>	<i>Travailleurs</i>
Immigrants	26%	31%	38%
Durée de séjour = >10 ans	70%	47%	50%
Statut = Immigrants reçu	90%	60%	54%

Dans notre échantillon (n = 28), 26 % des propriétaires dirigeants sont nés à l'étranger. Ces derniers sont généralement au Canada depuis plus de dix ans (70 %) et sont arrivés avec un statut d'immigrant reçu (90 %). En ce qui concerne les superviseurs²², près du tiers sont nés à l'étranger (31 %) et sont des immigrants reçus (60 %) arrivés au Canada depuis plus de dix ans (47 %). Pour ce qui est des travailleurs²³, 38 % sont nés à

²² Incluant parfois les contremaîtres, le personnel de bureau, les chefs d'équipe et les cadres.

²³ Environ 1000 travailleurs dans les 28 entreprises de l'échantillon.

l'étranger. La moitié est au Canada depuis plus de dix ans tandis qu'une minorité a une durée de séjour inférieure à cinq ans (14 %). Environ la moitié de ces travailleurs sont arrivés avec un statut d'immigrant reçu tandis que 6 % sont arrivés avec un statut de réfugié.

Tableau 4.5
Caractéristiques sociodémographiques

	<i>Propriétaires dirigeants</i>	<i>Supérieurs immédiats</i>	<i>Travailleurs</i>
Homme	96%	79%	78%
≥ 45 ans	86%	53%	33%
≥ Post-secondaire	77%	62%	48%
≥ 5 ans d'ancienneté	88%	71%	59%

Les propriétaires dirigeants sont majoritairement des hommes (96 %) de 45 ans et plus (86 %) ou de 25 à 45 ans (14 %). La majorité des superviseurs sont également des hommes (79 %) de 45 ans et plus (53 %) ou de 25 à 45 ans (41 %). Les travailleurs sont majoritairement des hommes (78 %) eux aussi, mais ils sont moins âgés que les propriétaires dirigeants et les superviseurs. Ces derniers ont généralement entre 25 et 45 ans (61 %) ou 45 ans et plus (33 %). Même si les entreprises de notre échantillon sont en majorité composées d'une main-d'œuvre masculine, certaines d'entre elles ont un pourcentage assez élevé de main-d'œuvre féminine, par exemple, l'entreprise No. 36 une entreprise saisonnière qui compte 80 % de femmes immigrantes durant la haute saison.

Les propriétaires ont majoritairement un niveau d'études universitaire (57 %) ou secondaire (23 %) tandis que les superviseurs possèdent un niveau secondaire (38 %) ou

une formation technique (24 %). Généralement, les travailleurs ont, eux aussi, un niveau secondaire (52 %) ou une formation technique (15 %).

Les propriétaires sont généralement dans leur entreprise depuis plus de cinq ans (88 %). La majorité des superviseurs immédiats (71 %) et des travailleurs (59 %) possède également plus de cinq ans d'ancienneté. Les entreprises de notre échantillon ont un taux de roulement assez faible. Les travailleurs y sont depuis plusieurs années, incluant les travailleurs immigrants.

Langue de travail

Dans sept entreprises, la langue de travail est uniquement le français. Une entreprise est entièrement anglophone et neuf utilisent le français et l'anglais. Toutefois, la majorité des entreprises (11/28) utilisent le français, l'anglais et une ou plusieurs autres langues.

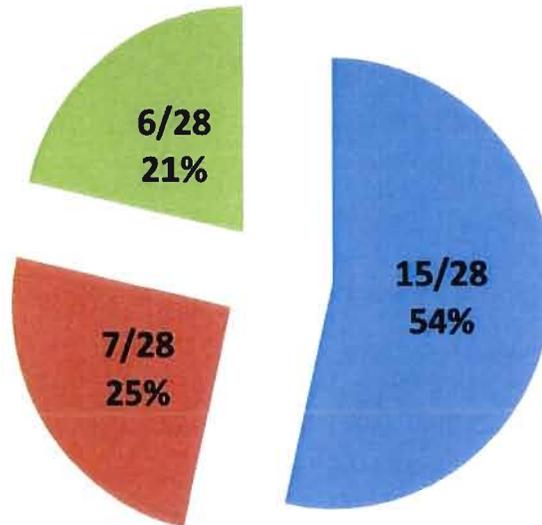
Notons que trois entreprises utilisent quatre langues de travail et plus (No. 04, No. 28, No. 52), par exemple, l'entreprise No. 52²⁴ où la majorité des travailleurs (31/34), des superviseurs (8/11) et les deux propriétaires dirigeants sont des immigrants. Dans cette entreprise, les employés viennent de plusieurs pays et les langues de travail utilisées sont : le français, l'anglais, l'arabe, l'espagnol, etc. Notons que les deux propriétaires ainsi que deux superviseurs et sept travailleurs sont nés au Liban.

Lors de nos analyses, nous avons remarqué un phénomène d'homogénéité ethnique entre les différents paliers hiérarchiques des entreprises. Ces données indiquent que le fait d'avoir un propriétaire ou un superviseur issu d'une certaine région ou d'un certain pays peut influencer l'embauche de travailleurs provenant de la même région ou du même pays d'origine. Nous avons regroupé les 28 entreprises de notre échantillon selon trois groupes distincts afin de mieux illustrer cette réalité.

²⁴ Il s'agit de l'entreprise ayant le plus haut pourcentage de travailleurs immigrants (91 %)

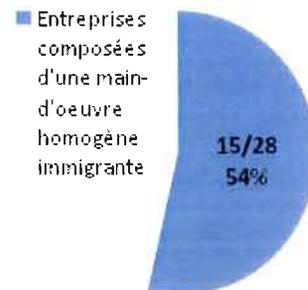
Figure 4.2

Illustration des entreprises selon l'homogénéité ethnique des employés



- Entreprises composées d'une main-d'oeuvre homogène immigrante
- Entreprises composées d'une main-d'oeuvre mixte, mais non homogène
- Entreprises composées d'une main-d'oeuvre homogène canadienne (0-15% travailleurs immigrants)

Dans notre échantillon (n = 28), on retrouve 15 cas d'entreprises avec une homogénéité ethnique entre les différents paliers hiérarchiques de l'entreprise (propriétaires, superviseurs et travailleurs). Notons que ces dernières ne sont pas toutes dans le groupe à l'étude ($\geq 25\%$ de travailleurs immigrants)



Parmi ces dernières, on retrouve quatre entreprises avec un ou des propriétaires dirigeants, des superviseurs et des travailleurs qui proviennent du même pays ou de la même région géographique (No. 02 : Inde, No. 20 : Afrique, No. 28 et No. 52 : Liban).

D'autres entreprises (11/15) présentent ce phénomène, mais seulement entre deux paliers, par exemple, l'entreprise No. 04 où l'un des deux propriétaires et 11 des 26 travailleurs viennent de l'Amérique Latine (42 %). On peut également citer l'entreprise No. 05, où l'un des trois propriétaires et six travailleurs (6/40) viennent du Portugal et où l'un des deux autres propriétaires et les deux superviseurs viennent de l'Allemagne.

Dans ces entreprises, les personnes rencontrées nous ont confié que l'embauche se fait souvent par réseautage et de bouche à oreille. Cette réalité d'homogénéité ethnique entre les différents paliers hiérarchiques est présente dans 54 % des entreprises de notre échantillon. Il est donc important de considérer cette particularité dans nos approches auprès des petites entreprises montréalaises.

Dans notre échantillon, on retrouve également huit entreprises mixtes, mais non homogènes (8/28). Ce sont des entreprises qui ont entre 30 % et 84 % de travailleurs immigrants, mais où on ne retrouve pas ce phénomène d'homogénéité ethnique entre les différents paliers.

■ Entreprises composées d'une main-d'œuvre mixte, mais non homogène



Dans ces entreprises, les travailleurs viennent généralement de plusieurs pays, tandis que le ou les propriétaires et superviseurs sont nés au Canada. Par exemple, dans l'entreprise No. 104, le propriétaire et le superviseur sont nés au Canada tandis que 84 % des travailleurs (21/25) sont nés à l'étranger (Haïti, Iran, Maghreb, etc.).

Dans notre échantillon, il y a également six cas d'entreprises qui sont majoritairement canadiennes (6/28), c'est-à-dire que le pourcentage de travailleurs immigrants varie entre 0 % et 15 %.

■ Entreprises composées d'une main-d'œuvre homogène canadienne (0-15% travailleurs immigrants)



Trois d'entre elles n'ont aucun travailleur immigrant. Cette faible proportion d'entreprises majoritairement canadiennes (21 %) devrait nous inciter à reconsidérer l'image francophone québécoise que l'on peut avoir des PE montréalaises.

Les arguments de SST

Lors des entrevues, les répondants de SST ont été questionnés sur les arguments (favorables/défavorables) entendus au sein de leur entreprise. Les deux entreprises ayant soulevé le plus d'arguments défavorables concernant la prise en charge de la SST ne sont pas syndiquées et ont beaucoup de travailleurs immigrants (No. 05, No. 36).

L'entreprise No. 05 embauche 75 % de travailleurs immigrants. Cette entreprise non syndiquée possède un comité non paritaire de SST formé de cinq représentants de l'employeur, dont trois immigrants. Le 1^{er} répondant de SST est le propriétaire dirigeant. Selon ce dernier, certains acteurs internes (dirigeant, superviseurs et travailleurs) auraient mentionné que les mesures de SST demandent des compétences que l'entreprise n'a pas. De plus, ils considèrent que la SST demande trop de temps et ralentit la production. Ils considèrent aussi que les mesures de SST représentent une série de contraintes qui nuisent à l'aisance des travailleurs.

L'entreprise No. 36 a également soulevé un grand nombre d'arguments défavorables. Cette entreprise non syndiquée embauche 80 % d'immigrants, majoritairement des femmes. Cette entreprise saisonnière ne possède pas de comité de SST. La 1^{ère} répondante de SST est la directrice de la production et des ressources humaines. Selon cette dernière, certains acteurs internes (dirigeant, superviseurs et travailleurs) auraient mentionné que les mesures de SST augmentent les coûts de production, demandent trop de temps, ralentissent la production, risquent d'augmenter les déclarations des accidents et des maladies, sont des contraintes et ne servent pas à grand-chose.

Les entreprises possédant un comité de SST tiennent généralement plus d'arguments favorables et inversement, les entreprises ayant nommé beaucoup d'arguments favorables ont généralement un comité. L'entreprise qui compte le plus d'arguments favorables est l'entreprise No. 103, une fonderie qui possède un comité de SST paritaire

et un coordonnateur SST à temps plein depuis cinq ans. Notons que cette entreprise est syndiquée et ne compte aucun travailleur immigrant.

Cette deuxième dimension démontre bien comment les caractéristiques du ou des responsable(s) de SST, des propriétaires dirigeants, des supérieurs immédiats et des travailleurs peuvent avoir une influence sur la présence et la dynamique des comités de SST dans les PE qui embauchent des travailleurs immigrants. En effet, le fait d'avoir un répondant de SST qui possède un titre d'emploi relié à la gestion des ressources humaines ou à la SST et qui a acquis une formation universitaire en administration, en gestion des ressources humaines ou en SST a un impact positif sur ces deux aspects. De plus, nous observons que la présence de propriétaire(s) dirigeant(s) possédant une formation universitaire influencerait également ces deux aspects, surtout lorsque celle-ci est acquise au Canada.

Enfin, le fait de partager des valeurs ou des arguments favorables, au sein de l'entreprise, en ce qui concerne les mesures de SST serait un autre aspect qui serait lié à la présence et à une bonne dynamique au sein des comités de SST. On ne sait pas si le phénomène d'homogénéité de la main-d'œuvre a un effet sur ces deux aspects, mais nous avons trouvé que cette réalité était intéressante et qu'elle pourrait servir de piste pour de prochaines recherches en SST.

4.1.3. Dimension 3 : Les acteurs externes

Les composantes de cette dimension sont les suivantes : la présence des acteurs externes (mutuelle de prévention et/ou d'une association sectorielle paritaire) et l'influence des acteurs externes : les équipes de SAT des CSSS, les inspecteurs de la CSST, les mutuelles de prévention et les associations sectorielles paritaires.

Présence des acteurs externes

Dans notre échantillon (n = 28), la moitié des entreprises font partie d'une mutuelle de prévention (14) et environ le tiers des entreprises savent qu'elles sont dans un secteur desservi par une ASP (10). La majorité des entreprises qui utilisent les services d'une mutuelle (10/14) ou de leur ASP (9/10) possèdent un comité de SST. Les quatre entreprises qui utilisent les services de ces deux acteurs externes possèdent un comité de SST et un faible pourcentage de travailleurs immigrants (<40 %).

Lors des entrevues, nous avons constaté que certains répondants ne savaient pas ce qu'est une mutuelle ou une ASP et s'ils en faisaient partie. Nous avons également noté certaines confusions entre le concept de mutuelle et d'ASP. Par exemple, le répondant de l'entreprise No. 102 a mentionné : « *ASP et mutuelle c'est la même chose pour moi* ».

Influence des acteurs externes

Selon les répondants, les acteurs externes qui influencent le plus la prise en charge de la SST sont, par ordre d'importance : les équipes de SAT, les inspecteurs de la CSST, les mutuelles et les ASP.

Selon les répondants de SST, les équipes de santé au travail des CSSS ont une grande influence sur la prise en charge, surtout au niveau de l'évaluation des risques et des aspects légaux. La majorité des répondants ont mentionné qu'ils appréciaient leurs services (ex. formation, mesure du bruit, du monoxyde de carbone, etc.). Certains ont même mentionné qu'ils préféreraient leurs visites à celles de la CSST et qu'ils avaient déjà eu recours à leurs services pour donner plus de crédibilité pour « *faire passer un message plus facilement auprès des travailleurs* » (ex. port des EPI).

En ce qui concerne les inspecteurs de la CSST, les répondants de SST nous ont indiqué qu'ils ont eux aussi une grande influence, car le non-respect de leurs recommandations peut entraîner de lourdes pénalités financières. Certains répondants ont souligné l'attitude parfois menaçante des inspecteurs lors de leurs visites. Quelques répondants ont aussi noté que les inspecteurs n'ont pas toujours une connaissance suffisante de leur secteur d'activité, de leur équipement et de leurs procédés parfois très spécifiques. Par exemple, un inspecteur a recommandé la robotisation de leur production, mais ce n'était pas possible étant donné que les produits sont faits à la main et sur mesure (No. 50). Néanmoins, quelques entreprises ont mentionné qu'elles entretenaient une bonne relation avec les inspecteurs de la CSST. Notons que quatre entreprises de notre échantillon ont participé au concours « Prix innovation » de la CSST, suite à une recommandation d'un inspecteur de la CSST (No. 51, 53, 54, 55). Une entreprise (No. 46) a également eu recours à un inspecteur de la CSST pour mieux faire passer un message et donner une formation sur le principe d'assurance pour défaire le mythe que « *d'être sur la CSST ce n'est pas grave, car ce n'est pas l'employeur qui paye, c'est la CSST* »²⁵.

Concernant l'influence des mutuelles de prévention, la majorité des répondants semblent satisfaits des services reçus. Toutefois, 5 entreprises ne sont pas satisfaites des services fournis ou n'utilisent pas les services. Par exemple, l'entreprise No. 53, qui est présentement en prémutuelle, a mentionné que « *les conseillers arrivent avec une brique d'information et on doit tout lire et assimiler, c'est à nous de tout faire. On doit appliquer tout le contenu sinon, on peut perdre le droit d'être dans la mutuelle* ». Cette dernière a également mentionné qu'elle aurait souhaité avoir des « *outils déjà montés au niveau papier, des exemples de démarches implantées dans d'autres entreprises* ». Lors de la première visite, les conseillers de la mutuelle « *ont fait le tour de la « shop » et ils ont pointé quelques problèmes mineurs* ». De plus, elle déplore qu'ils n'aient qu'une seule visite par année d'une durée d'une heure, « *ce n'est pas beaucoup de soutien !* ».

Lors des entrevues, deux entreprises ont mentionné qu'elles étaient en mutuelle pour les avantages financiers. Une entreprise a mentionné qu'être en mutuelle lui coûterait

²⁵ Pour plus d'informations, se référer à la deuxième illustration de cas (p.X)

plus cher parce qu'elle n'a pas beaucoup d'accidents et une autre nous a mentionné qu'elle étudiait cette option pour les années à venir.

Ensuite, bien qu'une entreprise ait reçu un important support d'une ASP pour monter son comité de SST (No. 20), les ASP arrivent en dernière position au niveau de l'influence sur la prise en charge. En effet, seulement 10 entreprises savent qu'elles sont dans un secteur desservi par une ASP. Les autres n'ont soit pas d'ASP pour leur secteur, ne sont pas intéressées ou ne savent pas ce que c'est. Deux entreprises trouvent qu'elles ne sont pas classées dans la bonne ASP. C'est le cas de l'entreprise No. 46 qui a été reclassée dans l'ASP Métal-Électrique. À ce propos, le répondant nous a dit : « *Avant, on était avec l'ASP de l'imprimerie et on avait de bonnes relations. On n'a pas vraiment de lien avec la nouvelle ASP, on s'identifie beaucoup plus à celle de l'imprimerie* ». Il y a aussi l'entreprise No. 101 qui a été reclassée dans l'ASP du secteur chimique. Le répondant de cette entreprise nous a dit : « *C'est inutile ! Ce n'est pas le même réseau (fournisseurs, etc.), on était mieux avec l'ASP du plastique²⁶. Pour certains problèmes, on fait parfois affaire avec les conseillers de l'ASP plastique, ils ne nous rejettent pas* ».

Les acteurs externes peuvent avoir une grande influence sur la présence et la dynamiques des comités de SST, mais cela dépend souvent de l'ouverture des entreprises à les faire participer aux mesures de SST. En effet, cette troisième dimension vient démontrer comment l'accompagnement des acteurs externes (Mutuelles, ASP et CSSS) et l'utilisation de leurs services peuvent avoir une influence positive sur la mise en place et la dynamique des comités de SST au sein des PE qui embauchent des travailleurs immigrants.

²⁶ Notons qu'il n'y a plus d'ASP pour le secteur des matières plastiques et chimiques depuis les années 90.

4.1.4. Dimension 4 : La prise en charge de la SST

Les composantes de cette dernière dimension sont : la formation et l'information (type, sujets, formes, langues, canaux et fréquence) et la participation à la résolution des problèmes de SST.

Formation et information

93 % des entreprises de notre échantillon disent former les nouveaux employés à leurs tâches (méthode de travail). L'intensité de ces formations varie en fonction du poste, c'est-à-dire qu'elles peuvent durer de 30 minutes, pour des travailleurs d'agence, à un an pour des travailleurs réguliers ayant une période de compagnonnage. Deux entreprises ont mentionné qu'elles ne donnaient pas de formation à l'embauche (No. 02 et 05). Pourtant, ces deux entreprises sont dans un secteur prioritaire et emploient 50 % et plus de travailleurs immigrants.

La majorité des entreprises donnent une formation de SST à l'embauche. Voici un tableau illustrant les sujets qui sont les plus souvent abordés dans le cadre de ces formations, par ordre d'importance.

Tableau 4.6
Sujets abordés lors des formations en SST

Sujets	N = 28
Utilisation des équipements de protection personnelle	24
Utilisation sécuritaire de l'équipement	24
Procédures de travail sécuritaires	23
Risques à la santé (ex. bruit, solvant, etc.)	21
Application des mesures d'urgence	20
Moyens préventifs	19
Signalement d'un risque potentiel	18
Utilisation sécuritaire des produits et matériaux (ex. SIMDUT)	17
Déclaration d'une maladie ou d'une blessure liées au travail	16
Formulation d'une demande d'indemnisation	6

Les informations en SST sont offertes aux travailleurs sous différentes formes. Les formes privilégiées par les entreprises sont : les affiches, les cours, les dépliants, les démonstrations par le superviseur, la pratique supervisée (mentorat, parrainage, apprentis), les vidéos et les démonstrations par les professionnels de SAT des CSSS. Quelques entreprises nous ont mentionné qu'elles utilisaient la formation en ligne.

Par exemple, l'entreprise No. 54 utilise la formation en ligne offerte par sa mutuelle, car cela lui permet de ne pas perdre plusieurs travailleurs en même temps, stoppant ainsi la production. Une autre entreprise (No. 105) a mentionné que la formation en ligne permet aux employés de décider s'ils veulent suivre la formation en français ou en anglais. Les formations en SST sont généralement offertes en français et parfois en anglais. Certaines entreprises du groupe à l'étude (>25 % de travailleurs immigrants) ont recours à des employés plus anciens qui parlent la même langue que les nouveaux travailleurs afin de traduire le contenu des formations.

Les personnes qui informent les travailleurs au sujet de la SST sont principalement les superviseurs immédiats, les propriétaires dirigeants, les membres du comité de SST et les professionnels de SAT des CSSS (ex. formation sur la chaleur). Les communications de SST ont principalement lieu lors de réunions d'équipe. Les entreprises utilisent également le babillard et les messages écrits (ex. talon de paye) pour communiquer certaines informations en SST. Ces communications sont généralement faites de façon ponctuelle. La majorité des entreprises ont des rencontres à ce sujet une fois par mois.

La participation à la résolution des problèmes de SST

Les personnes participant à la résolution des problèmes en santé et sécurité au travail sont principalement et par ordre d'importance : les superviseurs immédiats, les propriétaires dirigeants et les membres du comité de SST, lorsqu'il y en a. Les travailleurs, les consultants externes (mutuelle, ASP, CSSS, etc.) ainsi que les délégués syndicaux le font, quant à eux, à l'occasion. Ce constat nous apprend que ce sont principalement les superviseurs immédiats, les propriétaires dirigeants et les membres du comité qui gèrent les problèmes de SST dans les PE montréalaises.

La présence et la dynamique des comités de santé et sécurité au travail sont inter reliés à cette dernière dimension soit, la prise en charge des mesures de SST. C'est-à-dire que la formation, l'information et les mécanismes de résolution des problèmes de SST influence la présence et la dynamique des comités de SST, mais elles sont aussi des effets possible de cette présence et de cette dynamique. Néanmoins, les composantes de cette dimension apportent un détail supplémentaire afin de saisir toute la dynamique de prise en charge des mesures de SST par un comité de SST.

4.2. Analyses liées à nos questions de recherche

Dans cette deuxième section, nous tenterons de répondre à nos quatre questions de recherche en distinguant nos deux groupes, soit : le groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants) et le groupe de comparaison (< 25 % de travailleurs immigrants).

4.2.1. Question 1 : Présence des comités de SST

Question 1 : Les comités de SST sont-ils présents dans les petites entreprises montréalaises qui embauchent des travailleurs immigrants (> 25 %) ?

Dans notre échantillon ($n = 28$), 68 % des entreprises possèdent un comité de santé et sécurité au travail (19/28). Si les comités de SST sont bien présents au sein de notre échantillon, qu'en est-il lorsque l'on découpe les entreprises de notre échantillon en fonction de la composition ethnique de la main-d'œuvre? Les comités de SST sont-ils aussi présents dans les entreprises du groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants)?

Les résultats indiquent que 63 % des entreprises du groupe à l'étude possèdent un comité de SST (12/19). De plus, si on redécoupe notre échantillon en trois catégories (< 25 %, 25-49 %, ≥ 50 %) on remarque que les comités de SST sont présents dans les trois catégories, même dans les entreprises ayant un pourcentage plus élevé de travailleurs immigrants (≥ 50 % de travailleurs immigrants).

Tableau 4.7
Présence des comités de SST selon le profil ethnique de la main-d'œuvre

	<i>Groupe de comparaison</i>	<i>Groupe cible</i>	
	<i><25 % de travailleurs immigrants (n = 9)</i>	<i>25-49 % de travailleurs immigrants (n = 8)</i>	<i>≥ 50 % de travailleurs immigrants (n = 11)</i>
CSS = Oui (n = 19)	7	5	7
CSS = Non (n = 9)	2	3	4

4.2.2. Question 2 : Facteurs favorisant la présence des comités de SST

Question 2 : Quels sont les facteurs qui favorisent la présence d'un comité de SST dans le PE qui embauchent des travailleurs immigrants (>25 %) ?

Bien que les comités soient présents dans les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante, plusieurs facteurs peuvent favoriser leur présence. Comme nous l'avons démontré dans la question précédente, la présence de travailleurs issus de l'immigration ne semble pas avoir d'influence sur la présence d'un comité de SST. Néanmoins, parmi les entreprises n'ayant pas de comité (9/28), la majorité se retrouve dans la catégorie des entreprises ayant 50 % et plus de travailleurs immigrants (4/9). Toutefois, on ne peut conclure que la présence d'une main-d'œuvre immigrante a une influence sur l'absence ou la présence des comités, car parmi ces quatre entreprises n'ayant pas de comité, une seule répond aux critères fixés par la LSST (taille, secteur).

Afin de répondre à cette deuxième question, nous avons vérifié le lien entre la présence des comités et certaines composantes des trois premières dimensions de notre cadre conceptuel. Afin d'éviter la redondance avec la première section, les composantes discutées dans cette question sont celles que nous avons jugées les plus pertinentes et celles qui semblent favoriser le plus la présence des comités dans les entreprises du groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants).

1) Taille et secteur d'activité

Au niveau des 28 entreprises de notre échantillon, 3 des 4 entreprises ayant moins de 21 employés et 4 des 5 entreprises qui ne sont pas dans un secteur prioritaire ne possèdent pas de comité de SST.

Parmi les entreprises appartenant au groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants), 12 possèdent un comité de SST (12/19). Cette forte proportion (63 %) s'explique, en partie, par le fait que la majorité de ces entreprises œuvrent dans un secteur prioritaire (11/12) ou ont plus de 20 employés (11/12). Lorsque ces deux

conditions sont présentes dans une entreprise, la LSST prévoit (et non oblige) la présence d'un comité SST²⁷.

Parmi les entreprises du groupe à l'étude (n = 19), 13 entreprises répondent à ces deux conditions, c'est-à-dire qu'elles ont plus de 20 employés et qu'elles œuvrent dans un secteur prioritaire. Toutefois, sur ces 13 entreprises, trois entreprises syndiquées ne possèdent pas de comité (No. 16, No. 39, No. 52).

Parmi les entreprises du groupe de comparaison (n = 9), 8 entreprises ont plus de 20 travailleurs et œuvrent dans un secteur prioritaire. Sur ces huit entreprises, notons qu'une seule entreprise ne possède pas de comité et que cette dernière n'est pas syndiquée (No. 53). Ces données indiquent que les entreprises qui répondent aux conditions fixées par la LSST et qui embauchent une main d'œuvre immigrante seraient moins portées à mettre un comité de SST en place, même dans le cas d'entreprises syndiquées.

Enfin, il est évident que la taille des entreprises et le secteur d'activité ont une influence notable sur la présence des comités de SST, peu importe la composition ethnique de la main-d'œuvre. En effet, plus la taille de l'entreprise est grande, plus elle aura accès à des ressources humaines, permettant ainsi la libération d'employés, sans causer trop de préjudices à la production. Aussi, le fait d'être dans un secteur prioritaire est souvent synonyme de risques plus élevés, ce qui motive également la mise en place d'un mécanisme de prise en charge de la SST, comme le comité de SST. De plus, le fait que la réglementation concernant la mise en place des comités de SST (LSST) soit basée sur ces deux composantes (taille et secteur) constitue un autre facteur important à considérer comme motif favorisant la mise en place d'un comité de SST.

²⁷ Rappelons qu'il existe deux conditions pour lesquelles une entreprise peut être tenue (obligée) de former un comité de SST, en vertu de l'article 69 de la LSST. Premièrement, si un avis écrit est transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins 10 % des travailleurs ou dans le cas d'une entreprise de moins de 40 travailleurs, par au moins 4 d'entre eux. Deuxièmement, si un représentant de la CSST (inspecteur) juge opportun la formation d'un comité, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement.

2) Syndicalisation

L'influence de la syndicalisation des entreprises sur la présence d'un comité de SST est évidente. Dans notre échantillon total (n = 28), les 9 entreprises syndiquées possèdent toutes un comité de SST, même celle qui n'est pas dans un groupe prioritaire (No. 55).

Néanmoins, parmi les 19 entreprises de notre échantillon qui ne sont pas syndiquées, on remarque que 10 entreprises possèdent un comité de SST. Cette donnée démontre que malgré l'influence de la syndicalisation, les entreprises non syndiquées peuvent avoir d'autres motivations justifiant la mise en place d'un comité de SST (ex. taille, secteur d'activité, etc.). En effet, ces dix entreprises qui ne sont pas syndiquées et qui possèdent un comité comptent plus de 20 travailleurs et œuvrent dans un secteur prioritaire.

Même si les données recueillies ne permettent pas de savoir si les syndicats ont joué un rôle dans l'implantation des comités de SST, nous avons noté que les délégués syndicaux ont généralement une influence positive sur la prise en charge des mesures de SST.

Malgré le fait que 2 entreprises syndiquées aient indiqué qu'elles ne souhaitaient pas la présence des délégués syndicaux sur leur comité²⁸, on compte 4 entreprises syndiquées ayant des délégués syndicaux siégeant sur leur comité. Pour ces entreprises, cette présence ne semble pas être problématique, car les relations entre les deux parties nous ont été rapportées comme étant harmonieuses.

La LSST comprend plusieurs revendications défendues par le mouvement syndical québécois. La mise en place d'un comité paritaire de SST représente un des mécanismes appuyés par les syndicats pour que les deux parties travaillent, ensemble et de façon concertée, à rendre le milieu de travail plus sécuritaire. Il est donc logique que la

²⁸ Par exemple l'entreprise No. 20 qui nous a demandé: « C'est quoi le parallèle entre le syndicat et la SST ? Est-ce que les gestionnaires ont obligation de dire aux travailleurs de porter leurs EPI ? Les travailleurs disent que les superviseurs n'ont pas le droit de donner des ordres parce qu'ils sont syndiqués ». Selon le dirigeant de cette entreprise, « la présence du syndicat sur le comité crée des jeux de pouvoir et est une source de revendications ».

présence d'une association syndicale favorise la présence d'un comité de SST, peu importe la composition ethnique des entreprises.

Enfin, notons que la majorité des entreprises syndiquées possèdent un comité de SST respectant le principe de parité (6/9), ce qui démontre que la présence d'un syndicat favorise aussi la présence d'un comité dans lequel le principe de parité est respecté.

3) Type d'entreprise

Le type d'entreprise (manufacture industrielle unique, filiale/succursale ou entreprise familiale) semble également avoir une influence sur la présence des comités de SST au sein des entreprises des deux groupes.

En effet, parmi les 10 entreprises (10/28) qui sont des filiales et/ou des succursales de groupes nationaux ou internationaux, 9 possèdent un comité de SST. Nos analyses démontrent également que ces dernières ont accès à des ressources financières, humaines et matérielles souvent plus importantes que les manufactures industrielles uniques et que les entreprises familiales, favorisant ainsi la mise en place d'un comité.

En ce qui concerne les ressources humaines, les entreprises qui sont des filiales et/ou des succursales de groupes nationaux ou internationaux ont une plus grande probabilité de posséder un responsable des ressources humaines ou de la SST, en raison de leurs ressources financières plus importantes. Notons que si certaines d'entre elles n'y ont pas accès à l'interne, elles auront souvent accès à un responsable RH et/ou SST au niveau national.

4) Caractéristiques du 1^{er} répondant de SST

Globalement, nos analyses permettent d'affirmer que la présence d'un 1^{er} répondant de SST ayant : 1) un poste relié aux ressources humaines ou à la SST et/ou 2) une formation universitaire en administration, en ressources humaines ou en SST favorise la présence d'un comité de SST et la dynamique de celui-ci. En effet, les entreprises qui ont un 1^{er} répondant de SST possédant une ou plusieurs de ces caractéristiques ont des comités plus actifs et mieux organisés au niveau de la division des tâches entre les différents responsables de SST.

Aussi, le fait d'avoir un poste relié aux ressources humaines ou à la SST démontre : 1) l'importance qu'accorde l'entreprise à ces deux champs d'expertise et 2) l'existence de ressources financières permettant la présence de ces postes, surtout dans les petites entreprises qui n'ont souvent pas les moyens d'engager une personne à temps plein pour gérer ces deux aspects. En effet, dans plusieurs petites entreprises, ce sont les dirigeants qui portent ces deux chapeaux.

5) Caractéristiques du ou des propriétaires dirigeants

Contrairement à nos prémisses initiales dans l'élaboration du projet, la présence de propriétaires dirigeants issus de l'immigration n'a pas d'influence sur la présence des comités de SST dans les petites entreprises du groupe à l'étude.

Par contre, le fait que les propriétaires dirigeants ne possèdent pas un niveau de scolarité universitaire semble avoir une influence sur l'absence des comités. En effet, nos résultats indiquent que les 5 entreprises dont les propriétaires ne possèdent pas un niveau universitaire n'ont pas de comité de SST.

Ce constat est assez important, car il démontre que les petites entreprises dirigées par un ou des propriétaires n'ayant pas un niveau universitaire n'accordent pas autant d'importance à la mise en place d'un comité de SST.

6) Arguments favorables en SST

Globalement, les entreprises dans lesquelles les acteurs internes de l'entreprise (propriétaires dirigeants, superviseurs, travailleurs) partagent plusieurs arguments favorables à la prise en charge de la SST possèdent un comité de SST. Ces données démontrent que la présence de valeurs favorables à la prévention est un levier important favorisant la mise en place d'un comité de SST.

7) Présence des acteurs externes

Lors de nos analyses, nous avons remarqué que la majorité des entreprises qui font partie d'une mutuelle de prévention ou qui savent qu'elles sont dans un secteur desservi par une ASP possèdent un comité de SST.

Notons que les entreprises qui entrent dans une mutuelle de prévention doivent souvent respecter certains critères, comme la mise en place d'un comité de SST, afin de bénéficier des avantages financiers qui y sont rattachés.

Les entreprises qui utilisent les services externes gratuits (CSSS, mutuelle, ASP) sont aussi plus propices à une bonne prise en charge des mesures de SST et à la mise en place d'un comité de SST. Ces acteurs jouent souvent un rôle important dans la mise en place mais aussi dans le suivi et l'accompagnement de ces comités.

Voici un tableau résumant les composantes que nous avons jugées les plus pertinentes et qui favorisent le plus la présence des comités dans les entreprises du groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants) mais aussi dans celles du groupe de comparaison.

Tableau 4.8

Résumé des facteurs favorisant la présence des comités de SST

- Obligation légale (LSST)
 - Taille (>20 employés)
 - Secteur d'activité prioritaire (Groupes I et II)
- Syndicalisation
- Type d'entreprise (filiale/succursale)
- Caractéristiques du 1^{er} répondant de SST
 - Présence d'un 1^{er} répondant de SST ayant :
 - un poste relié aux ressources humaines ou à la SST ;
 - une formation universitaire en administration, en gestion des ressources humaines ou en SST ;
- Caractéristiques du ou des propriétaires dirigeants :
 - Présence de propriétaires dirigeants ayant un niveau d'étude universitaire
- Présence d'arguments favorables partagés par les acteurs internes
- L'accompagnement d'acteurs externes (Mutuelle, ASP, CSSS) ainsi que l'utilisation de leurs services

4.2.3. Question 3 : Caractéristiques des comités de SST

Question 3 : Quelles sont les caractéristiques des comités de SST dans le PE qui embauchent des travailleurs immigrants (>25 %) ?

Dans la dernière question, nous avons pu constater comment plusieurs facteurs peuvent favoriser directement ou indirectement la mise en place d'un comité de SST dans les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante. Toutefois, le fait qu'un comité soit présent n'est pas toujours garant de son bon fonctionnement. Dans cette troisième question, nous aborderons les caractéristiques liées aux modes de fonctionnement des comités de SST du groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants) et nous ferons une comparaison avec les comités du groupe de comparaison.

Tableau 4.9
Caractéristiques des comités des entreprises du groupe à l'étude*

Comité paritaire	% travailleurs immigrants (No. Entreprise)	Nombre de membres	Ancienneté du comité	Fréquence des rencontres
Oui	86 % (No. 20)	4	> 4 ans	1X/mois
	84 % (No. 104)	4	6 mois	1X/mois
	50 % (No. 01)	4	5 ans (paritaire depuis 2 ans)	NA
	42 % (No. 04)	2	> 3 ans (paritaire depuis 3 ans)	1X/mois
	39 % (No. 18)	6	10 mois	1X/mois
	34 % (No. 46)	4	6 ans	1X/2 mois
	25 % (No. 50)	4	> 18 ans	1X/mois
Non	90 % (No. 02)	3	Ne sais pas	NA
	88 % (No. 28)	8	> 5 ans	1X/mois
	75 % (No. 05)	5	3 mois	NA
	59 % (No. 55)	5	12 ans	1X/mois
	30 % (No. 45)	3	> 20 ans	Selon besoins

* Au moment de l'entrevue.

Parmi les 19 entreprises appartenant au groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants), 12 entreprises possèdent un comité de SST (63 %). Ces 12 entreprises ont des comités de SST formés en moyenne de 4 membres (2 à 8 membres). Même si sept PE ont des comités paritaires (58 %), on retrouve 5 cas d'entreprise où le principe de

parité n'est pas appliqué (42 %). Notons que 4 de ces 5 cas impliquent des entreprises ayant 50 % et plus de travailleurs immigrants.

Par exemple, l'entreprise No. 05 (75 % de travailleurs immigrants) possède un comité de SST non paritaire formé de cinq membres représentant la partie des employeurs. Dans cette entreprise, le 1^{er} répondant de SST est l'un des trois propriétaires dirigeants. Ce dernier, qui est un immigrant, est aussi le coordonnateur du comité depuis sa création, il y a trois mois. Lors de l'entrevue, il a mentionné qu'ils allaient « *devoir pousser les travailleurs à se trouver un représentant, car ces derniers ne semblent pas vraiment intéressés à y participer* ».

L'entreprise No. 55 (59 % de travailleurs immigrants), quant à elle, possède un comité de SST depuis l'ouverture de l'entreprise en 1998. Toutefois, le comité n'est formel que depuis l'entrée en poste du répondant de SST, en 2002. Avant l'embauche de ce directeur des opérations, le comité était formé de six personnes et il respectait le principe de parité. Maintenant, il n'a que cinq membres, car un des membres représentant la partie des travailleurs s'est désisté. Ce comité, qui semble bien fonctionner, a une réunion et une tournée d'inspection par mois, même si les standards du groupe auxquels l'entreprise appartient est de six rencontres par année. Notons que tous les rapports d'inspection et les procès-verbaux du comité sont envoyés au responsable de SST au niveau du Canada. Selon les professionnels de SAT du CSSS, il n'y a pas de stabilité au niveau des travailleurs assignés au comité et ce dernier ne semble pas se réunir l'été (haute saison).

Ces deux cas d'entreprises ayant 50 % et plus de travailleurs immigrants démontrent que la non-parité des comités est généralement liée à l'absence d'intérêt des travailleurs à y participer et non à une absence de volonté des employeurs d'y faire participer les travailleurs.

Aussi, même s'il est préoccupant de constater que deux des comités ayant le plus d'ancienneté ne sont pas paritaires (No. 45, No. 55), notons que le principe de parité et de collaboration entre les deux parties semble se développer au fil du temps, à travers l'évolution de la dynamique des comités de SST.

Nous pouvons citer en exemple l'entreprise No. 01 qui possède un comité de SST depuis cinq ans, mais dans laquelle le principe de parité n'est respecté que depuis deux ans. Dans cette entreprise, la 1^{ère} répondante de SST est la directrice RH en poste depuis 2 ans. Selon cette dernière, « *l'approche partenariale (paritaire) du comité semble se développer et le travail réalisé est beaucoup plus professionnel* » Néanmoins, selon elle, « *le coût de la main-d'œuvre associée au travail du comité de SST est bien présent et limite les réunions du comité à une heure et demie par mois* ».

Les comités de SST des entreprises du groupe à l'étude se rencontrent en moyenne une fois par mois. Une entreprise (No. 45) avait des rencontres de comité une fois par mois, mais selon le répondant de SST, elles « *nuisaient au bon fonctionnement de l'entreprise et étaient considérées comme une perte de temps à chercher des problèmes* ». Le comité n'a donc plus de rencontres formelles, c'est-à-dire que les rencontres ont lieu selon les besoins. Selon le directeur RH et SST, « *les travailleurs s'impliquent et le font savoir quand il y a des problèmes. Tous les projets sont informels et pas très structurés, mais les personnes sont informées* ».

Pour ce qui est de l'ancienneté des comités de SST présents dans les PE du groupe à l'étude, on remarque que la majorité existe depuis plus de 5 ans (moyenne : 7 ans). Néanmoins, les comités de SST créés plus récemment se trouvent généralement dans les entreprises ayant un haut pourcentage de travailleurs immigrants.

La majorité de ces comités de SST du groupe à l'étude sont inscrits auprès de la CSST. Ceux qui ne sont pas inscrits sont surtout les comités mis en place plus récemment. Les comités fonctionnent généralement en français. Or, on retrouve une entreprise dont le comité de SST est anglophone et deux entreprises dont les comités utilisent les deux langues de travail.

Afin de mieux comprendre comment les petites entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants se distinguent dans l'organisation de leur comité de SST, voici un tableau illustrant les principales caractéristiques des comités présents dans le groupe de comparaison.

Tableau 4.10
Caractéristiques des comités des entreprises du groupe de comparaison*

Comité paritaire	% travailleurs immigrants (No. Entreprise)	Nombre de membres	Ancienneté du comité	Fréquence des rencontres
Oui	22 % (No. 06)	6	> 10 ans	2-3X/an
	13 % (No. 105)	4	8 ans	1X/3 mois
	3 % (No. 51)	8	15 ans	1X/mois
	0 % (No. 54)	2	> 20 ans	3-4X/an
	0 % (No. 103)	6	15 ans	1X/mois
Non	24 % (No. 03)	5	5 ans	3-4X/an
	17 % (No. 47)	4	> 20 ans	1X/3 mois

* Au moment de l'entrevue.

L'analyse comparative des caractéristiques liées au fonctionnement des comités des deux groupes permet d'affirmer que les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante (≥ 25 % de travailleurs immigrants) possèdent des comités de SST implantés plus récemment (moyenne : 7 ans) que ceux du groupe de comparaison (moyenne : 13 ans). On remarque également que les comités non paritaires sont plus présents dans les entreprises du groupe à l'étude (42 %) que dans celles du groupe de comparaison (29 %). Toutefois, même si les entreprises du groupe de comparaison sont plus propices à avoir un comité paritaire ou un comité implanté depuis plusieurs années, on note que la fréquence des rencontres de leurs comités est généralement moins élevée que celle des comités du groupe à l'étude. Généralement, cette observation témoigne de l'expérience acquise de ces comités de SST.

Toutefois, même si la majorité des comités de SST du groupe de comparaison semblent bien fonctionner, on retrouve deux entreprises (No. 06, No. 51) dans lesquelles les comités sont présents depuis plus de dix ans, mais sont fonctionnels depuis seulement quelques années. On peut également citer l'entreprise No. 03 qui, à l'inverse, possède un comité de SST depuis 2005, mais qui n'est plus fonctionnel depuis trois ans.

Selon la directrice RH de cette entreprise (No. 03), « le comité a été formé par obligation. Il n'est pas très fort, il ne prend pas sa place et il n'exerce pas son rôle. L'initiative vient davantage de la direction. C'est elle qui prend toutes les décisions et réalise toutes les actions ». Notons que « les travailleurs siégeant sur le comité ont même été réticents au port obligatoire des lunettes de protection ».

Finalement, on peut conclure que même si les comités de SST sont différents sur la base de certaines caractéristiques, on retrouve des comités qui semblent bien fonctionner et d'autres qui fonctionnent moins bien dans les deux groupes de notre échantillon.

En ce qui concerne les moyens dont disposent les comités de SST, on remarque que la majorité des 1^{ers} répondants des deux groupes considèrent qu'ils sont suffisants, et cela, même si les entreprises ne possèdent pas de budget annuel récurrent accordé à la SST. Cependant, dans quelques entreprises, les ressources humaines, d'information et de formation du comité ainsi que le temps de libération des membres ont été jugés comme insuffisants. Notons que les deux entreprises qui perçoivent le plus négativement leurs ressources sont des entreprises appartenant au groupe de comparaison (No. 47, No. 54).

4.2.4. Question 4 : Participation des travailleurs immigrants aux comités de SST

Question 4 : Les travailleurs immigrants participent-ils aux comités de SST dans les PE montréalaises qui embauchent des travailleurs immigrants (>25 %) ?

Dans notre échantillon (n=28), 12 entreprises ont un comité de SST et se trouvent dans le groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants). Parmi ces 12 entreprises, 8 ont au moins un membre du comité de SST qui est né à l'extérieur du Canada (67 %). On retrouve deux cas d'entreprise dont la majorité des membres du comité de SST sont issus de l'immigration (No. 05 et No. 20).

L'entreprise No. 05 œuvre dans le secteur du métal. Dans cette entreprise non syndiquée, 75 % des travailleurs sont issus de l'immigration. Au moment de l'entrevue, le comité de SST était présent depuis seulement trois mois. Notons que ce comité est formé de cinq membres représentant la partie des employeurs, dont trois immigrants. Le 1^{er} répondant de SST de cette entreprise est le dirigeant, c'est également lui qui coordonne le comité de SST. Ce dirigeant est un immigrant provenant de l'Europe de l'Est. Le directeur de la production et le chef de département sont les deux autres principaux responsables de la SST dans cette entreprise. Ces deux responsables sont aussi membres du comité et sont tous les deux des immigrants portugais arrivés au Canada il y a plus de 10 ans.

L'entreprise No. 20 œuvre aussi dans le secteur du métal, mais elle est syndiquée. Dans cette entreprise, 86 % des travailleurs sont nés à l'étranger. Cette entreprise possède un comité de SST depuis quatre ans. Il existait avant, mais il n'était pas vraiment stable. Notons qu'avant, le syndicat et le comité de SST étaient jumelés, ce qui n'est plus le cas. Maintenant, le comité est formé de quatre personnes, soit : deux employeurs et deux travailleurs. Toutefois, on dirait que trois personnes y participent plus activement. Lors de l'entrevue, nous avons rencontré trois membres du comité, soit : le chef d'équipe, le directeur d'usine et un menuisier. Ces trois membres sont tous nés à l'étranger et ils sont au Canada depuis plus de 15 ans. Le quatrième membre du comité est l'un des deux propriétaires dirigeants, un Italien qui est au Canada depuis plus de 10 ans. Dans cette entreprise, « *L'ASP Métal-Électrique assiste et guide les réunions du CSS depuis 4 ans* » et les membres du comité semblent avoir reçu une formation beaucoup plus

exhaustive que ceux de l'entreprise No. 05 qui n'est pas syndiquée. Ces formations ont été offertes par les centrales syndicales « des Métallos » et « FTQ » ainsi que par l'ASP Métal-électrique. Notons que le menuisier a été formé pour devenir formateur pour les autres travailleurs. Lors de l'entrevue, ce dernier nous a confié que *« le directeur d'usine devrait mettre plus de temps sur la SST au niveau de la prévention »*. Toutefois, malgré ce commentaire, ils sont tous d'accord pour dire que *« depuis qu'ils ont repris le comité en main et depuis l'arrivée du directeur d'usine en 2003, c'est beaucoup plus sérieux »*.

Ces deux cas démontrent bien que les travailleurs immigrants ainsi que les superviseurs et les propriétaires dirigeants issus de l'immigration participent aux comités de SST dans les entreprises embauchant des travailleurs immigrants (≥ 25 % de travailleurs immigrants). Notons que la majorité de ces immigrants qui participent aux comités de SST ne sont pas des immigrants récents, c'est-à-dire qu'ils sont au Canada depuis plusieurs années et qu'ils ont eu le temps de s'intégrer et d'apprendre le français ou l'anglais.

Lors de nos analyses, nous avons aussi constaté que les entreprises qui possèdent des comités où les travailleurs immigrants siègent sont généralement accompagnées par un 1^{er} répondant ayant un poste relié aux ressources humaines (ou à la SST) et/ou sont soutenues par des acteurs externes (mutuelle, ASP, CSSS).

4.3. Illustration de cas contrastés

Dans cette troisième section, nous présenterons une illustration de cas contrastés de trois entreprises appartenant au groupe à l'étude (≥ 25 % de travailleurs immigrants), soit deux entreprises ayant un comité de SST (No. 18, No. 46) et une entreprise n'ayant pas de comité de SST (No. 39).

Ces cas ont été choisis en fonction de leur pertinence et des détails disponibles sur l'organisation de la prise en charge des mesures de SST. Ces illustrations de cas en profondeur permettront de mieux saisir la dynamique de prise en charge de SST de ces entreprises et de mieux constater l'influence des composantes favorisant la présence des comités dans les petites entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante.

4.3.1. Cas #1 : Entreprise ayant un comité de SST

L'entreprise No. 18 est le siège social d'un groupe international œuvrant dans la fabrication d'outils de forage, un secteur prioritaire. Cette entreprise n'est pas syndiquée, mais elle possède un comité paritaire de relations de travail.

Dans cette entreprise, la 1^{ère} répondante de SST est la responsable des ressources humaines (RH) en poste depuis 1 an et trois mois. Cette dernière possède un baccalauréat en administration et un certificat en SST. Elle possède également une expérience professionnelle antérieure en gestion de la SST. En effet, cette dernière avait le mandat de créer un comité de SST dans son dernier emploi. Cette responsable de la SST consacre environ 15 heures par semaine à la gestion de la SST.

Lors de l'entrevue, l'entreprise possédait un comité de SST depuis seulement 10 mois, même si elle répond aux critères fixés par la LSST (secteur prioritaire, >20 employés). Le comité se rencontre une fois par mois et il n'est pas encore inscrit auprès de la CSST, mais la responsable RH sait qu'elle doit le faire. Ce comité paritaire de SST est formé de 6 personnes, dont deux travailleurs immigrants au Canada depuis plus de 15 ans.

Tableau 4.11

Composition et caractéristiques des membres du comité de SST de l'entreprise No. 18

3 employeurs	1. Responsable RH	Femme canadienne francophone
	2. Contremaître d'usine	Femme canadienne francophone
	3. Ingénieur Junior	Homme canadien francophone
3 travailleurs	4. Journalier	Homme canadien francophone
	5. Commis à la logistique	Homme immigrant (France)
	6. Mécanicien	Homme immigrant (Portugal)

Cette filiale compte 50 employés, mais ce nombre a chuté de 40 % au cours de la dernière année. L'entreprise compte 12 cadres, dont deux provenant de l'Amérique Latine. Parmi les travailleurs réguliers (36), on compte 14 travailleurs immigrants (39 %) issus de divers pays ou régions : Afrique, Amérique latine, Maghreb, France, Vietnam, Rouanda, Portugal, Italie. Ces immigrants sont pour la plupart au Canada depuis plus de cinq ans (69 %) et ont immigré au Canada avec un statut d'immigrant reçu (81 %). La majorité des travailleurs réguliers de cette entreprise sont des hommes (60 %) âgés entre 25 et 45 ans (70 %), ayant un niveau d'études secondaire (90 %). Les travailleurs sont généralement dans l'entreprise depuis plus de cinq ans (55 %). Toutefois, lors des récentes mises à pied, les nouveaux employés ont dû quitter, rehaussant ainsi le niveau d'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise.

Cette filiale est dirigée par les deux fils du fondateur, deux Canadiens francophones âgés de 45 ans et plus. Selon la responsable RH, ceux-ci ne participent jamais à la résolution des problèmes de SST. Ce sont généralement les superviseurs, les membres du comité et les travailleurs qui ont ce mandat. Selon la responsable RH, les cadres et les travailleurs tiendraient des arguments plutôt favorables envers la SST (améliore la santé des travailleurs, augmente la qualité des produits, montre que l'employeur se préoccupe des travailleurs, rend les travailleurs plus heureux, soigne l'image de l'entreprise) tandis que les propriétaires auraient des arguments plus défavorables (demande trop de temps, risque d'augmenter les déclarations, représente une contrainte).

En effet, lors de l'entrevue avec l'équipe de SAT du CSSS, ces derniers ont mentionné que les dirigeants de cette entreprise n'étaient pas très engagés et impliqués envers la SST. Ceux-ci auraient commencé à s'y intéresser lorsque la CSST a donné une pénalité de 15 000 \$ pour une machine et suite à l'augmentation du taux d'accident entre 2007-2009. Selon les professionnels de SAT, « *la responsable RH possède de bonnes capacités, mais les trois superviseurs ne sont pas très autoritaires* ».

L'entreprise utilise parfois les services d'acteurs externes tels que l'ergonome de l'ASP métal-électrique. En 2008, elle a également engagé un professionnel en SST afin qu'il réalise le portrait des risques de l'usine. L'entreprise reçoit la visite de l'équipe de SAT environ deux fois par an (évaluation du bruit, formation sur les contraintes thermiques, mise à jour du PSSE, etc.).

Pour ce qui est des formations en SST, certains membres du comité ont reçu une formation sur le processus d'enquête et analyse d'accident et sur le SIMDUT. En ce qui concerne les travailleurs réguliers, ils sont initiés à leurs tâches de travail, mais il n'y a pas de formation formelle en SST à l'embauche. La majorité des travailleurs sont formés sur le bruit, les solvants, le cadenassage et les contraintes thermiques. Selon la responsable RH, les formations en SST sont dispensées en français, car « *le français au travail est une valeur pour tous* ». D'ailleurs, toutes les entrevues d'embauche sont réalisées en français. Les communications en lien avec la SST ont lieu lors des réunions d'usine, une fois par mois et lors des réunions régionales, à tous les trois mois. L'entreprise utilise également le babillard dans la cafétéria et le journal interne de l'entreprise en publiant une chronique SST deux fois par mois.

En ce qui concerne les ressources financières accordées à la SST, notons qu'avant la crise économique de 2009, « *le budget de santé et de sécurité au travail de l'entreprise était de 100 000 \$ par année* » et était considéré comme idéal. Toutefois, la responsable des ressources humaines nous a confié que le budget de SST « *a été réduit à 2 500 \$ par mois étant donné qu'ils sont en mode de survie* ».

Notons que grâce à sa formation et à son expérience, la responsable RH a su utiliser la période de ralentissement économique intelligemment. En effet, cette dernière a réparti la masse salariale des employés en réduisant les heures de travail, évitant ainsi d'autres

mises à pied. Tous les employés ont vu leur semaine de travail réduite à trois jours de travail. Ensuite, grâce à un montant de 89 000 \$ obtenu en souscrivant au programme de subvention SERRÉ²⁹, elle a pu offrir un quatrième jour de travail aux employés pour mettre à jour les formations en SST des employés.

Ce premier cas (no. 18) démontre bien que la présence d'une responsable des ressources humaines possédant une formation et une expérience antérieure en SST représente un levier important, favorisant la présence d'un comité de SST et une gestion efficace de la SST. En effet, malgré le fait que ce comité paritaire ne soit présent que depuis 10 mois, il concorde avec l'entrée en poste de cette directrice des ressources humaines.

Aussi, nous constatons que le fait d'être une filiale (siège social) d'un groupe international donne accès à beaucoup plus de ressources (humaines, matérielles et financières) pour assurer cette prise en charge. Même si les propriétaires dirigeants ne participent pas activement à la résolution des problèmes de SST, ces derniers possèdent une formation universitaire. Aussi, malgré le fait que l'entreprise ne soit pas syndiquée, elle a mis en place un comité paritaire de relations de travail. En fait, pratiquement tous les facteurs favorisant la présence d'un comité de SST sont présents dans cette entreprise qui compte plus de 20 employés et qui œuvre dans un secteur prioritaire.

En ce qui concerne la participation des travailleurs immigrants à la prise en charge de la SST, nous constatons que deux des trois travailleurs qui siègent sur le comité de SST sont des immigrants. On retrouve également deux cadres qui sont originaires d'Amérique Latine. Notons que ces deux travailleurs et ces deux cadres sont arrivés au Canada il y a plusieurs années et qu'ils travaillent dans cette entreprise depuis plus de cinq ans.

²⁹ Le programme SERRÉ est un programme de subvention de formation qui a été créé par Emploi-Québec afin d'aider les entreprises qui éprouvent des difficultés liées au ralentissement économique. Ce programme permet de financer jusqu'à 100 % des formations, incluant le salaire des employés en formation. Le maximum de subvention est de 100 000\$ par établissement.

4.3.2. Cas #2 : Entreprise ayant un comité de SST

L'entreprise No. 46 fait partie d'un groupe nord-américain œuvrant dans le domaine des matrices de découpage sur mesure de produits en carton. Le groupe possède une usine à Montréal et une autre à Toronto. Notons que la succursale montréalaise n'est pas syndiquée. Elle est dirigée par trois propriétaires, dont un immigrant italien au Canada depuis plus de dix ans.

Dans cette entreprise, le 1^{er} répondant de SST est un des trois propriétaires dirigeants en charge de la gestion des ressources humaines et de la SST, deux tâches qui ne peuvent être séparées, selon lui. Ce Canadien possède une maîtrise en gestion des opérations et il a reçu plusieurs formations en SST (mutuelle et ASP). Ce dirigeant en poste depuis onze ans s'occupe de la SST depuis maintenant dix ans. Il consacre environ cinq heures par mois à ses principaux mandats de SST, soit : la conformité aux normes ISO 9001 et la gestion des problèmes de SST. Il est également le coordonnateur du comité de SST.

L'entreprise possède un comité de SST paritaire depuis six ans, mais elle n'est pas inscrite auprès de la CSST. Selon le répondant, il n'est pas nécessaire d'inscrire le comité. Pourtant, cette entreprise répond aux deux critères fixés par la CSST. Le comité, qui se rencontre à tous les deux mois, est formé de 4 personnes, dont un travailleur immigrant.

Tableau 4.12

Composition et caractéristiques des membres du comité de SST de l'entreprise No. 46

2 employeurs	1. Propriétaire dirigeant RH et SST	Homme canadien francophone
	2. Superviseur	Homme canadien francophone
2 travailleurs	3. Commis réception marchandise	Homme canadien francophone
	4. Assembleur	Homme immigrant (Vietnam)

Le commis à la réception des marchandises possède une formation de secouriste et s'occupe du registre des incidents et des accidents de travail. L'assembleur, quant à lui, représente la voix des travailleurs de l'usine, il est formateur et il est en charge d'une partie de l'exercice d'évacuation. Ce travailleur immigrant est arrivé au Canada il y a plusieurs années avec un statut de réfugié. Ces deux travailleurs membres du comité sont en poste depuis quatre ans et consacrent environ deux heures par semaine à la

gestion de la SST. Selon le 1^{er} répondant, le temps de libération des membres est suffisant. Ces derniers « consacrent beaucoup de temps à l'innovation et quand la production baisse, ils font un blitz sur les projets ».

Cette succursale montréalaise compte 44 employés, dont trois superviseurs et 38 travailleurs, et dont 38 % sont immigrants. Un des superviseurs et les treize travailleurs immigrants viennent de l'Asie et sont principalement des Vietnamiens ayant transigé par le Cambodge pour s'établir au Canada avec un statut de réfugié il y a plusieurs années. La majorité des travailleurs réguliers sont des hommes (84 %) de 45 ans et plus (60 %), ayant un niveau d'études secondaire (76 %). La moyenne d'ancienneté des travailleurs est d'environ 15 ans et il n'y a pas eu d'embauche ou de départ depuis 3 ans.

Les employés de l'usine utilisent des techniques artisanales pour monter les matrices de découpage et ils travaillent avec des lames. Pour le dirigeant RH et SST, « la main d'œuvre est la ressource la plus importante de l'entreprise ». La sécurité des machines étant déjà réglée, il a voulu régler la sécurité de la personne. Selon ce répondant, « les droits de SST, ce n'était pas clair pour les travailleurs ». Comme il aime mieux éduquer que faire la police, il a dû leur expliquer et les encourager à se protéger en utilisant des techniques de persuasion et d'écoute. Ainsi, il a réussi à « changer l'attitude « matcho » des travailleurs qui voyaient les EPI comme un luxe et qui disaient qu'ils n'avaient pas besoin de porter des gants, car ils ont fait cela toute leur vie ». Ce dirigeant répondait à ces travailleurs que « leur intégrité physique était plus importante et qu'ils ne pouvaient pas accepter les risques ».

Aussi, lors d'une visite de la CSST, le dirigeant RH et SST en a profité pour discuter d'une problématique de perception des travailleurs envers le régime d'assurance de la CSST. Il a voulu défaire le mythe selon lequel « être sur la CSST ce n'est pas grave, ce n'est pas l'employeur qui paye, c'est la CSST ». L'employeur a voulu expliquer que la facture de la CSST, c'est tout le monde qui la paye, car l'entreprise fonctionne selon un système de partage des profits. Ce répondant a donc utilisé les services d'un inspecteur de la CSST afin d'éduquer les travailleurs et afin d'offrir une formation pour expliquer le principe d'assurance et la facture de cotisation. Maintenant, « les travailleurs sont beaucoup plus

conscients de l'impact que ça peut avoir sur la performance et sur les profits de l'entreprise ». Selon le répondant de SST, « *le message passe mieux avec la CSST* ».

Dans cette entreprise, les personnes qui participent à la résolution des problèmes SST sont : les membres du comité, les propriétaires dirigeants et les superviseurs. Les travailleurs et les consultants externes (mutuelle, ASP) le font à l'occasion. Par exemple, suite à un commentaire des travailleurs, la direction a refait le plancher de béton. Selon le 1^{er} répondant, « *quand la direction embarque, les travailleurs font plus d'efforts* ».

Selon le 1^{er} répondant de SST, les propriétaires, les superviseurs et les travailleurs tiendraient des arguments plutôt favorables envers la SST (améliore la santé des travailleurs, diminue les coûts de cotisations mobilise les travailleurs autour d'une même préoccupation, montre que l'employeur se préoccupe des travailleurs, rend les travailleurs plus heureux et soigne l'image de l'entreprise). Toutefois, les superviseurs et les travailleurs auraient tendance à tenir certains arguments défavorables (augmente les coûts de production, demande trop de temps, ralentit la production).

En ce qui concerne les formations, les nouveaux employés sont généralement initiés à leurs tâches de travail durant un mois (deux semaines de compagnonnage et deux semaines de supervision). Cette initiation comprend une formation exhaustive en SST offerte en français et en anglais. L'entreprise utilise également les services des équipes de SAT du CSSS pour donner des formations « *et parfois pour faire passer un message* ». L'entreprise a des affiches réalisées à l'interne qui changent de thème aux trois mois. Les communications en SST ont lieu lors des rencontres d'équipe, une fois par mois. Elle utilise également le babillard et les messages écrits (sur la paye) de façon ponctuelle.

Même si l'entreprise est en mutuelle, ces derniers n'ont qu'une faible influence sur la prise en charge de l'entreprise. De plus, avant, ils étaient avec l'ASP du secteur de l'imprimerie et ils avaient de bonnes relations. Maintenant, ils sont avec l'ASP Métal-Électrique et ils trouvent qu'ils n'ont pas beaucoup de liens avec cette ASP, car ils s'identifient plus à celle de l'imprimerie.

Notons que les professionnels de santé au travail du CSSS interrogés interviennent dans cette entreprise depuis un an. Selon ces derniers, les responsables de SST sont proactifs et collaborateurs.

Ce deuxième cas (no. 46) confirme également que la présence d'un comité de SST est favorisée lorsque le 1^{er} répondant occupe un poste relié aux ressources humaines et à la SST, et surtout lorsque ce dernier possède une formation antérieure en SST. On peut également constater que ce responsable de SST est l'un des trois propriétaires et qu'il possède un diplôme universitaire. Ce dirigeant, en charge de la SST depuis plusieurs années, a réussi à mettre sur pied un comité paritaire dans lequel le mandat et le rôle de chaque membre sont clairement définis. De plus, on remarque que ce comité de SST participe activement à la résolution des problèmes de SST depuis sa création, il y a six ans.

Ce dirigeant a également réussi à défaire les fausses croyances des employés sur l'indemnisation avec l'aide d'un inspecteur de la CSST. De plus, en utilisant un système de partage des profits et en utilisant des techniques d'écoute et de persuasion, il a réussi à créer une culture de SST et à sensibiliser les travailleurs à l'importance du port des équipements de protection individuels.

Cette entreprise (No. 46) possède, elle aussi, presque toutes les caractéristiques favorisant la présence d'un comité de SST. En effet, cette entreprise qui compte plus de 20 employés et qui œuvre dans un secteur prioritaire fait également partie d'une mutuelle de prévention et est au courant que son secteur d'activité est desservi par une ASP, malgré la faible influence de ces derniers.

En ce qui concerne la participation des travailleurs immigrants aux mesures de SST, on remarque qu'un des deux membres du comité représentant la partie des travailleurs est issu de l'immigration. On retrouve également un superviseur et un dirigeant qui sont nés à l'étranger. Encore un fois, ces immigrants sont arrivés au Canada il y a plusieurs années et travaillent dans cette entreprise depuis plus de cinq ans.

4.3.3. Cas #3 : Entreprise n'ayant pas de comité de SST

L'entreprise No. 39 est une manufacture industrielle unique œuvrant dans le secteur des sacs de plastique. Cette entreprise non syndiquée compte 35 employés. Elle est dirigée par deux propriétaires et deux cadres canadiens : le directeur de la production et un superviseur.

Dans cette entreprise qui ne possède pas de comité de SST, le 1^{er} répondant de SST est le directeur de la production en poste depuis 27 ans. Ce dernier possède un diplôme d'études professionnelles en mécanique et en électronique ainsi qu'une expérience professionnelle dans une mine de fer (hors Canada), où il était le 1^{er} répondant en cas de feu et d'accident. Ce 1^{er} répondant de SST considère que ses connaissances en SST sont limitées, que les ressources humaines et de formation sont insuffisantes. Ce répondant consacre deux à trois heures par mois à la gestion de la SST et il délègue la majorité des tâches en lien avec la SST au superviseur et à une travailleuse immigrante occupant le poste d'opératrice. Cette dernière a été désignée comme la responsable de la SST depuis deux ans. Avant, l'entreprise possédait un coordonnateur de SST, mais « *il a été mis à pied à cause de la crise économique* ». Il a été remplacé par cette opératrice qui s'occupe de la SST au travers d'autres tâches. Cette femme immigrante travaille dans l'entreprise depuis 20 ans. Elle est originaire des Philippines, où elle a acquis une formation d'infirmière dont les diplômes ne sont pas reconnus. Notons que cette nomination fait suite à une demande de la CSST, étant donné que l'entreprise ne possède pas de programme de SST.

Cette entreprise compte 31 travailleurs réguliers, dont 12 sont issus de l'immigration (39 %). Ces immigrants proviennent essentiellement des Philippines (11/12) et sont tous arrivés au Canada il y a plus de 10 ans. Le fait que ces travailleurs immigrants proviennent tous du même pays s'explique par la façon dont se fait l'embauche, c'est-à-dire surtout de bouche à oreille dans le réseau familial et social de certains employés. La majorité des travailleurs réguliers sont des hommes (81 %) âgés de 45 ans et plus (75 %) possédant un niveau d'études secondaire. Les travailleurs ont en majorité 15 à 20 ans d'ancienneté et utilisent le français et l'anglais comme langues de travail.

Selon le directeur de la production, les immigrants n'ont pas la même mentalité face à la SST. Il a voyagé aux Philippines et il a vu les conditions de travail : « *Quand ils arrivent ici, ils ne sont pas habitués à se faire contrôler et à posséder et porter des équipements de protection. Il faut bâtir une culture de SST et toujours faire le rappel pour le port des équipements* ».

Dans cette entreprise, les nouveaux employés sont initiés à leurs tâches de travail environ une journée. L'entreprise a également recours à des travailleurs par agence pour combler ses besoins (environ dix par année). Les travailleurs par agence, qui sont tous des travailleurs immigrants, font des tâches simples et reçoivent une formation de quelques heures, qui consiste en une démonstration par le superviseur.

Selon le 1^{er} répondant de SST, les personnes qui participent à la résolution des problèmes SST sont : les propriétaires dirigeants, les superviseurs et les travailleurs. Dans cette entreprise, ce sont les propriétaires dirigeants, les superviseurs, la responsable de SST (opératrice) et l'équipe de SAT du CSSS qui informent les travailleurs au sujet de la SST. Ils le font par le biais d'un babillard et de réunions annuelles de SST qui coïncident avec la visite de l'équipe de SAT. Selon le directeur de la production, « *les travailleurs aiment cela (les visites du CSSS), car ils sont payés pour rester à ne pas travailler et écouter* ».

Dans cette entreprise, les propriétaires et les cadres tiendraient davantage d'arguments favorables (améliore la santé des travailleurs, diminue les coûts de cotisation, mobilise les travailleurs autour d'une même préoccupation, montre que l'employeur se préoccupe des travailleurs, rend les travailleurs plus heureux, soigne l'image de l'entreprise) que d'arguments défavorables (augmente les coûts de production, demande des compétences que l'entreprise n'a pas, représente une contrainte).

L'entreprise qui n'a maintenant que des accidents mineurs (coupures, maux de dos) a vécu un accident majeur, il y a plusieurs années³⁰. Selon le 1^{er} répondant, les inspecteurs de la CSST et l'équipe de SAT du CSSS auraient une grande influence sur la prise en

³⁰ Un travailleur s'est coincé la main dans une presse.

charge de la SST de l'entreprise. En effet, il y aurait eu « *beaucoup de changement depuis la visite de l'inspecteur* » et le répondant souhaiterait qu'il y ait « *plus de visites pour rappeler à tous l'importance de la SST, mais pas de la CSST* ». Ils préfèrent les visites de l'équipe de SAT du CSSS, car ces derniers auraient un discours plus efficace que le superviseur pour sensibiliser les travailleurs à la SST.

Malgré ce discours, nous avons eu une tout autre perception de cette collaboration lors de notre entretien avec l'équipe de professionnels de santé au travail du CSSS. En effet, ceux-ci ont mentionné que le directeur de la production n'était « *pas très ouvert, qu'il montrait une collaboration en parole, mais pas dans les faits* ». Ce dernier n'aurait pas respecté ses engagements (envoi de documents) et il n'aurait pas retourné les nombreux appels de l'équipe de SAT du CSSS qui voulait donner une formation sur les contraintes thermiques.

Notons que l'équipe de SAT n'intervenait dans cette entreprise que depuis quelques mois au moment de l'entrevue et qu'elle est arrivée dans le contexte de la crise économique. Selon cette dernière, « *l'entreprise bloquait toute initiative de prévention, car ils étaient en mode survie (50 % de la production)* ». Le directeur de la production aurait également mentionné qu'« *ils étaient conscients que la SST c'est important, mais qu'avec les problèmes financiers, ça venait en toute fin et qu'ils coupaient dans ce qui est le plus facile* ». Enfin, selon les professionnels de SAT qui interviennent dans cette entreprise, les capacités du directeur de la production et de l'opératrice en charge de la SST sont insuffisantes pour mener à bien leurs mandats de SST.

En plus, en consultant le dossier administratif de l'entreprise, on constate que lors de la première visite de l'équipe de SAT, l'entreprise avait plusieurs pratiques hors normes aux codes de lois en SST (absence d'affichage indiquant les sorties de secours, trousse de premiers soins non conformes, absence du registre des accidents et des incidents, nombre de secouristes insuffisant, absence d'une politique d'information et de formation en SST et absence d'une politique pour le port des EPI).

Ce troisième cas (no. 39) démontre bien comment les petites entreprises et surtout les manufactures industrielles uniques sont sensibles aux conséquences de la fluctuation du marché. En effet, les petites entreprises qui sont « *en mode de survie* » auront souvent tendance à délaissier la SST afin d'éviter les coûts qui y sont rattachés.

Ce troisième cas illustre bien comment l'absence d'un comité de SST ou d'une personne occupant un poste relié aux ressources humaines peut nuire à une prise en charge efficace des mesures de SST. On remarque également que plusieurs facteurs pouvant favoriser la présence d'un comité de SST sont absents dans cette entreprise. Aussi, un phénomène intéressant est la perception contradictoire du 1^{er} répondant et des professionnels de SAT en ce qui concerne leur collaboration.

Bien que les propriétaires, les cadres ou les superviseurs soient canadiens d'origine, donc plus familiers avec une culture de SST, on constate que la personne désignée comme responsable de la SST est une femme immigrante possédant une formation d'infirmière. Encore une fois, cette travailleuse immigrante qui s'implique au niveau de la SST est au Canada et travaille dans l'entreprise depuis plusieurs années.

En guise de conclusion à cette troisième section du chapitre portant sur la présentation de nos résultats, nous croyons que ces trois cas d'entreprise mettent en évidence des «patterns» qui viennent appuyer et ajouter un autre niveau de détails aux deux sections précédentes. La valeur ajoutée de cette section est d'avoir une vision transversale par cas, ce qui permet de comprendre l'influence des différentes composante de notre cadre conceptuel sur les dynamiques de prise en charge de la SST dans des entreprises qui ont un comité de SST et dans celles qui n'en n'ont pas.

4.4. Principaux résultats et autres observations pertinentes

Suite à la présentation de ces trois premières sections, voici un résumé des principaux résultats liés à nos questions de recherche et à notre objet de recherche, soit les comités de SST. Notons que cette section est également dédiée à la présentation d'autres résultats pertinents décrivant les principales problématiques liées à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration.

Premièrement, contrairement à nos hypothèses de départ basées sur certaines opinions qui circulent ou encore à certains travaux de recherche, nos résultats indiquent que les comités de SST sont présents dans les PE montréalaises (68 %), même dans celles ayant ≥ 25 % de travailleurs immigrants (63 %). De plus, en redécoupant notre échantillon en trois catégories (<25 %, 25-49 %, ≥ 50 %) on remarque que les comités de SST sont présents, même dans les entreprises ayant un pourcentage plus élevé de travailleurs immigrants (≥ 50 % de travailleurs immigrants).

Néanmoins, parmi les entreprises n'ayant pas de comité (9/28), on remarque que la majorité se trouve dans la catégorie des entreprises ayant 50 % et plus de travailleurs immigrants (4/9). Toutefois, on ne peut conclure que la forte présence d'une main-d'œuvre immigrante influence l'absence des comités de SST, car parmi ces quatre entreprises, une seule répond aux critères fixés par la LSST (taille, secteur).

En effet, nos résultats démontrent que la réglementation (taille, secteur), le type d'entreprise (filiale/succursale), la syndicalisation, la présence d'arguments favorables partagés par les acteurs internes, l'accompagnement d'un 1^{er} répondant de SST ayant un poste relié aux ressources humaines ou à la SST et/ou possédant une formation universitaire en administration, en ressources humaines ou en SST ainsi que la présence de propriétaires dirigeants ayant un diplôme universitaire et celle de certains acteurs externes (mutuelle, ASP, CSSS) sont tous des facteurs favorisant la présence et la dynamique des comités.

Notons qu'il ne semble pas y avoir de différence marquée entre les deux groupes concernant l'influence de ces facteurs. C'est-à-dire que ces facteurs peuvent favoriser la

présence des comités de SST dans les petites entreprises, peu importe l'origine de la main-d'œuvre.

Nos résultats indiquent que les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante sont moins propices à posséder un comité de SST paritaire ou un comité implanté depuis plusieurs années. Néanmoins, la fréquence des rencontres des comités du groupe à l'étude est plus élevée que celle des comités appartenant au groupe de comparaison. Enfin, même si les comités se distinguent sur la base de certaines caractéristiques, on retrouve des comités qui semblent bien fonctionner et d'autres qui fonctionnent moins bien dans les deux groupes de notre échantillon.

Dans les deux groupes, la non-parité des comités de SST est généralement liée à l'absence d'intérêt des travailleurs à y participer et non à une absence de volonté des employeurs d'y faire participer les travailleurs. Toutefois, il faut interpréter cette donnée avec prudence, car la majorité des entrevues ont été réalisées avec des personnes représentant la partie des employeurs et donc, reflètent la perception de ces derniers. Aussi, le principe de paritarisme et de collaboration entre les deux parties semble généralement être une valeur qui se développe avec l'ancienneté des comités.

En ce qui concerne la participation des travailleurs immigrants aux comités de SST, 67 % des entreprises du groupe à l'étude ont au moins un membre du comité de SST qui est né à l'extérieur du Canada. Nos résultats démontrent également que les superviseurs et les propriétaires dirigeants issus de l'immigration participent eux aussi à la prise en charge des mesures de SST et aux comités de SST. Notons que la majorité des immigrants qui participent aux mesures de SST et qui siègent sur des comités ne sont pas des immigrants récents, c'est-à-dire qu'ils sont au Canada depuis plusieurs années et qu'ils ont eu le temps de s'intégrer et d'apprendre le français ou l'anglais. De plus, on remarque que ces derniers possèdent généralement un niveau d'ancienneté assez élevé.

Enfin, malgré ce portrait assez positif, notons que les petites entreprises montréalaises qui embauchent une main-d'œuvre immigrante sont aux prises avec des problèmes de gestion de la SST liés à l'origine des travailleurs et méritent qu'une attention particulière leur soit accordée. Voici donc un résumé des autres résultats pertinents qui n'ont pas de lien direct avec les comités de SST, mais qui sont liés à l'embauche de travailleurs issus

de l'immigration. Ces problématiques sont liées principalement à deux aspects : 1) les formations de SST et 2) la culture et les croyances des travailleurs immigrants.

Problématiques liées aux formations de SST des travailleurs immigrants

Certaines entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants ont souligné des problématiques en lien avec la formation des travailleurs qui ne maîtrisent pas toujours le français. En effet, notons que la quasi-totalité des formations dispensées par les ASP, les mutuelles de prévention et les CSSS sont offertes en français (ex. SIMDUT, Chariots élévateurs, etc.). Bien que pour certaines entreprises, la maîtrise de la langue française soit un prérequis lors de l'embauche, d'autres entreprises sont aux prises avec cette problématique et ont dû développer des stratégies afin de surmonter cette barrière de langue.

Par exemple, l'entreprise No. 105 a mentionné qu'elle utilisait la formation en ligne, car cette méthode permettait aux employés de décider s'ils veulent suivre la formation en français ou en anglais. D'autres entreprises envoient leurs travailleurs anglophones suivre un cours dans une firme privée offrant des formations en anglais (ex. Chariot élévateur).

Parmi les entreprises qui embauchent des travailleurs n'ayant pas une connaissance suffisante du français ou de l'anglais pour saisir toutes les notions de SST, plusieurs ont recours à des travailleurs plus anciens qui parlent la même langue que les nouveaux employés afin de traduire le contenu des formations de SST. D'autres entreprises ont instauré un système de compagnonnage afin que les nouveaux employés soient jumelés avec un travailleur qui parle la même langue.

Par exemple, dans l'entreprise No. 36, la directrice de la production et des ressources humaines nous a mentionné qu'elle avait constaté que les nouveaux employés n'avaient pas ou peu saisi les consignes de SST qui leur avaient été enseignées lors de l'embauche. Devant l'échec de cette initiation, l'entreprise a décidé de former un de ses employés hispanophones parmi les plus anciens et de lui donner le mandat d'initier les nouveaux employés et d'assurer les mises à jour des formations en SST, et ce, pour tout le personnel qui est à 80 % immigrants, et dont 50 % est hispanophone. Cette entreprise

fonctionne également avec un système de compagnonnage pour les nouveaux employés, c'est-à-dire que lors des journées d'initiation et lors des formations de SST, un compagnon de travail est choisi selon la langue.

On peut aussi citer l'entreprise No. 52 où la directrice nous a mentionné que *« pour ce qui est de la langue de travail, à la base, c'est le français. Mais, on utilise les autres langues si nécessaire, pour s'assurer que les règles de sécurité soient bien comprises »*. Aussi, cette entreprise utilise aussi des employés à l'interne *« pour faire la traduction et s'il y a un nouvel employé qui arrive des Philippines, on le met sur un quart de travail avec un superviseur qui parle la même langue »*.

Généralement, on remarque que ces pratiques développées par les petites entreprises montréalaises semblent appropriées, surtout pour celles qui embauchent beaucoup de travailleurs étrangers dont la langue maternelle est autre que le français et l'anglais.

Problématiques liées à la culture et aux croyances des travailleurs immigrants

Certaines entreprises du groupe à l'étude nous ont mentionné que leurs problématiques étaient surtout reliées à la culture et aux croyances des travailleurs immigrants. En effet, les travailleurs immigrants viennent souvent de pays où les normes de SST sont peu ou pas développées, ce qui influence la culture et la croyance de ces derniers. À ce propos, la répondante de l'entreprise No. 36 nous a confié que *« les travailleurs immigrants ne connaissent pas la SST »*.

Comme nous l'avons vu dans la troisième illustration de cas (entreprise No. 39), les travailleurs immigrants ne sont pas habitués de posséder et de porter des EPI. La culture de ces travailleurs est différente et ils considèrent que les équipements de protection individuels sont un luxe. À ce propos, on peut également citer le répondant de l'entreprise No. 01 qui nous a mentionné que *« le bagage culturel influence la perception des travailleurs immigrants, car le travail dans leurs pays d'origine était différent, ce qui explique parfois leur réticence »*.

On a également constaté certaines problématiques liées aux craintes des travailleurs immigrants de déclarer un accident ou de se prononcer sur la SST. En effet, le dirigeant de l'entreprise No. 02 nous a mentionné que *« les travailleurs (immigrants) ont peur que*

s'ils se blessent, ils ne seront pas payés. Ils sont contents de travailler ici et ils ne se prononcent pas vraiment sur leurs impressions, ce qui est peut-être lié à la gêne ou à la barrière linguistique ».

En conclusion, cette dernière section permet de mieux saisir les difficultés liées à la culture et à l'origine des travailleurs en ce qui concerne la gestion de la SST. En effet, un grand nombre de travailleurs immigrants viennent de pays où la culture SST est récente ou inexistante. Enfin, malgré le fait que plusieurs d'entre eux soient impliqués au niveau de la SST, plusieurs répondants considèrent que ces travailleurs méconnaissent leurs droits et leurs obligations en matière de SST.

CHAPITRE V

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce dernier chapitre discutera de l'ensemble des résultats de ce mémoire en lien avec les travaux présentés dans la revue de littérature. Rappelons que celle-ci portait principalement sur : 1) les comités de SST, 2) les petites entreprises, 3) les travailleurs immigrants et 4) la participation des travailleurs aux mesures de SST. Ce chapitre abordera également les principales limites de ce projet de mémoire.

En ce qui concerne la présence des comités de SST dans les petites entreprises, nous pouvons dire que nos résultats vont dans le même sens que ceux de Berthelette et Planché (1995) et de Desmarais (1994, 2004) qui démontrent que les comités de SST sont présents dans les petites et moyennes entreprises³¹ et même dans celles ayant 20 employés ou moins. Nos résultats rejoignent également les observations de Champoux et Brun (1999) et de Simard *et coll.* (2002) qui remarquent que les comités de SST sont présents dans les petites entreprises. En effet, nos résultats indiquent que les comités de SST sont présents dans les petites entreprises de notre échantillon (68 %). Les données de ce mémoire confirment également que les petites entreprises montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante (≥ 25 % de travailleurs immigrants) possèdent des comités de SST (63 %) et que ces comités sont présents, même dans les PE ayant un pourcentage très élevé de travailleurs immigrants (≥ 50 % de travailleurs immigrants). Ces résultats viennent remettre en question la croyance selon laquelle les comités de SST sont absents dans les petites entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants.

En ce qui a trait aux facteurs favorisant la présence des comités de SST, nos résultats viennent confirmer ceux de Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller (1986), de Desmarais (1994), de Pouliot (2001) et d'O'Grady (2000) en ce qui concerne : 1) la taille

³¹ Petites et moyennes entreprises qui emploient moins de 200 salariés et jouissent d'une autonomie

de l'entreprise, 2) le secteur d'activité, 3) la syndicalisation et 4) la présence de valeurs ou d'arguments favorables à la prévention. Toutefois, nos résultats indiquent que d'autres facteurs peuvent aussi favoriser la présence des comités de SST dans les petites entreprises, soit : 5) le type d'entreprise (filiale/succursale), 6) l'existence d'un 1^{er} répondant de SST ayant un poste relié aux ressources humaines ou à la SST et/ou possédant une formation universitaire en administration, en ressources humaines ou en SST, 7) la présence de propriétaires dirigeants ayant un diplôme universitaire et 8) l'accompagnement de certains acteurs externes (mutuelle, ASP, CSSS) ainsi que l'utilisation de leurs services.

Bien que les travaux de Pedneault (2004), de Berthelette et Planché (1995), de Simard *et coll.* (2002) et du *Centre patronal de SST au Québec* (2007) aient démontré l'influence de ces composantes sur l'efficacité des comités de SST et sur la prise en charge des mesures de SST dans les petites entreprises, nous pouvons maintenant confirmer qu'elles favorisent également la présence des comités de SST dans les petites entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante.

Il est important de noter que ce mémoire constitue une analyse secondaire des données de l'étude initiale et qu'une des limites est que les données recueillies ne nous permettaient pas de mesurer l'efficacité des comités de SST selon les mêmes termes que les autres études réalisées sur l'efficacité des comités de SST. En effet, dans les travaux de Berthelette et Planché (1995) et de Desmarais (1994, 2004), l'efficacité des comités de SST est mesurée selon le taux d'incidence des accidents du travail. Quant aux travaux de Pedneault (2004), elle a retenu, en plus des facteurs précédents, la gravité des lésions professionnelles, le pourcentage d'atteinte des objectifs et le nombre de mesures correctives réalisées.

Étant donné que ces données n'étaient pas disponibles, il nous était impossible de mesurer l'influence des différentes composantes de notre cadre conceptuel sur l'efficacité des comités de SST présents dans notre échantillon. Néanmoins, il nous paraît évident que plusieurs composantes de notre cadre conceptuel et d'autres

facteurs énoncés dans la littérature ³² sont présents dans les PE embauchant une main-d'œuvre immigrante et qu'ils influencent l'efficacité et la dynamique des comités ainsi que la prise en charge des mesures de SST.

En ce qui concerne la composition paritaire des comités, nos résultats vont à l'encontre de ceux de Champoux et Brun (1999) qui avaient observé qu'aucun des comités de SST de leur échantillon n'était paritaire. En effet, même si nos résultats indiquent que les entreprises embauchant une main-d'œuvre immigrante sont moins propices à posséder un comité de SST paritaire ou un comité implanté depuis plusieurs années, on remarque que 63 % des comités de SST de notre échantillon sont paritaires et que le principe de parité se développe généralement avec l'ancienneté du comité de SST.

Lors des entrevues, nous avons pu observer la présence de « comités bidon », un concept présenté par Pérusse (ASPHME, 2010). En effet, dans certaines PE, les comités existent pour la forme et il y a un manque apparent d'intérêt des deux parties. Nos résultats confirment également ceux de Desmarais (2004) qui démontrent que les travailleurs œuvrant dans les PME sont démotivés, car ils ont peu ou pas de temps pour faire de la SST. En effet, nos données indiquent que la non-parité des comités de SST est généralement liée à l'absence d'intérêt des travailleurs à y participer. Toutefois, il faut interpréter cette donnée avec prudence, car il s'agit de la perception des répondants rencontrés, qui représentent l'employeur dans la majorité des cas. Enfin, malgré la présence de comités paritaires, selon nos observations et celles de Desmarais (2004), les comités ne disposent pas toujours de moyens suffisants pour procéder à l'identification des risques de façon exhaustive et c'est ici que les acteurs externes en SST peuvent s'avérer d'une grande aide, surtout dans les PE ayant une main-d'œuvre immigrante.

En ce qui concerne les particularités qui influencent la prise en charge des petites entreprises, nos résultats rejoignent ceux de d'Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg (2000) et de Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton (2007) qui associent la petite entreprise à un niveau d'éducation des employeurs et des travailleurs généralement inférieur et à un faible niveau de syndicalisation, réduisant l'accès des travailleurs à

³² Qui sont résumés dans le tableau 1.2 et 1.3 (p.29-30)

l'information en SST et la participation de ceux-ci en matière de SST. En effet, nos résultats indiquent qu'une proportion significative de travailleurs (52 %), de superviseurs (38 %) et de propriétaires (23 %) possèdent un niveau d'études secondaire. De plus, on note que seulement le tiers des PE de notre échantillon sont syndiquées et que les PE syndiquées sont plus propices à posséder un comité de SST paritaire dans lequel les travailleurs immigrants participent.

Nos résultats vont également dans le même sens que ceux de Desmarais (2004) en ce qui concerne les difficultés des petites entreprises à faire respecter les règles de sécurité auprès des travailleurs (ex. port des EPI). Notons que ce constat était surtout observable dans le cas des travailleurs immigrants.

De plus, comme dans les travaux d'Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg (2000) et de Quinlan et Mayhew (2000), nos illustrations de cas démontrent bien que les PE sont souvent confrontées à des ressources internes limitées. En effet, Desmarais (2004) considère aussi que les PE sont moins susceptibles de posséder une structure organisationnelle offrant un service d'encadrement au niveau de la SST (ex. responsable RH ou SST).

Heureusement, nos résultats confirment que malgré leurs ressources internes limitées, les PE qui embauchent des travailleurs immigrants utilisent les services offerts par les acteurs externes (CSSS, mutuelle, ASP). Ce résultat vient compléter ceux de Desmarais (2004), de Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton (2007) et du ministère britannique chargé de la santé et de la sécurité au travail³³ (HSE, 2005) qui avaient observé cette utilisation des services externes dans les petites entreprises, mais sans égard à l'origine de la main-d'œuvre.

Notons que dans le contexte de la crise économique, dans lequel s'est déroulée notre étude, nous avons observé que les PE sont sensibles aux conséquences de la fluctuation du marché qui influencent les efforts de SST. Ce résultat est corroboré par le HSE (2005) qui confirme également que les gestionnaires de PME sont souvent responsables d'un

³³ Health and Safety Executive (HSE).

éventail de fonctions et ont peu de temps et peu de ressources pour mener à bien leur mandat de SST. Nos résultats confirment également ceux d'Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg (2000) et de Quinlan et Mayhew (2000) qui considèrent que le contexte économique (ex. mondialisation) dans lequel œuvrent de nombreuses PE a d'importantes implications pour la SST.

Enfin, nos résultats vont dans le même sens que ceux que Desmarais (2004) qui observe que les activités de SST ne sont pas une priorité pour les employeurs de PME, surtout lorsqu'elles sont en mode de survie. Néanmoins, nos résultats indiquent que les PE ayant accès à un responsable des ressources humaines ou de la SST³⁴ s'en sortent généralement mieux, car elles ont accès à des connaissances et des ressources leur permettant de mettre en place des stratégies pour surmonter les périodes de ralentissement économique.

La forte proportion d'entreprises de notre échantillon ayant 25 % et plus de travailleurs immigrants et surtout celles dont 50 % et plus des travailleurs sont issus de l'immigration devraient nous inciter à reconsidérer l'image francophone québécoise que l'on peut avoir des PE montréalaises. À ce propos, nos résultats rejoignent ceux de Bouchard (2008) et de Vickers *et al.* (2003) qui démontrent que la réalité des entreprises montréalaises est différente, dans le sens où les petites entreprises dirigées par un propriétaire immigrant sont de plus en plus nombreuses. Aussi, même si la présence d'un dirigeant immigrant ne semble pas avoir d'influence sur la présence des comités de SST, nos résultats semblent concorder avec ceux de Vickers *et al.* (2003) qui observent que ces dernières seraient moins performantes pour accomplir la gestion en santé et sécurité que les entreprises ayant un propriétaire d'origine locale.

En ce qui concerne les problématiques liées à l'embauche de travailleurs immigrants, nos résultats vont dans le même sens que ceux de Krause, N et P.T. Lee (1999), de Lanshay *et al.* (2002), de Lachance (2008), de Sum (1996), de Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert (2002) et de Gravel *et coll.* (2006) qui constatent que les travailleurs immigrants méconnaissent leurs droits et obligations en matière de SST

³⁴ À l'interne ou à l'externe (ex. filiale ou succursale d'un groupe nationale ou international).

et que ces derniers appréhendent la déclaration d'une lésion par crainte de perdre leur emploi ou de ne pas être payés. Toutefois, nos résultats démontrent que les travailleurs immigrants seraient plutôt réticents au port des EPI, contrairement aux résultats de l'étude de Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert (2002) où l'on observe que certains immigrants apportent leur propre équipement afin de se protéger.

Nos données indiquent que 67 % des entreprises du groupe à l'étude ont au moins un membre du comité de SST qui est né à l'extérieur du Canada et que les superviseurs ainsi que les propriétaires dirigeants issus de l'immigration participent, eux aussi, à la prise en charge des mesures de SST et aux comités de SST. On remarque que la majorité des immigrants qui participent activement aux mesures de SST et qui siègent sur des comités ne sont pas des immigrants récents, qu'ils ont eu le temps de s'intégrer et d'apprendre le français ou l'anglais et enfin, qu'ils possèdent plusieurs années d'ancienneté.

Ce mémoire présente des résultats nouveaux concernant les problématiques vécues par les PE embauchant une main-d'œuvre immigrante. On remarque toutefois que les stratégies mises en place pour contrer les problématiques qui sont liées à la formation des travailleurs immigrants ainsi qu'à la culture et aux croyances de ces derniers sont semblables à celles qui ont été énoncés par Lachance (2008). En effet, rappelons que deux grandes entreprises montréalaises syndiquées avaient un système de parrainage et des traducteurs pour la formation en SST. Ces entreprises avaient également mis en place d'autres stratégies intéressantes qui ne sont pas présentes dans les PE de notre échantillon, soit : un programme d'accueil des travailleurs immigrants, des délégués syndicaux trilingues et des pictogrammes pour surmonter les difficultés linguistiques.

Pour ce qui est des autres limites de ce mémoire, rappelons que ce dernier constitue une analyse secondaire des données issues de l'étude initiale et que nous n'utilisons qu'une partie des données. Une étude en profondeur des 28 cas de l'échantillon, telle que présentée dans la section 4.3, aurait été irréalisable dans le cadre d'un projet de mémoire étant donné la quantité substantielle de données recueillies.

Aussi, au moment de faire les analyses pour ce mémoire de maîtrise, la cueillette de données auprès des travailleurs n'était pas achevée (projet initial), ce qui fait que nous n'avons pas le point de vue des travailleurs.

Soulignons également que ce projet de recherche porte seulement sur les petites entreprises de la région de Montréal et ne tient pas compte des régions désignées par le Ministère des communautés culturelles et de l'immigration (MCCI) pour l'établissement des immigrants et des réfugiés.

Enfin, même si les entreprises de notre échantillon proviennent de secteurs assez variés comparativement aux autres études portant sur les comités de SST, notre échantillon exclut les PE de certains secteurs qui, selon les travaux de Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siegert (2002), emploient principalement des travailleurs immigrants (la construction, l'entretien domestique, les soins aux personnes à domicile, la confection des vêtements, les hôtels et les restaurants). Ce constat constitue une piste intéressante pour de futurs projets de recherche portant sur la SST et les travailleurs immigrants.

CONCLUSION

En conclusion, malgré le fait que certaines petites entreprises montréalaises semblent gérer efficacement la SST en l'absence d'un comité de SST, on remarque que ces dernières reçoivent généralement le support de leur siège social, d'un responsable des ressources humaines ou de la SST, ou d'acteurs externes (ASP, mutuelle, CSSS).

Néanmoins, nous croyons que plusieurs travaux portant sur les comités de SST, dont ce mémoire, démontrent l'importance de mettre en place des dispositions légales plus contraignantes qui incluent tous les secteurs d'activité concernant la mise en place de comités de SST dans les petites entreprises. De plus, nous croyons que la CSST ainsi que les autres acteurs externes devraient s'engager davantage au niveau de la formation des membres de comités dans les petites entreprises et surtout dans celles qui embauchent de façon importante une main-d'œuvre immigrante.

Les résultats de ce mémoire devraient fournir aux professionnels de SAT des CSSS et aux autres intervenants en santé au travail (ASP, mutuelles, syndicats, CSST) un ensemble d'observations dont ils pourront se servir afin de mieux adapter leurs interventions aux particularités des petites entreprises montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante. Il est important que ces acteurs accompagnent ces petites entreprises dans la mise en place de leurs comités afin de favoriser l'implication des travailleurs immigrants.

Enfin, dans le contexte actuel, nous croyons que la recherche en SST devrait prendre en compte l'origine des travailleurs, surtout dans les grandes villes où la population d'immigrants est appelée à augmenter afin que ceux-ci puissent aspirer à de meilleures conditions de santé et sécurité au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Amodu, Tola. 2008. «The determinants of compliance with laws and regulations with special reference to health and safety. A literature review». London School of Economics and Political Science for the Health and safety executive (HSE) 2008. Report RR-638. 58p
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la fabrication de produits en métal, de la fabrication de produits électriques et des industries de l'habillement (ASPHME). 2010. *Vers un comité de santé et de sécurité efficace. Guide*. Publication ASPHME. 77 p.
- Baril-Gingras, G., Montreuil, S., Fournier, P.-S., Laflamme, A.-M., Lamonde, F., Bourbonnais, R., Malenfant, R., Messing, K., Trudel, L., Dionne, C., Laroche, E., Bellemare, M., Brisson, C. 2010. «Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi». Mémoire présenté au Groupe de travail de la CSST sur la révision de la LSST, 137 p.
- Berthelette, D. et F. Planché. 1995. Évaluation des programmes de sécurité du travail dans des PME. Études et recherches IRSST (Rapport R-107), Montréal, 56 p.
- Bouchard, Pierre. 2008. *Les entreprises de 11 à 49 employés : portrait de leur réalité linguistique*. Office québécoise de la langue française, Gouvernement du Québec, 56 p.
- Brown, M.P., Domenzain, A. et N. Villoria-Siebert. 2002. «California's Immigrant Workers Speak Up About Health and Safety in the Workplace». Health et Safety policy brief. Labor occupational safety and health program (LOSH). 4p.
- Castonguay, Alec. 2011. «Le Québec a connu une immigration record en 2010». *Le Devoir* (Montréal), 15 février, p. A3.
- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec (CPSSTQ). 2005. *Les outils du comité de santé-sécurité. Guide pratique*. Publication CPSSTQ. 74 p.
- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec (CPSSTQ). 2007. «Avez-vous un bon comité de santé et sécurité?». *Convergence*, vol.10, no 5, p. 4.

- Champoux, D. et J.P. Brun. 1999. *Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal. Études et recherches IRSST (Rapport R-226)*, Montréal, 98 p.
- Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (CSST) s.d. *Historique : La santé et la sécurité du travail d'hier à aujourd'hui*. En ligne : http://www.csst.qc.ca/portail/fr/qui_sommes_nous/historique.htm, consulté le 10 décembre 2009.
- Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (CSST). 2010. *Statistiques annuelles 2009*. DC 200-1046-17. Publications CSST. 160 p.
- Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMTM). 2011. «L'immigration à Montréal, une richesse pour tous!», 14 p.
- Contandriopoulos, A.P., Champagne, F., Potvin, L., Denis J.L., Boyle, P. 2003. *Savoir préparer une recherche. La définir, la structurer, la financer*. Montréal (Qué.) : Presses de l'Université de Montréal, 196 p.
- Desmarais, Lise. 1994. «Les déterminants de l'efficacité des comités de santé et de sécurité du travail dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 153 p.
- Desmarais, Lise. 2004. «Évaluation de l'implantation des comités de santé et de sécurité du travail : une étude de cas multiples réalisée dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 319 p.
- Dulude, Guylaine. 1990. «La Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses incidences sur la détermination des taux de lésions professionnelles au Québec». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 403 p.
- Eakin, J.M., Lamm, F. et H.J. Limborg. 2000. «International perspective on the promotion of health and safety in small workplace». Dans *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development*, sous la dir. de Frick, Jensen, Quinlan et Wilthagen, p. 227-247. Amsterdam: Édition Pergamon.

- Gravel, S., Brodeur, J.M., Champagne, F., Lippel, K., Patry, L., Boucheron, L., Fournier, M., Vissandjée, B. 2006. «Critères pour apprécier les difficultés d'accès à l'indemnisation des travailleurs victimes de lésions professionnelles». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, vol. 8, no 2, 15 p.
- Gravel, S., Rhéaume, J. et H. Cyr. 2008. «Les stratégies favorables au développement et au maintien de mesures de santé et de sécurité au travail dans les petites entreprises du centre urbain montréalais embauchant une main-d'œuvre immigrante». Protocole accepté printemps 2008, IRSST dossier no. 099-682. 49 p.
- Greene, J.C. et V.J. Caracelli. 1997. «Defining and describing the paradigm issue in mixed-method evaluation'». Dans *Advances in mixed-method evaluation: The challenges and benefits of integrating diverse paradigms*, sous la dir. de Greene, J.C. et V.J. Caracelli, no 74, p. 5-17, San Francisco : Jossey-Bass.
- Gryzwacz, J.G., Quandt, S.A. et T.A. Arcury. 2008. «Immigrant Farmworkers's Health-Related Quality of life: An application of the job demands-control model». *Journal of agricultural safety and health (USA)*, p. 79-92.
- Health and safety executive (HSE). 2005. «Occupational health and safety support systems for small and medium sized enterprises. A Literature Review». Bomet Limited for the Health and safety executive (HSE) 2005. Report RR-410. 129 p.
- Kenneth, George. 1985. «Les comités de santé et de sécurité du travail : tables de concertation ou de négociation?» *Relations industrielles*, vol. 40, no 3, p. 512-528.
- Krause, N et P.T. Lee. 1999. «Working Conditions and health of San Francisco Hotel Room Cleaners». Report to the Hotel Employees and Restaurant Employees International Union from School of Public Health at the University of California, Berkley. 114 p.
- Lachance, André. 2008. «Travailleurs immigrants et SST. Un nouveau continent à découvrir». *Prévention au travail*, vol. 21, no 3 (été), p. 7-14.
- Lansdown, T.C., Deighan, C. et C. Brotherton. 2007. «Health and safety in the small to medium-sized enterprise. Psychosocial opportunities for intervention». Heriot Watt University for the Health and safety executive (HSE) 2007. Report RR-578. 100p.

- Lashuay, N., Burgel, B.J., Harrison, R., Israel, L., Chan, J., Cusic, C., Pun, J.C., Fong, K., Shin, Y. 2002. «We spend Our Days Working in Pain: A Report on Workplace Injuries in the Garment Industry». Asian Immigrant Women Advocates (AIWA). 26 p.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST): L R. Q., Chapitre S-2.1, Édition Yvon Biais, 2009-2010 (4^e édition).
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP): L R. Q., Chapitre A-3.001, Édition Yvon Biais, 2009-2010 (4^e édition).
- Marchand, A. et M. Simard. 1996. Les facteurs influençant l'appui des travailleurs au comité de santé-sécurité du travail, *Recherches sociographiques*, vol. 37, no 2, p. 229-246.
- Mendeloff, J., Nelson, C., Ko, K., Haviland A.M. 2006. «Small Businesses and Workplace Fatality Risk - An Exploratory Analysis». Kauffman-RAND Center for the Study of Small Business and Regulation (TR-371). 104 p.
- Miles, M.B. et A.M. Huberman. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2e édition). Thousand Oaks (California): Sage Publications, 352 p.
- Mintzberg, Henri. 1998. «Le management : voyage au centre des organisations». Paris : Éditions d'organisation, 576 p.
- Monfort, Mikaëlle. 2010. «10 moyen infaillibles pour faire échouer votre CSS (Selon Michel Pérusse)». *Prévention au travail*, vol. 23, no 2 (printemps). p. 38-39.
- O'Grady, John. 2000. «Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance». Dans *Injury and the New World of Work*, sous la dir. de Terrence Sullivan, p. 162-197 (Chapitre 8). Vancouver: UBC Press.
- Parent, B. et G. Sabourin. 2009. «Le comité de SST : pierre angulaire de la prévention». *Prévention au travail*, vol. 22, no 2 (printemps), p. 3 et 7-14.
- Pedneault, Véronique. 2004. «Détermination des facteurs d'efficacité d'un comité de santé et sécurité». Mémoire de maîtrise, Chicoutimi, Université du Québec à Chicoutimi, 183 p.
- Pontaut, Alain. 1985. *Santé et sécurité : un bilan du régime québécois de santé et sécurité du travail, 1885-1985*, Montréal (Qué.) : Édition Boréal Express, 249 p.

- Pouliot, Gaston. 2001. «Le comité paritaire de SST : à l'œuvre et à l'épreuve». *Objectif prévention*. vol. 24, no 1, p. 10-11 et 32.
- Premji, Stéphanie. 2008. Étude aux méthodes mixtes sur la relation entre l'ethnicité et la santé et sécurité du travail. Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 169 p.
- Premji, S., Messing, K., Duguay P., Lippel K. 2008. *Inégalités selon l'ethnicité et le genre dans le risque de lésions professionnelles indemnisées à Montréal : Résultats d'une étude basée sur des données du recensement et de la CSST*. Actes du colloque de l'ACFAS 2008 (Montréal), 15 p.
- Quinlan, M. et C. Mayhew. 2000. «Precarious employment, work re-organisation and the fracturing of OHS management». Dans *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development*, sous la dir. de Frick, Jensen, Quinlan et Wilthagen, Amsterdam: Éditions Pergamon. p. 175-198.
- Simard, M., Lévesque C., et D. Bouteiller. 1986. «Services spécialisés et comités paritaires de santé et sécurité au travail : exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises». *Sociologie et sociétés*, vol. 18, no 2 (octobre), p. 73-86.
- Simard, Marcel. 1998 «L'efficacité en prévention et les comités paritaires en SST». *Objectif prévention*, Automne, p. 8-9.
- Simard, M. et A. Marchand. 1997. «La participation des travailleurs à la prévention des accidents du travail : formes, efficacité et déterminants». Études et recherches IRSST (Rapport R-154), Montréal, 40 p.
- Simard, M., Carpentier-Roy, M.C., Marchand, A., Ouellet, F. 1999. «Processus organisationnels et psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail». Études et recherches IRSST (Rapport R-211), Montréal, 46 p.
- Simard, Marcel. 2000. Étude des mécanismes de prévention et de participation en santé-sécurité du travail au Canada. Rapport final déposé à la CSST, Montréal.
- Simard, M., Carpentier-Roy, M.C., Marchand, A., Ouellet, F. 2002. «Étude exploratoire des dynamiques préventives en santé au travail dans les petits établissements». Études et recherches IRSST (Rapport R-320), Montréal, 40 p.

- Statistique Canada. 2010. *Établissement employeurs selon la taille de l'établissement dans les provinces et territoires, décembre 2009*. Registre des entreprises, Internet.
- Sum, Juliann. 1996. *Navigating the California Workers' Compensation System: The injured Worker's Experience. An Evaluation of Services to Inform and Assist Injured Workers in California*. University of California at Berkeley (San Francisco) for the Commission on Health and Safety and Workers' Compensation. En ligne : <http://www.lohp.org/docs/pubs/navigate.html>, consulté le 10 décembre 2009.
- Trudel, L., Simard C. et N. Vonarx. 2007. «La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire?» *Recherches qualitatives (hors série)*, no 5, p. 38-45.
- Vickers, I., Baldock, R., Smallbone, D., Ekanem I. 2003. «Cultural influences on health and safety attitudes and behaviour in small businesses». London, Middlesex University Business School for the Health and safety executive (HSE) 2003. Report RR150.. 168 p.
- Ville de Montréal (Direction du développement économique et urbain, Division des affaires économiques et institutionnelles). 2008. Enquête sur la population active, agglomération de Montréal. 26 p.
- Yin, Robert K. 2003. *Case study research : Design and method* (3e édition). Thousand Oaks (California): Sage Publications, 200 p.

ANNEXE A

GRILLE D'ENTREVUE AVEC LE OU LES RÉPONDANTS DE SST

Mesure de SST dans les PE embauchant des travailleurs immigrants

Grille d'entrevue avec les responsables de SST dans l'entreprise

Date : ____ / ____ / ____
 jour mois année

No de questionnaire ____
(à remplir par l'équipe de recherche)

Volet 1 : Comité et représentants SST

1. Y-a-t-il un comité de SST dans votre entreprise?

- Oui
 Non (passez à la question 1.1.5, page suivante)

1.1 Si oui, veuillez répondre aux questions suivantes :

1.1.1 Ce comité est-il formellement inscrit auprès de la CSST?

1.1.2 Depuis combien de temps ce comité existe-t-il?

1.1.3 Combien de personnes forment ce comité?

1.1.4 Quelle est la langue de travail de ce comité ? (Cochez toutes les options pertinentes)

- Français
 Anglais
 Autre(s) (spécifier) :

1.1.5 Les moyens dont disposent le comité de SST ou les personnes mandatées dans l'entreprise sont...

Moyens	Appréciation				
	Idéaux	Suffisants	Insuffisants	Aucun	Ne sais pas
1.1.5.1 Budget annuel récurrent	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.2 Budget ponctuel / projets	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.3 Ressources matérielles (incluant locaux)	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.4 Ressources humaines	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.5 Ressources d'information/formation	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.6 Ressources d'innovation (projet, prototype)	<input type="checkbox"/>				
1.1.5.7 Temps de libération accordé	<input type="checkbox"/>				

Commentaires : _____

1.2 Si non (pas de comité de SST dans votre entreprise), y-a-t-il des personnes mandatées en SST dans votre entreprise?

- Oui
- Non (*prenez la question 1.3*)

1.2.1 Si oui, combien de personnes sont mandatées?

1.2.2 Si oui, depuis combien de temps ces personnes sont-elles mandatées?

1.3 De quelle façon le comité ou les personnes mandatées utilisent-ils leur temps de SST?

Étapes de participation	Appréciation de la participation		
	< 25 % du temps	25 - 50% du temps	> 50% du temps
1.3.1 Définition du problème de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.2 Recherche pistes de solutions et de moyens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.3 Implanter les solutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.4 Faire le suivi et les corrections des solutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.5 Autre : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

2. Quels sont vos mandats de SST dans l'entreprise ?

Mandats	Répondants		
	1	2	3
1- S'il y a plus de 3 répondants participant à l'entrevue, merci d'utiliser des feuilles supplémentaires. 2- S'il n'y a qu'un seul répondant, mais que celui-ci décrit les mandats de ses collègues, veuillez le spécifier en cochant la case « Non-présent » dans les cadrans ci-dessus.			
2.1 Qui représentez-vous dans vos fonctions de SST? (cochez toutes les options applicables)	<input type="checkbox"/> Travailleurs <input type="checkbox"/> Employeurs <input type="checkbox"/> Préventionnistes	<input type="checkbox"/> Travailleurs <input type="checkbox"/> Employeurs <input type="checkbox"/> Préventionnistes	<input type="checkbox"/> Travailleurs <input type="checkbox"/> Employeurs <input type="checkbox"/> Préventionnistes
2.2 Quel est votre mandat de SST?			
2.3 Depuis combien de temps êtes-vous assigné à ce mandat?	(semaines, mois, années)	(semaines, mois, années)	(semaines, mois, années)
2.4 Combien d'heures consacrez-vous à la prise en charge des mesures de SST?	_____ heures par... semaine <input type="checkbox"/> mois <input type="checkbox"/> année <input type="checkbox"/>	_____ heures par... semaine <input type="checkbox"/> mois <input type="checkbox"/> année <input type="checkbox"/>	_____ heures par... semaine <input type="checkbox"/> mois <input type="checkbox"/> année <input type="checkbox"/>
2.5 Formation en SST acquise (certification autre que celles prévues par la loi)	Canada		
	Hors-Canada		
2.6 Expérience antérieure en SST	Canada		
	Hors-Canada		

3. La formation en SST des travailleurs

3.1 Les nouveaux employés sont-ils initiés à leurs tâches (méthode de travail)?

- Oui
 Non
 Ne sais pas

3.1.1 Si oui, combien d'heures consacre-t-on à cette initiation?

_____ heures

3.2 À votre connaissance, combien de travailleurs dans votre entreprise ont une formation en SST et combien de temps est consacré à cette formation?

Types de formation en SST	Nombre de travailleurs formés						Total approximatif des heures de formation (Pour l'ensemble des travailleurs/année)
	> 75%	50-74%	25-49%	< 25%	Aucun	Ne sais pas	
3.2.1 Orientation structurée à l'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ heures
3.2.2 Formation aux normes minimales prescrite par la loi (ex. secourisme, chariot élévateur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ heures
3.2.3 Information/formation en cours d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ heures
3.2.4 Formation certifiée autre que prescrite par la loi (ex. centre patronal, Association sectorielle paritaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ heures

Commentaires : _____

3.3 Dans le cadre de ces formations/séances d'information SST aux travailleurs, quels sujets ont été abordés? (Cochez toutes les options pertinentes)

- Utilisation des équipements de protection personnelle
- Utilisation sécuritaire de l'équipement
- Utilisation sécuritaire des produits et matériaux (ex. SIMDUT)
- Risques à la santé (ex. bruit, solvant, etc.)
- Moyens préventifs
- Déclaration d'une maladie ou d'une blessure liée au travail
- Procédures de travail sécuritaire
- Application des mesures d'urgence
- Signalement d'un risque potentiel
- Formulation d'une demande d'indemnisation
- Aucune formation
- Autre(s) sujet(s) :

3.4 Sous quelles formes l'information/formation SST a été offerte aux travailleurs? (Cochez toutes les options pertinentes)

- Dépliant
- Affiche
- Guide
- Vidéo
- Cours
- Simulation
- Démonstration par le superviseur
- Démonstration par les professionnels de SAT du CSSS
- Démonstration par les collègues
- Pratique supervisée (mentorat, parrainage, apprentis)
- Aucune formation
- Autre(s) forme(s) :

4. Caractéristiques socioprofessionnelles du/des responsable(s) de SST

Questions		Répondants		
		1	2	3
4.1	Emploi occupé :			
4.2	Formation professionnelle : (Spécifiez la formation au Canada et/ou hors-Canada)	Canada		
		Hors-Canada		
4.3	Expérience professionnelle antérieure : (Spécifiez les expériences antérieures pertinentes au Canada et/ou hors-Canada)	Canada		
		Hors-Canada		
4.4	Reconnaissance canadienne de la formation et des expériences acquises dans un autre pays (Spécifiez, si applicable)	<input type="checkbox"/> Reconnaissance obtenue <input type="checkbox"/> Reconnaissance en voie d'obtention <input type="checkbox"/> Reconnaissance refusée <input type="checkbox"/> Reconnaissance non-demandée	<input type="checkbox"/> Reconnaissance obtenue <input type="checkbox"/> Reconnaissance en voie d'obtention <input type="checkbox"/> Reconnaissance refusée <input type="checkbox"/> Reconnaissance non-demandée	<input type="checkbox"/> Reconnaissance obtenue <input type="checkbox"/> Reconnaissance en voie d'obtention <input type="checkbox"/> Reconnaissance refusée <input type="checkbox"/> Reconnaissance non-demandée

5. Caractéristiques sociodémographiques du/des responsable(s) de SST

Questions		Répondants		
		1	2	3
5.1	Genre	Homme Femme	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.2	Catégorie d'âge	< 25 ans 25-44 ans 45 et +	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.3	Lieu de naissance	Canada Hors-Canada	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.4	Durée de séjour au Canada : (si né hors-Canada)	< 5 ans 5-9 ans 10 -15 ans > 15 ans	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.5	Plus haut niveau de scolarité atteint (ou équivalent)	Primaire (6ans) Secondaire (11-12) Formation technique (9-12 ans) Post-secondaire (13-14 ans) Universitaire (15 ans et plus) Ne sais pas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.6	Langue maternelle	Français Anglais Autre (si autre, spécifiez)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.7	Langue(s) de travail (Cochez toutes les options pertinentes)	Français Anglais Autre(s) (si autre(s), spécifiez)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Volet 2 : Dynamique de prise en charge des mesures de SST

6. Les problèmes de SST et la participation à la résolution de ces problèmes

6.1 D'après vous (responsable SST dans l'entreprise), quelle est la récurrence des accidents ou des maladies professionnelles connues et consignées dans les dossiers de l'entreprise ?
(Réponse approximative)

6.2 D'après vous (responsable SST dans l'entreprise), combien d'interventions de l'équipe SAT du CSSS et/ou de la CSST ont été faites dans l'entreprise :
(Réponse approximative)

	SAT CSSS	CSST
6.2.1 Depuis 1 an		
6.2.2 Au cours des deux dernières années		
6.2.3 Au cours des cinq dernières années		

6.3 Qui sont les personnes qui participent à la résolution des problèmes de SST dans votre entreprise?

Acteurs	Participation					
	Toujours	Souvent	Occasion	Jamais	Ne sais pas	N/A
6.3.1 Propriétaires-dirigeants	<input type="checkbox"/>					
6.3.2 Superviseurs immédiats	<input type="checkbox"/>					
6.3.3 Membres du comité de SST	<input type="checkbox"/>					
6.3.4 Travailleurs	<input type="checkbox"/>					
6.3.5 Délégués syndicaux	<input type="checkbox"/>					
6.3.6 Consultants externes	<input type="checkbox"/>					

Commentaires : _____

6.4 À quel point les professionnels de SST externes influencent-ils la prise en charge des mesures de SST dans l'entreprise?

6.4.1 Professionnels de SAT des CSSS	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
6.4.1.1 Réaliser l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.1.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.1.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.1.4 Soutenir la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.2 Inspecteurs ou conseillers de la CSST	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
6.4.2.1 Réaliser l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.2.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.2.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.2.4 Soutenir la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.3 Conseillers des associations sectorielles paritaires (ASP)	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
L'entreprise fait-elle partie d'une ASP?					
<input type="checkbox"/> Oui					
<input type="checkbox"/> Non (<i> passez à la question 6.4.4</i>)					
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
6.4.3.1 Réaliser l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.3.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.3.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.3.4 Soutenir la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.4 Conseillers des mutuelles de prévention	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
L'entreprise fait-elle partie d'une mutuelle?					
<input type="checkbox"/> Oui					
<input type="checkbox"/> Non (<i> passez à la question 6.4.5</i>)					
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
6.4.4.1 Réaliser l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.4.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.4.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.4.4 Soutenir la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4.5 Consultants privés (externes)	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
-------------------------------------	--	--	--	--	--

L'entreprise a-t-elle déjà eu recours à des consultants privés en SST? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (<i>prenez en compte la question 7</i>)	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
	<input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/>				

Commentaires : _____

7. Canaux de communication de SST

7.1 Qui informe les travailleurs au sujet de la SST? (*Cochez toutes les options applicables*)

- 7.1.1 Propriétaires-dirigeants
- 7.1.2 Superviseurs immédiats
- 7.1.3 Membres du comité SST
- 7.1.4 Travailleurs
- 7.1.5 Professionnels de SAT des CSSS
- 7.1.6 Inspecteurs ou conseillers CSST
- 7.1.7 Associations sectorielles paritaires
- 7.1.8 Mutuelles de prévention
- 7.1.9 Consultants privés (externes)
- 7.1.10 Autre : _____

7.2 Quels moyens sont utilisés pour communiquer avec les travailleurs au sujet de la SST?
 (*Cochez toutes les options applicables*)

- 7.2.1 Rencontres/réunions d'équipe/réunions de direction
- 7.2.2 Vive voix
- 7.2.3 Babillard
- 7.2.4 Messages écrits (ex. via les talons de paye)
- 7.2.5 Autre : _____

7.3 À quelle fréquence y a-t-il communication avec les travailleurs au sujet de la SST?

- 1 fois par semaine
- 1 fois par mois
- 3 à 4 fois par année
- 1 fois par année
- De façon ponctuelle

8. Quels sont les arguments de SST entendus au sein de votre entreprise ?

	Les mesures de SST...	Oui	Non	Qui soutient ces arguments?			
				Propriétaires dirigeants	Superviseurs immédiats	Travailleurs	Membres comité SST
1	améliorent la santé des travailleurs			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	augmentent la production			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	augmentent la productivité des travailleurs			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	augmentent la qualité des produits			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	augmentent les coûts de production			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	demandent des compétences que l'entreprise n'a pas			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	demandent trop de temps			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	diminuent les coûts de cotisations CSST			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	mobilisent les travailleurs autour d'une même préoccupation de SST			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	montrent que l'employeur se préoccupe des travailleurs			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	ralentissent la production			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	réduisent les bénéfices			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	rendent les travailleurs plus heureux/contents			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	risquent d'augmenter les déclarations des accidents et des maladies			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	soignent l'image de l'entreprise			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	sont des contraintes (avis, amende, cadenassage)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	autre argument : _____ _____ _____			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Pas d'argument connu ou entendu			<input type="checkbox"/> Oui		<input type="checkbox"/> Non	

Commentaires : _____

9. **Contrôle des mesures de SST : Quelles sont les activités de vérification de SST et à quelle fréquence ont-elles lieu?**

Activités	Fréquence				
	Régulièrement	Annuellement	Suite à un accident	Suite à une inspection	Jamais
9.1 Audit interne (rétrospection)	<input type="checkbox"/>				
9.2 Audit externe (rétrospection)	<input type="checkbox"/>				
9.3 Gestion des équipements de protection individuelle	<input type="checkbox"/>				
9.4 Entretien préventif/maintenance des machines/outils	<input type="checkbox"/>				
9.5 Vérification/pratique des mesures d'urgence	<input type="checkbox"/>				
9.6 Vérification des équipements d'hygiène au travail (ex. ventilation)	<input type="checkbox"/>				

Commentaires : _____

10. **Quelles sont vos connaissances de SST par rapport aux thèmes suivants?**

Thèmes	Connaissances				
	Très bonnes	Bonnes	Moyennes	Limitées	Ne sais pas
10.1 Lois, règlements et normes de SST	<input type="checkbox"/>				
10.2 Personnes ressources en SST	<input type="checkbox"/>				
10.3 Méthodes d'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>				
10.4 Coordination des responsabilités en SST	<input type="checkbox"/>				
10.5 Corrections à apporter aux mesures de SST	<input type="checkbox"/>				

Commentaires : _____

Volet 3 : Caractéristiques de la main-d'œuvre

11. Parcours migratoires

11.1 Parmi les **travailleurs réguliers**, combien sont ...

11.1.1 nés au Canada? _____

11.1.2 immigrants (né à l'extérieur du Canada)? _____

11.1.3 ne sais pas : _____

11.1.2.1 Parmi les travailleurs immigrants, quelle est la durée de séjour au Canada?

< 5 ans :	_____ %	} Total :	100 %
5-10 ans :	_____ %		
> 10 ans :	_____ %		
Ne sais pas :	_____ %		

11.1.2.2 Parmi les travailleurs immigrants, quel est le statut d'arrivée au Canada?

Visiteur/étudiant :	_____ %	} Total :	100 %
Réfugié/requérant au statut de réfugié :	_____ %		
Immigrant reçu (indépendant, réunification familiale) :	_____ %		
Immigrant investisseur :	_____ %		
Ne sais pas :	_____ %		

11.2 Parmi les **travailleurs temporaires**, combien sont ...

(s'il n'y a pas de travailleurs temporaires, passez à la question 11.3)

11.2.1 nés au Canada? _____

11.2.2 immigrants (né à l'extérieur du Canada)? _____

11.2.3 ne sais pas : _____

11.3 Parmi les **travailleurs par agence**, combien sont ...

(s'il n'y a pas de travailleurs par agence, passez à la question 11.4)

11.3.1 nés au Canada? _____

11.3.2 immigrants (né à l'extérieur du Canada)? _____

11.3.3 ne sais pas : _____

Commentaires : _____

11.4 En ce qui concerne les **superviseurs/contremaîtres**,

(s'il n'y a pas de superviseurs/contremaîtres, passez à la question 11.5)

11.4.1 combien y a-t-il de superviseurs/contremaîtres (nombre) : _____

11.4.2 combien sont nés au Canada? _____

11.4.3 combien sont immigrants (né à l'extérieur du Canada)? _____

11.4.4 ne sais pas : _____

11.4.3.1 Parmi les superviseurs/contremaîtres immigrants, quelle est la durée de séjour au Canada?

< 5 ans :	_____ %	} Total : 100 %
5-10 ans :	_____ %	
> 10 ans :	_____ %	
Ne sais pas :	_____ %	

11.4.3.2 Parmi les superviseurs/contremaîtres immigrants, quel est le statut d'arrivée au Canada?

Visiteur/étudiant :	_____ %	} Total : 100 %
Réfugié/requérant au statut de réfugié :	_____ %	
Immigrant reçu (indépendant, réunification familiale) :	_____ %	
Immigrant investisseur :	_____ %	
Ne sais pas :	_____ %	

11.5 En ce qui concerne les **propriétaires-dirigeants** rattachés physiquement à l'entreprise (excluant les dirigeants des sièges sociaux),

11.5.1 combien y a-t-il de propriétaires-dirigeants (nombre) : _____

11.5.2 combien sont nés au Canada? _____

11.5.3 combien sont immigrants (né à l'extérieur du Canada)? _____

11.5.4 ne sais pas : _____

11.5.3.1 Parmi les propriétaires-dirigeants immigrants, quelle est la durée de séjour au Canada?

< 5 ans :	_____ %	} Total : 100 %
5-10 ans :	_____ %	
> 10 ans :	_____ %	
Ne sais pas :	_____ %	

11.5.3.2 Parmi les propriétaires-dirigeants immigrants, quel est le statut d'arrivée au Canada?

Visiteur/étudiant :	_____ %	} Total : 100 %
Réfugié/requérant au statut de réfugié :	_____ %	
Immigrant reçu (indépendant, réunification familiale) :	_____ %	
Immigrant investisseur :	_____ %	
Ne sais pas :	_____ %	

12. Origine ethnolinguistique

Questions		Catégories de travailleurs		
		Travailleurs réguliers	Superviseur(s)	Propriétaire(s)-dirigeant(s)
12.1 Pays ou régions géographiques d'origine <i>(Inscrire les principaux pays ou régions géographiques, incluant celui des propriétaires-dirigeants)</i>	ex. : 1. Canada	20 %	75 %	100 %
	ex. : 2. Amérique Latine	60 %	25 %	0 %
	1.	%	%	%
	2.	%	%	%
	3.	%	%	%
	4.	%	%	%
5.	%	%	%	
12.2 Langue maternelle <i>(Inscrire les langues maternelles les plus entendues)</i>	ex. : 1. Anglais	50 %	75 %	100 %
	ex. : 2. Espagnol	50 %	25 %	0 %
	1.	%	%	%
	2.	%	%	%
	3.	%	%	%
	4.	%	%	%
5.	%	%	%	

13. Langue et milieu de travail

Questions		Catégories de travailleurs		
		Travailleurs réguliers	Superviseur(s)	Propriétaire(s)-dirigeant(s)
13.1 Langue(s) au travail: <i>(Inscrivez toutes les options applicables)</i>	Français	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anglais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Autre(s) langue(s) <i>(spécifiez)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2 Langue(s) de formation interne et externe aux mesures de SST: <i>(Inscrivez toutes les options applicables)</i>	Français	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anglais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Autre(s) langue(s) <i>(spécifiez)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

14. Informations socio-économiques

Questions	Catégories de travailleurs		
	Travailleurs réguliers	Superviseur(s)	Propriétaire(s)-dirigeant(s)
14.1 Genre:	Femme	%	%
	Homme	%	%
14.2 Âge:	Moins de 25 ans	%	%
	Entre 25 et 45 ans	%	%
	Plus de 45 ans	%	%
	Ne sais pas	%	%
14.3 Niveau de scolarité:	Moins de 6 ans de scolarité	%	%
	Primaire (6 ans)	%	%
	Secondaire (11-12 ans)	%	%
	Formation technique (9-12 ans)	%	%
	Post-secondaire (13-14 ans)	%	%
	Universitaire (15 ans et plus)	%	%
14.4 Ancienneté dans l'entreprise:	Moins d'un an	%	%
	1 à 3 ans	%	%
	4 à 5 ans	%	%
	Plus de 5 ans	%	%

14.5 Quel est le salaire annuel moyen des travailleurs réguliers de l'entreprise ? _____ \$ / année

ANNEXE B

GRILLE D'ENTREVUE AVEC LES PROFESSIONNELS EN SANTÉ AU TRAVAIL DES CSSS

**Grille d'observation des professionnels de la SAT et des agents
de recherche****Description des mesures de SST dans l'entreprise**Date : ____ / ____ / ____
jour mois année

Année d'ouverture de l'entreprise: _____

Secteur d'activité économique (ex. 2-07): _____

Type d'entreprise:

- Familial
- Manufacturier-industriel unique
- Manufacturier-industriel franchise/succursale
- Autre : _____

Type d'intervention :

- Programmes de santé spécifique / mise à jour
- Expositions hors normes
- Programmes d'intervention ciblée
- Demande de services

Type de mesure :

- Initiée par l'entreprise
- Recommandée par l'inspecteur CSST
- Recommandée par l'équipe SAT du CSSS
- Autre : _____

1. Quelles sont les caractéristiques structurelles de l'entreprise?

1.1 Y a-t-il des associations syndicales ou de travailleurs?

- Oui
- Non (*prenez en compte la question 1.2*)

1.1.1 Si oui, exercent-elles une influence en termes de changements dans la prise en charge des mesures de SST?

1.2 Y a-t-il un comité de SST?

- Oui
- Non (*prenez en compte la question 1.3*)

1.2.1 Si oui, combien de personnes forment ce comité?

1.2.2 Si oui, depuis combien de temps existe le comité (mois, année)?

1.3 Sinon (pas de comité SST), y a-t-il des personnes mandatées en SST?

- Oui
- Non (*prenez en compte la question 1.4*)

1.3.1 Si oui, combien de personnes sont mandatées en SST?

1.3.2 Si oui, depuis combien de temps ces personnes sont-elles mandatées (mois, année)?

1.4 Combien d'interventions l'équipe SAT du CSSS et/ou la CSST ont fait dans l'entreprise :

	SAT CSSS	CSST
1.4.1 Depuis 1 an		
1.4.2 Au cours des deux dernières années		
1.4.3 Au cours des cinq dernières années		

Dynamique de prise en charge des mesures de SST

2. Quels sont les arguments de SST les plus souvent entendus au sein de cette entreprise ?

Les mesures de SST...		Ordre d'importance	Qui soutient ces arguments?			
<i>Encercler les chiffres correspondant aux 5 arguments les plus fréquents</i>		<i>#1 le plus influent #5 le moins influent</i>	Propriétaires dirigeants	Superviseurs immédiats	Travailleurs	Membres comité SST
1	améliorent la santé des travailleurs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	augmentent la production		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	augmentent la productivité des travailleurs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	augmentent la qualité des produits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	augmentent les coûts de production		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	demandent des compétences que l'entreprise n'a pas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	demandent trop de temps		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	diminuent les coûts de cotisations CSST		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	mobilisent les travailleurs autour d'une même préoccupation de SST		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	montrent que l'employeur se préoccupe des travailleurs		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	ralentissent la production		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	réduisent les bénéfices		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	rendent les travailleurs plus heureux/contents		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	risquent d'augmenter les déclarations des accidents et des maladies		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	soignent l'image de l'entreprise		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	sont des contraintes (avis, amende, cadencage)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	autre argument : _____ _____ _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	autre argument : _____ _____ _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2 Avez-vous constaté une différence quant à ces arguments au cours des deux dernières années?

- Oui
 Non

Spécifiez :

2.3 Commentaires :

3. Quelles sont les capacités des propriétaires-dirigeants dans l'entreprise pour...

Capacités	Appréciation des capacités					
	Bonne	Moyenne	Faible	Aucune	Ne sais pas	N/A
3.1 Évaluer les risques en SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Partager les responsabilités de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Appliquer volontairement des mesures correctrices	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Entendre les demandes et besoins de SST des travailleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5 Répondre aux attentes et aux besoins de SST des travailleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6 Initier des projets de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7 Implanter des programmes et mesures SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

4. Quelles sont les capacités des superviseurs pour...

Capacités	Appréciation des capacités					
	Bonne	Moyenne	Faible	Aucune	Ne sais pas	N/A
4.1 Identifier les risques de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Maintenir et faire respecter les règles de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Soutenir et encourager la participation des travailleurs aux mesures de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Initier des projets de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 Implanter des programmes et mesures SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

5. Comment qualifiez-vous la participation en SST des travailleurs pour...

Capacités	Appréciation des capacités					
	Bonne	Moyenne	Faible	Aucune	Ne sais pas	N/A
5.1 Identifier des risques de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 Évaluer des risques de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 Exprimer les besoins en SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 Respecter les règles de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 Initier des projets de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 Participer à l'implantation des programmes ou des mesures de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

6. Quelles sont les capacités du comité de SST ou des personnes mandatées dans l'entreprise pour...

Capacités	Appréciation des capacités					
	Bonne	Moyenne	Faible	Aucune	Ne sais pas	N/A
6.1 Participer aux réflexions et suggestions de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 Concevoir des mesures correctrices et préventives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3 Implanter des mesures correctrices et préventives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4 Évaluer les résultats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

7. Les moyens dont disposent le comité de SST ou les personnes mandatées dans l'entreprise sont...

Moyens	Appréciation					
	Idéaux	Suffisants	Insuffisants	Aucun	Ne sais pas	N/A
7.1 Ressources financières	<input type="checkbox"/>					
7.2 Ressources matérielles (incluant locaux)	<input type="checkbox"/>					
7.3 Ressources humaines	<input type="checkbox"/>					
7.4 Ressources d'information/formation	<input type="checkbox"/>					
7.5 Ressources d'innovation	<input type="checkbox"/>					
7.6 Temps de libération accordé	<input type="checkbox"/>					

Commentaires : _____

8. Les professionnels de SST externes influencent la prise en charge des mesures de SST dans l'entreprise pour...

9.1 Professionnels SAT des CSSS	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
8.1.1 Réaliser l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.4 Soutenir la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2 Inspecteurs ou conseillers de la CSST	Influence sur la prise en charge des mesures SST				
	Beaucoup	Moyen	Peu	Pas du tout	Ne sais pas
8.2.1 Imposer l'évaluation des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2.2 Modifier la perception des risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2.3 Changer l'attitude de responsabilisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2.4 Obliger la participation au déploiement des mesures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

9. L'entreprise se conforme-t-elle aux normes minimales de SST? (Cochez toutes les options applicables)

- Secourisme
- Certification
- Trousses/équipement de premiers secours
- Équipements spécifiques
- Communication
- Autre : _____

10. Comment peut-on caractériser la prise en charge des mesures de SST dans l'entreprise?

10.1 Première observation – Date : _____

Intervention SAT présentement en cours (ex. Programmes de santé spécifiques / mise à jour, expositions hors normes, programmes d'intervention ciblée, demande de services)	Appréciation de la prise en charge			
<i>(Nommez les programmes par ordre chronologique du plus récent au plus éloigné en spécifiant l'année de début)</i>	Programme appliqué... Entièrement Partiellement Abandonné Ignoré			
10.1.1 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.2 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.3 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.4 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

10.2 Deuxième observation – Date : _____

Intervention SAT présentement en cours (ex. Programmes de santé spécifiques / mise à jour, Expositions hors normes, Programmes d'intervention ciblée, Demande de services)	Appréciation de la prise en charge			
<i>(Nommez les programmes par ordre chronologique du plus récent au plus éloigné en spécifiant l'année de début)</i>	Programme appliqué... Entièrement Partiellement Abandonné Ignoré			
10.2.1 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2.2 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2.3 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2.4 <i>(Nommez le programme)</i> Année de début : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

ANNEXE C

EXEMPLE DE DOSSIER ADMINISTRATIF

No de questionnaire : XX
(à remplir par l'équipe de recherche)**DONNÉES EXTRAITES DU DOSSIER ADMINISTRATIF (SST)**
Caractérisation de l'établissement (cueillette de données)**Fiche établissement SISAT (p. 1)**

Numéro SISAT/dossier : XXXXX

1. Secteur d'activité économique (ex. 2-07): 1-05-3041 (05 : Fabrication de produits en métal; 3041: Industrie du revêtement sur commande de produits en métal)
2. Année du début des opérations : 10/04/1986 (jour/mois/année)

Grille PSPS : collecte de données générales (normes minimales)

Date : 2009-09-16

3. Nombre de travailleurs (p. 1) : Jour : 40
4. Secouristes (p. 1)
 - 4.1. requis : 1
 - 4.2. certifiés : 2
5. Trousses de premier secours (p.1) :
 - 5.1. Identifiée : 1 (près de la douche oculaire)
 - 5.2. Contenu réglementaire : Oui
 - 5.3. Conforme : NA oui non NA
6. Communication et affichage (p. 2) :
 - 6.1. Système de communication disponible (int./ext.) : oui non NA
 - 6.2. Affichage adéquat :
 - 6.2.1. Nom des secouristes : oui non NA
 - 6.2.2. Numéros de téléphone : oui non NA
 - 6.2.3. Localisation des trousses : oui non NA
 - 6.3. Plan d'évacuation d'urgence : oui non NA
 - 6.4. Communication et affichage conforme : oui non NA
7. Registre d'accidents, d'incidents et des premiers secours (p. 2)
 - 7.1. registre rempli par les secouristes : oui non NA

7.2. conforme : oui non NA

N.B. Être plus rigoureux sur la façon de compléter le registre

8. Problèmes de santé spécifique identifiés (p. 3) :

8.1. accident traumatique : NA

8.2. coupure/amputation : NA

8.3. réaction allergique : NA

8.4. brulure thermique et chimique : NA

8.5. infections causés par liquides biologiques : Oui

8.6. Intoxications : Oui (acide fluorhydrique)

8.7. Autres : NA

9. Matériel conforme (p.3) :

oui non NA

Grille de caractérisation de l'entreprise

Date : 2007-03-21

10. Poste de la personne contact (p. 1) : Gérant général

10.1. Membre du CSS : Non

11. Organisation de l'entreprise (p.1) :

11.1. Présence d'un syndicat : Non

11.2. Mutuelle de prévention : Non

11.3. Association sectorielle paritaire : Non

11.4. Présence d'un CSS : Non

11.5. Composition du CSS : NA

12. Activités de l'établissement (p.2) : Spécialisé dans le traitement de surface pour l'industrie aéronautique militaire et transport. Traitement chimique (électro placage, anodisation et peinture)

13. Variation saisonnière à la production : Augmentation de production juin et décembre. Mois de juillet fermé (2 semaines de la construction).

14. Organisation du travail (p. 2)

14.1. Personnel

14.1.1. Nombre de travailleurs total : NA

14.1.2. Nombre de travailleurs actuels à la production : 32

14.1.3. Travailleurs bureaux : 8

14.1.4. Nombre d'employés minimum : NA

14.1.5. Nombre d'employés maximum : NA

14.1.6. Taux de roulement à l'embauche :

faible moyen élevé

14.1.7. Employés d'été :

oui non

14.1.8. Travailleurs d'agence :

oui non NA

N.B. 4-5 employés

14.1.9. Stagiaires :

oui non NA

14.2. Nombre de quarts de travail :

14.2.1. Jour : 1 quart (7h30 – 16h30) : 29 employés; + 2 travailleurs (7h00-16h00)

14.2.2. Soir : 1 quart (15h00 – 22h00 : 3 employés

14.2.3. Nuit : NA

14.3. Horaire rotatif : Non

14.4. Nombre de jour par semaine à la production : 5

14.5. Rémunération : à l'heure

14.6. Langue(s) parlée(s) par les travailleurs : Français et Anglais

15. Organisation de la SST (p.3)

15.1. Programme de prévention : Non

15.2. Politique d'information et de formation en SST : Non

15.3. Programme d'entretien préventif de l'équipement : Non

15.4. Politique pour les équipements de protection individuelle : Non (Gants sont fournis)

15.5. Évaluation environnementales antérieures : Oui (CLSC)

15.6. Surveillance médicales antérieures : NA

15.7. Registre des matières premières : Oui

15.8. Fiche signalétique : Oui

15.8.1. Valides (moins de 3 mois) : Oui

15.9. Travailleurs indemnisés à la CSST pour maladie professionnelles : Oui (surdité)

16. Tableau d'identification des risques : NA

La caractérisation de la problématique des TMS (Fiche synthèse) p.6-7

17. La visite sommaire des lieux permet-elle d'identifier des facteurs de risques associés aux TMS : Oui. Répétitivité, prise en pince??
18. La visite sommaire des lieux permet-elle d'identifier des fonctions, des tâches ou des postes particulièrement à risque pour les TMS : Oui. Travailleurs à la finition. Mouvement répétitif et prise en pince
19. Les acteurs clés de l'entreprise (en excluant les travailleurs) ont-ils identifié des fonctions, des tâches ou des postes à risques pour les TMS : Oui. Régulier à l'expédition (1 travailleur)
20. Les travailleurs ont-ils identifiés des sites corporels particulièrement affectés par des symptômes précurseurs de TMS : Non
21. Le portrait des lésions indemnisées contient-il les LMS : Oui. Région dorsale et lombaire
22. Le registre des accidents et des maladies professionnelles contient-il des LMS déclaré : Oui. Lésions aux dos, traumatismes
23. Situation de l'établissement (cocher la case qui correspond le mieux à la situation)
- Pas de problématique TMS
 - Problématique TMS potentielle
 - Problématique TMS probable
 - Problématique TMS existante
 - Revoir le processus
24. Quelles actions pourraient être faites dans cet établissement
- Aucune action
 - Aucune action, refaire la caractérisation périodiquement
 - Information générale
 - Intervention de sensibilisation
 - Référer à des ressources externes
 - Intervention ergonomique
 - Autre action

Programme de santé spécifique (mise à jour)

Année : Octobre 2009

- Premier PSSE : 1 mai 1991
- Mise à jour : 1 janvier 1995
- Mise à jour : 9 octobre 2007
- Mise à jour : 19 novembre 2009
- Prochaine mise à jour : 19 novembre 2014

Les risques identifiés dans votre milieu de travail sont :

- Acide fluorhydrique 1 à 5 %;
- Chromate de strontium;
- Bruit;
- Chrome hexavalent;
- Solvants de peinture et de nettoyage (mélange de toluène et acétone)
- Produits d'anodisation et de placage facteur de risque a été omis dans la mise à jour de 2007.
- Secouristes :
 - requis : NA
 - formés : NA
- Trousse :
 - requis : NA
 - présent : NA
- Communication : NA
- Registre des accidents et des maladies professionnelles : NA
- Registre des PSPS : NA
- ANNEXE 1 : Recommandations provenant des rapports d'évaluation environnementale :
NA

AUTRES NOTES :

- Dans le doc. Du SISAT :
 - Présence de CSS : Oui (20-02-2009) avec statut légal : NSP
 - Facteurs de risque :

Catégorie	Facteur de risque ou agresseur	Date retenue
Facteurs de risque chimique	1301030 7664-39-3 Fluorure d'hydrogène (en F) (acide fluorhydrique)	janvier 2006
Facteurs de risque chimique	1306340 7789-06-2 Chromate de strontium (en Cr)	août 2006
Facteurs de risque d'accident	5000010 Éclaboussures de substances toxiques ou corrosives	janvier 2006

Documents attachés au SISAT (PDF) :

Bilan chrome urinaire (07/2006)	18 septembre 2007
CORR signalement chromate strontium (11/2008)	19 novembre 2008
ENV chrome VI et cadmium PMSD (08/2006)	14 février 2008
ENV SOLVANTS (07/2007)	6 septembre 2007
ENV vapeurs solvants PMSD (08/2006)	14 février 2008
Hors norme CORR CHROMATE STRONTIUM (03/2008)	25 mars 2008
Hors norme CORR CHROMATE STRONTIUM (07/2007)	5 août 2008
Hors norme ENV CHROME VI (06/2007)	18 mars 2008
Hors norme ENV PRELIMINAIRE CHROME VI (03/2008)	25 mars 2008
Lettre cyanure (juin 2004)	18 septembre 2007
Lettre gel gluconate (juin 2005)	18 septembre 2007
MoyPrev cyanures_florure d'hydrogène (2005)	17 juillet 2009
TMS FICHE-SYNTÈSE (03/2007)	8 décembre 2008
PSSE MAJ CHROMATE STRONTIUM 2007	9 octobre 2007

Hors normes Girllle de suivi 1 an (09/2009)	16 septembre 2009
MAJ PSSE ACIDE FLUORHYDRIQUE OCTOBRE 2009	19 novembre 2009
PSPS ACIDE FLUORHYDRIQUE (16/09/2009)	5 octobre 2009
HORS NORME SUIVI CHROMATE STRONTIUM 9 FEV 2010	10 février 2010
PSSE MAJ CORR ACIDE FLUORHYDRIQUE (06/2008)	31 juillet 2008
PSSE MAJ PSPS ACIDE FLUORHYDRIQUE (06/2008)	31 juillet 2008
PSPS CYANURES, SUBSTANCES TOXIQUES, FLUORURE D'HYDROGÈNE 27 MAI 2009	29 mai 2009
Hors norme ENV CHROMATE STRONTIUM (04/2008)	16 juin 2008
Hors norme ENV CHROMATE DE STRONTIUM (11/2008)	16 février 2009