

**Prise en charge  
de la sécurité  
dans les petites entreprises  
des secteurs de l'habillement  
et de la fabrication  
de produits en métal**

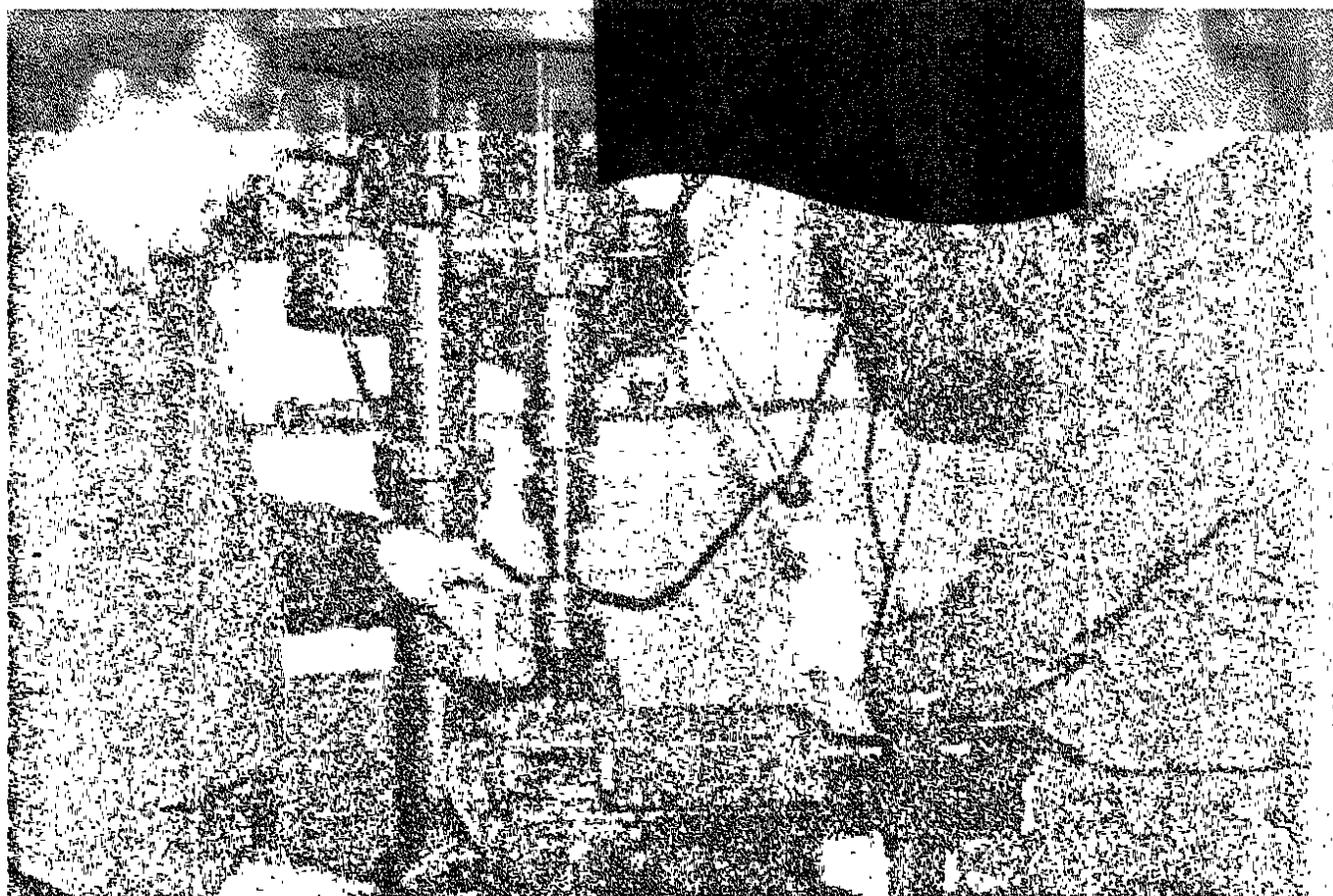


**ÉTUDES ET  
RECHERCHES**

Danièle Champoux  
Jean-Pierre Brun

Septembre 1999 R-226

**RAPPORT**



**IRSST**  
Institut de recherche  
en santé et en sécurité  
du travail du Québec

## La recherche, pour mieux comprendre

L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) est un organisme de recherche scientifique voué à l'identification et à l'élimination à la source des dangers professionnels, et à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes. Financé par la CSST, l'Institut réalise et finance, par subvention ou contrats, des recherches qui visent à réduire les coûts humains et financiers occasionnés par les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Pour tout connaître de l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement au magazine *Prévention au travail*, publié conjointement par la CSST et l'Institut.

Les résultats des travaux de l'Institut sont présentes dans une série de publications, disponibles sur demande à la Direction des communications.

Il est possible de se procurer le catalogue des publications de l'Institut et de s'abonner à *Prévention au travail* en écrivant à l'adresse au bas de cette page.

### ATTENTION

Cette version numérique vous est offerte à titre d'information seulement. Bien que tout ait été mis en œuvre pour préserver la qualité des documents lors du transfert numérique, il se peut que certains caractères aient été omis, altérés ou effacés. Les données contenues dans les tableaux et graphiques doivent être vérifiées à l'aide de la version papier avant utilisation.

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Québec

IRSST - Direction des communications  
505, boul. de Maisonneuve Ouest  
Montréal (Québec)  
H3A 3C2  
Téléphone: (514) 288-1551  
Télécopieur: (514) 288-7636  
Site internet : [www.irsst.qc.ca](http://www.irsst.qc.ca)  
© Institut de recherche en santé  
et en sécurité du travail du Québec,

# ÉTUDES ET RECHERCHES

**Prise en charge  
de la sécurité  
dans les petites entreprises  
des secteurs de l'habillement  
et de la fabrication  
de produits en métal**

Danièle Champoux  
Programme organisation du travail, IRSST

Jean-Pierre Brun  
Université Laval

**RAPPORT**

## SOMMAIRE

**Objectifs spécifiques du projet :** Ce rapport présente les résultats d'une recherche s'intéressant à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les petits établissements de moins de 50 travailleurs des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal. La recherche visait essentiellement à :

- 1) explorer les représentations de la SST chez les patrons et les travailleurs dans les petits établissements manufacturiers, et
- 2) cerner les problèmes de SST particuliers aux petits établissements et décrire les liens entre la dynamique de la SST et certaines caractéristiques organisationnelles.

**Méthodologie :** La cueillette de données a été réalisée par entrevues téléphoniques à l'aide d'un questionnaire auprès de 223 patrons de petits établissements dans les secteurs manufacturiers de l'habillement et de la fabrication de produits en métal. Les contacts par téléphone ont permis de rejoindre des établissements dans plusieurs régions du Québec. Les données recueillies ont fait l'objet de traitements statistiques bivariés et multivariés (AFC et CAH).

**Résultats obtenus :** La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans les petits établissements (PE) de moins de 50 travailleurs relève le plus souvent du patron de l'entreprise. Ces patrons considèrent être bien renseignés au point de vue SST et sont satisfaits de la situation dans leur entreprise à cet égard. Ils déclarent majoritairement ne pas avoir de problèmes à gérer la SST dans leur entreprise et ne parviennent pas à se prononcer sur ce qui pourrait les aider à faire plus de prévention. Selon eux, les travailleurs eux-mêmes sont la principale cause des accidents. Ces patrons sont surchargés de travail et isolés : ils n'utilisent absolument pas les services offerts par les associations sectorielles paritaires (ASP) et ne font pas partie de regroupements d'entreprises. Les lacunes en termes de prise en charge de la SST semblent associées à un manque important d'information et de connaissances, aussi décrit dans la littérature. Cependant, il est probable que d'autres facteurs, documentés ailleurs, soient également significatifs : le manque d'incitation économique pour les PE à faire de la prévention, les caractéristiques de la gestion qui font que les coûts associés aux lacunes organisationnelles et aux problèmes de sécurité ne sont pas perçus, la sensibilisation réduite compte tenu du petit nombre des accidents et la difficulté à identifier des solutions accessibles pour ces entreprises aux ressources limitées.

Les petites entreprises de moins de 50 travailleurs ne se comportent pas toutes de la même façon en termes de prise en charge de la SST. Les analyses multivariées ont permis de décrire quatre profils d'entreprise bien caractérisés sur diverses dimensions de l'organisation de la prise en charge de la SST. De manière générale, la prise en charge tend à être meilleure quand la taille des entreprises augmente. Cependant, des entreprises de même taille peuvent être différentes en ce qui a trait aux représentations des patrons, au style de gestion, au partage des responsabilités de même qu'aux activités réalisées en SST. Ainsi, dans certains établissements de moins de

5 travailleurs où aucun comité n'est sur pied, la participation informelle des travailleurs à l'identification des risques et à la surveillance des lieux et équipements est associée à une meilleure performance des activités de prévention.

Les réponses des patrons décrivent la pratique importante et régulière d'activités requises pour assurer l'efficacité de la production, l'inspection des lieux et de l'équipement et l'entretien d'équipement, surtout. Ce résultat inattendu suggère de favoriser l'intégration des activités de prévention aux activités de production afin d'augmenter la sensibilisation à l'utilité de la prévention dans les PE. Par ailleurs, les activités de prévention qui sont pratiquées peuvent différer de façon significative en fonction du secteur industriel et des risques spécifiques qui lui sont associés. Enfin, certains obstacles évoqués par les patrons, leur difficulté à identifier les problèmes aussi bien que des solutions, de même que le peu de temps disponible pour faire de la prévention, suggèrent de faciliter l'accès à des réseaux d'affaire et de SST permettant l'échange d'information et de services adaptés aux contraintes des PE et favorables à l'amélioration des conditions de travail et de santé et de sécurité.

Cette étude exploratoire trace un premier portrait de la prise en charge de la SST dans les petits établissements de moins de 50 travailleurs. L'information produite, complémentaire des profils statistiques disponibles, identifie des pistes qui permettront de mieux cibler les besoins des PE, d'élaborer des stratégies de support adapté à leurs besoins et d'alimenter la recherche.

**Retombées prévisibles :** La diffusion des principaux résultats avec l'aide des associations paritaires des deux secteurs, constitue la première retombée concrète de l'étude. La collaboration avec les deux ASP se poursuivra dans le cadre d'une seconde étude, destinée à approfondir les premiers résultats. En parallèle, des interventions possibles et des ressources à mettre à la disposition de la clientèle particulière que constituent les PE, seront étudiées avec les ASP.

## REMERCIEMENTS

Cette recherche sur la prise en charge de la sécurité dans les petits établissements est le fruit de la collaboration de plusieurs personnes et d'organismes que nous voulons remercier très sincèrement :

- les patrons et les employés des petits établissements qui ont bien voulu nous accorder quelques minutes de leur temps de travail;
- l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) qui, grâce à sa contribution financière, a rendu possible ce projet de recherche;
- les deux associations paritaires (ASP), de la fabrication de produits électriques et de produits en métal d'une part, et de l'habillement d'autre part, qui ont, dès les débuts du projet, apporté leur collaboration à l'étude;
- la Direction de la Prévention-Inspection de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui a délégué un représentant au comité conseil du projet;
- les agents de recherche Louis Roy, Wilfrid Kéré, Maryse Veilleux et Renée-Anne Ouellet pour leur travail au cours des différentes phases de l'étude;
- les collègues du Programme organisation du travail à l'IRSST, Denise Granger, directrice, Paul Massicotte, Esther Cloutier, Patrice Duguay et Sylvie Bond, qui ont apporté leurs commentaires et leur contribution professionnelle au projet.

Les auteurs remercient également les évaluateurs scientifiques dont les commentaires constructifs ont permis d'améliorer le rapport de recherche.

*Note : le genre masculin est utilisé au sens générique, uniquement afin d'alléger la lecture du document.*

## TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE .....	i
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES MATIÈRES .....	v
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES .....	vii
NOTE DES AUTEURS.....	1
1. INTRODUCTION .....	3
2. RECENSION DES ÉCRITS.....	7
3. OBJECTIFS DES TRAVAUX.....	11
4. MÉTHODOLOGIE.....	13
4.1 Élaboration et validation des questionnaires.....	13
4.2 Tentatives de cueillette d'information auprès des travailleurs .....	13
4.3 Constitution de l'échantillon et cueillette des données.....	14
4.4 Constitution du fichier et analyses statistiques .....	16
5. RÉSULTATS .....	17
5.1 Présentation des réponses sous forme de distributions simples.....	17
5.1.1 Profil des patrons .....	17
5.1.2 Profil des entreprises.....	18
5.1.3 Diagnostic des problèmes et gestion de la SST dans les PE.....	20
5.2 Profils de prise en charge de la SST dans les petites entreprises : résultats de l'analyse multivariée.....	25
5.3 Effets de la taille des entreprises et du secteur industriel .....	32
5.3.1 Effet de la taille des entreprises .....	32
5.3.2 Effet du secteur industriel .....	35
6. DISCUSSION.....	39
6.1 Portée et limites.....	39
6.2 Faits saillants.....	39
7. CONCLUSION.....	43
8. BIBLIOGRAPHIE.....	45
ANNEXE 1 QUESTIONNAIRES PATRONS ET TRAVAILLEURS ET DISTRIBUTION DES RÉPONSES OBTENUES .....	49
ANNEXE 2 FAITS SAILLANTS TIRÉS DES QUESTIONNAIRES REMPLIS PAR LES TRAVAILLEURS .....	87
ANNEXE 3 DÉPLIANT D'INFORMATION SUR L'ÉTUDE ENVOYÉ AUX ENTREPRISES .....	103

**LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES**

Tableau 1 :	Répartition des lésions et des jours perdus imputables aux petits établissements (masse salariale < 1 500 000 \$) et aux plus grands établissements (masse salariale > 1 500 000 \$), Québec, 1993 .....	4
Tableau 2 :	Répartition des établissements validés selon la taille et le secteur dans le fichier de travail .....	15
Tableau 3 :	Répartition des entreprises de l'échantillon selon le nombre de travailleurs et le secteur industriel .....	16
Tableau 4 :	Synthèse des profils de prise en charge de la SST dans les PE .....	26
Figure 1 :	Répartition des causes d'accidents du travail .....	20
Figure 2 :	Représentation des responsabilités en SST .....	21
Figure 3 :	Pratique d'activités SST .....	22
Figure 4 :	Représentation des problèmes en gestion de la SST .....	23
Figure 5 :	Souhaits pour l'aide en gestion de la SST .....	23
Figure 6 :	Représentation des obstacles à l'amélioration de la SST .....	23

## NOTE DES AUTEURS

La rédaction d'un rapport de recherche impose aux auteurs des choix quant à la forme de présentation des résultats. La problématique de la santé et de la sécurité du travail dans les petites entreprises a été peu étudiée, aussi une présentation détaillée a été retenue ici. Dans le but de répondre à des préoccupations ou à des besoins variés, les données sont donc successivement présentées sous trois angles complémentaires : les résultats bruts, les profils de gestion de la SST obtenus par analyse multivariée, puis les variantes associées à l'effet de la taille des entreprises et du secteur industriel. Ce choix a comme conséquence certaines répétitions dont les auteurs sont conscients. Les membres du comité aviseur au projet, représentant les associations paritaires des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal, et la Direction de la Prévention-Inspection de la CSST, ont jugé utile ce niveau de détail. Une stratégie différente sera utilisée pour le Résumé qui fera l'objet d'une diffusion plus large et prendra la forme d'une synthèse des résultats.

## 1. INTRODUCTION

Selon la plus récente étude du Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, plus de 98 % des entreprises du Québec en 1995 étaient des petites et moyennes entreprises (PME) (MICST, 1998). Les PME constituent le plus grand nombre d'entreprises et sont les plus importants créateurs d'emplois en Amérique du Nord. La définition la plus courante d'une PME fixe le nombre de salariés à moins de 250 dans le secteur manufacturier, et à moins de 100 dans les autres secteurs. Compte tenu du très grand nombre et de la variété des entreprises constituant donc des PME, nous avons choisi de cibler les petites entreprises (PE) de 50 salariés et moins. Elles comptaient pour 96,5 % des entreprises en 1995, et on y retrouvait 33,1 % des emplois totaux et 30,9 % des emplois manufacturiers en 1994 (MICST, 1998).

En dépit de leur importance économique et de la population de salariés qu'elles regroupent, les PE ont peu fait l'objet de recherches en santé et sécurité du travail en Amérique du Nord, contrairement à l'Europe. Si les recherches sont à peu de choses près inexistantes, le support offert à ces établissements au plan de la santé et de la sécurité du travail est tout aussi problématique. Bien que généralement patrons et travailleurs aient les mêmes droits et obligations de base que les autres catégories d'établissements, certaines dispositions de la LSST relatives au programme de prévention et au comité de santé et de sécurité paritaire s'appliquent différemment dans les petites entreprises de 20 travailleurs ou moins<sup>1</sup>. De plus, le taux de cotisation de l'unité s'applique uniformément aux petits établissements<sup>2</sup>, ce qui les prive d'une incitation économique à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Par ailleurs, les difficultés de prise de contact avec les petites entreprises, leur éparpillement géographique, leur courte durée de vie, sont quelques-uns des facteurs qui font que les PE sont largement laissées à elles-mêmes en matière de sécurité du travail.

Cette situation est à présent reconnue par les intervenants en SST et tous sont d'accord pour y remédier. L'établissement d'un plan stratégique d'intervention auprès des PE nécessite une démarche rigoureuse à partir d'un état de la situation permettant de mieux comprendre la dynamique de la SST dans les PE. Même si quelques indices statistiques et les témoignages de

---

<sup>1</sup> Pour les établissements des secteurs prioritaires tel celui de la fabrication de produits en métal, tous les établissements doivent élaborer et faire appliquer un programme de prévention, mais seuls les établissements de 21 travailleurs et plus doivent le soumettre pour approbation à la CSST. En ce qui concerne le comité de santé et de sécurité, il n'y a pas d'obligation légale à cet égard, mais dans les établissements de plus de 20 travailleurs, il sera constitué si une des deux parties le demande. Les établissements des secteurs non prioritaires tel l'habillement ne sont soumis à aucune obligation quelle que soit la taille de l'établissement.

<sup>2</sup> Avec l'entrée en vigueur de la Loi 79, certaines modifications ont été apportées au système de tarification. Ce qui a pour effet qu'un plus grand nombre d'entreprises ont un taux personnalisé. D'autre part, les PE peuvent maintenant se regrouper en mutuelles de prévention; au moment de la cueillette de données, ce n'était pas encore le cas.

nombreux intervenants<sup>3</sup> suggèrent que, dans l'ensemble, les PE du Québec sont aux prises avec des problèmes de SST importants, il s'avère difficile de les quantifier. D'une part, compte tenu des effectifs réduits, les accidents peuvent être des événements relativement rares dans les petits établissements, ce qui contribue au peu de préoccupation qu'on détecte à ce sujet. De nombreux auteurs estiment par ailleurs que la sous-déclaration est fréquente dans les PE. D'autre part, il est impossible pour le moment d'obtenir des statistiques de la CSST en fonction du nombre de salariés<sup>4</sup>. Cependant, des analyses préparées par l'IRSST à partir des fichiers de la CSST permettent d'estimer l'incidence et la gravité des lésions déclarées selon la taille des établissements en utilisant la masse salariale comme indice du nombre de salariés (voir Tableau 1). Pour l'ensemble des petits établissements de moins de 50 salariés, l'incidence estimée est de 8,0 % et le nombre moyen de jours perdus par lésion est estimé à 68. Ces indicateurs décrivent un niveau de risque considérablement plus élevé que dans l'ensemble des établissements de plus grande taille où l'incidence est estimée à 5,6 % et la gravité à 40 jours perdus par lésion en moyenne.

**Tableau 1 : Répartition des lésions et des jours perdus imputables aux petits établissements (masse salariale < 1 500 000 \$) et aux plus grands établissements (masse salariale > 1 500 000 \$), Québec, 1993<sup>5</sup>**

Masse salariale inférieure à 1 500 000 \$ (moins de 50 salariés)			Masse salariale supérieure à 1 500 000 \$ (plus de 50 salariés)		
N établissements 188 164	% établissements 97,3	% masse salariale 31,6	N établissements 5 195	% établissements 2,7	% masse salariale 68,4
N lésions 52 650	% lésions 39,7	Incidence 8,0	N lésions 79 880	% lésions 60,3	Incidence 5,6
Jours/lésion 68	% jours 53,0		Jours/lésion 40	% jours 47,0	

Source : CSST, Base de données relationnelle de l'Infocentre, mise à jour septembre 1996

<sup>3</sup> Pour la préparation de cette problématique de recherche, nous avons rencontrés plus d'une dizaine d'intervenants de divers milieux. Ce sont : la CSST, Inspection-Prévention et le bureau du président, le Conseil patronal de santé et de sécurité du travail du Québec (CPSSTQ), la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), la FTQ, les associations sectorielles des secteurs de l'habillement, de l'imprimerie, des services automobiles, de la fabrication de produits en métal et électriques.

<sup>4</sup> Une activité scientifique du groupe SESS qui a débuté en 1997 à l'IRSST a pour but de produire un portrait aussi précis que possible des indicateurs de risque en fonction de la taille des établissements.

<sup>5</sup> Ce tableau utilise le salaire annuel moyen (équivalent temps plein) de 30 000 \$ en 1993 pour estimer le nombre de salariés.

La contribution des PE à l'emploi est importante dans l'industrie manufacturière, où elle atteignait un emploi sur trois environ en 1995. En 1995, les PE regroupaient 30 % des emplois du secteur de l'habillement et 50 % de ceux de la fabrication de produits en métal (BSQ, 1998; MICST, 1998). Il se trouve par ailleurs que l'industrie de la fabrication de produits métalliques se classait au 3<sup>e</sup> rang des industries en termes d'incidence des lésions professionnelles pour 1995-1996 avec un taux d'incidence de 15,5 %. Pour la même période, le taux d'incidence pour le secteur de l'habillement était inférieur au taux moyen de 4,7 % et se chiffrait à 4,0 % (Hébert, 1998)<sup>6</sup>.

La forte concentration de PE de même que le niveau de risque moyen, dans le secteur de la fabrication de produits métalliques particulièrement, font donc que les établissements de 50 travailleurs et moins préoccupent de manière particulière les associations sectorielles paritaires de ces deux secteurs. Les informateurs et intervenants en SST rencontrés ont reconnu être confrontés aux mêmes difficultés en ce qui a trait à la compréhension des dynamiques propres à ce genre d'entreprises et aux moyens d'intervention à développer pour leur venir en aide. Le grand nombre des établissements et des salariés en cause, le niveau de risque estimé, les difficultés en termes de prise en charge de la SST, l'absence de moyens et de ressources pour intervenir auprès de chacun de ces établissements<sup>7</sup>, témoignent de la pertinence et de la priorité de réaliser une étude sur la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans les PE des secteurs de l'habillement et de la fabrication de produits en métal.

Avec la collaboration active des associations sectorielles paritaires (ASP) de la fabrication de produits en métal et électriques et de l'habillement, nous avons donc réalisé une étude exploratoire auprès de petits établissements de 50 employés et moins dans le but de produire un premier portrait de la prise en charge de la SST dans les PE, car un tel portrait n'existe pas pour le Québec. Ce rapport de recherche fait état des résultats obtenus à la suite d'entrevues téléphoniques réalisées auprès de 223 patrons de petits établissements des secteurs de la fabrication de produits en métal et de l'habillement. La première partie du rapport informe le lecteur sur la problématique de la prise en charge de la sécurité dans les PE ainsi que sur l'approche méthodologique utilisée. La seconde partie aborde les résultats de l'enquête. Il est question du profil des répondants, du profil de l'entreprise, du diagnostic des problèmes de SST et de la gestion de la SST dans l'entreprise. Quatre profils types de petites entreprises qui se distinguent sur ces dimensions, produits par analyses multivariées, sont décrits. Une autre section traite plus spécifiquement de l'effet de la taille de l'entreprise et du secteur industriel sur les résultats. La discussion est l'occasion de mettre en relief les principaux résultats de l'étude.

---

<sup>6</sup> De nombreux observateurs de l'industrie considèrent toutefois que la pression en faveur de la sous-déclaration des lésions musculo-squelettiques dans cette industrie exerce un fort effet à la baisse sur le taux d'incidence; en revanche, l'indice de gravité des lésions demeure supérieur aux indicateurs pour l'ensemble des secteurs manufacturant des biens durables; voir Côté & Champoux, 1994.

<sup>7</sup> Par exemple, il faudrait apparemment plus de 25 ans aux inspecteurs de la CSST pour visiter chaque PE québécoise.

## 2. RECENSION DES ÉCRITS

L'appellation bien connue de « PME » regroupe les entreprises de moins de 50 employés, les « petites », et les « moyennes » de 50 à 250<sup>8</sup> employés, de manière à les distinguer des plus grandes entreprises. Compte tenu d'une définition assez large, les PME constituent en fait un ensemble très hétérogène<sup>9</sup> au point de vue de la taille, de la main-d'œuvre, de la technologie et de l'organisation principalement, où on pourra retrouver la micro-entreprise spécialisée en électronique, l'atelier de couture ou de réparation de moteurs et le petit entrepreneur sous-traitant en construction, comme les entreprises moyennes dans le commerce, les services et le secteur manufacturier. Considérant le très grand nombre et la variété des entreprises constituant donc des PME et le fait que les entreprises de taille moyenne ont déjà été l'objet de nombreuses études au Québec, nous avons choisi de cibler les petites entreprises (PE) de 50 salariés et moins, et c'est de ces PE qu'il est question dans cette recension des écrits.

Les petites entreprises ont jusqu'à présent fait l'objet de moins d'attention que les moyennes, et le plus petit nombre d'études les concernant, en SST notamment, témoigne de cette lacune. L'Europe, contrairement à l'Amérique du Nord, se préoccupe de la santé et la sécurité du travail dans les petites entreprises depuis au moins une vingtaine d'années. Il est probable que plusieurs facteurs expliquent cette avance considérable, tels une culture et une expérience SST plus développées, des enjeux économiques et sociaux davantage reconnus compte tenu des populations plus importantes. Une responsable du Health and Safety Executive britannique écrivait récemment que le bilan très positif de la Grande-Bretagne au point de vue de la SST ne pourrait être maintenu que si les petites firmes, dont le nombre augmente constamment et serait proportionnellement plus élevé que dans les autres pays européens, obtenaient elles aussi de bons résultats à cet égard (Borley, 1997). Comme en témoignaient les communications présentées à un récent colloque européen sur le sujet<sup>10</sup>, plusieurs facettes de la problématique particulière de la SST dans les PE ont été étudiées en Europe.

Le diagnostic des problèmes de SST caractéristiques des PE, à la fois du point de vue de la mesure du risque relatif et de la nature des problèmes, a constitué une première préoccupation importante et on trouve un certain nombre de publications sur le sujet. La plupart des études recensées démontrent que les PE, bien qu'elles soient un moteur important de l'économie, éprouvent des difficultés à gérer la santé et la sécurité du travail et que la fréquence d'accidents y est plus importante que dans les autres entreprises (Borley, 1997; Davillerd & Favaro, 1995; Dugré & Lévesque, 1993; Eakin, 1989, 1992; McVittie, Banikin, & Brocklebank, 1997;

---

<sup>8</sup> Cette définition est celle qui est retenue par le MICST, mais certains auteurs comptent les entreprises de 50 à 500 employés au nombre des entreprises moyennes.

<sup>9</sup> Certains auteurs défendent l'idée que la taille de l'entreprise n'est pas un critère suffisant pour définir un classement économique valide ou pour une approche articulée à la prévention; Pham, Monteau & Favaro, 1993.

<sup>10</sup> From Protection to Promotion, Occupational Health and Safety in Small-scale Enterprises, 4-6 mai 1998, Helsinki, Finlande; FIOH, Research Reports 25.

Oleinick, Gluck & Guire, 1995; Pham, Monteau & Favaro, 1993; Salminen, 1993; Salminen, Saari, Saarela, Rasanen, 1993; Salminen & Laitinen, 1998; Silverstein, 1998; Slabnick, 1995). Certaines études rapportent des variantes à cet égard au sein des PE pour certains secteurs industriels (des auteurs soulignent que les entreprises de petite taille sont fortement représentées dans les industries à risque élevé et dans la sous-traitance), certaines activités spécifiques et certains sous-groupes professionnels (Eakin, op. cit.; Borley, op. cit., Davillerd & Favaro, op. cit.; Leigh, 1989; Pham et al., op. cit.; Salminen et al. 1998, op.cit.; Silverstein, op. cit.). D'autres auteurs suggèrent que la gravité des accidents serait également affectée par la taille des établissements (Borley, 1997; Salminen, Saari, Saarela, Rasanen, 1993; Silverstein, 1998). Silverstein évalue ainsi que 40 % des accidents mortels surviennent dans des établissements de moins de 10 employés alors qu'ils n'emploient que 15 % de la main-d'œuvre de l'État de Washington. De plus, les accidents survenant dans les PE de certains secteurs industriels tels la construction et le transport par exemple, auraient tendance à être plus graves.

D'autres facteurs rendent plus difficile l'évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les PE, notamment la sous-déclaration des lésions qui y serait très préoccupante (Hinnen, Hotz, Gossweiler, Gutzwiller & Meir, 1994; Leigh, op. cit.; Oleinick et al., op. cit.; Salminen, op. cit.). L'évaluation du risque relatif est encore compliquée par le fait que les études n'utilisent pas toujours les mêmes catégories de taille d'entreprise.

La nature des problèmes de SST qui caractérisent les PE et les facteurs qui permettraient d'expliquer le risque relatif plus élevé ont aussi fait l'objet de recherches. La taille de l'entreprise étant associée à un éventail d'autres facteurs déterminants, les petites entreprises ont des caractéristiques particulières qui rendent plus difficile une prise en charge efficace de la SST. L'insuffisance de fonds, le fort endettement à court terme, la faiblesse des immobilisations font que cette catégorie d'entreprises a une capacité financière fragile. Elles sont donc plus vulnérables que les grosses entreprises à tous les facteurs économiques et ont un taux de survie particulièrement faible, certains auteurs estimant qu'une PE sur deux fait faillite dans les deux années suivant sa création (Borley, op. cit.; Dugré et Lévesque, 1993; Pham, Monteau & Favaro, op. cit.). Les patrons recherchent de manière générale des résultats très rapides et les difficultés économiques contribuent à rendre l'investissement en SST peu attrayant puisque les bénéfices financiers de la prévention sont difficilement perceptibles à court terme. Étant donné que, compte tenu des effectifs réduits, les accidents sont peu nombreux, plusieurs auteurs ont constaté que les patrons de PE ont une perception erronée et réduite des problèmes dans leur entreprise et ont l'impression que le maintien du statu quo est acceptable (Borley, op. cit.; Dugré et Lévesque, 1993; Mostue & Rosness, 1994; Pham & al., op. cit.). Par ailleurs, les patrons ont beaucoup trop à faire avec la gestion quotidienne de l'entreprise. Souvent, ils assument eux-mêmes la gestion de presque toutes les fonctions de leur entreprise (marketing, vente, production, finance, gestion du personnel, SST, etc.). Les nombreuses contraintes liées à la gestion d'une PME font donc en sorte que la SST devient un obstacle ou un enjeu de bien moindre importance et se retrouve loin dans la liste des priorités des dirigeants.

Une autre réalité importante a trait à la main-d'œuvre. Les travailleurs des PE sont jeunes, moins scolarisés et moins expérimentés en moyenne que ceux des grandes entreprises et peuvent être

associés à un plus haut niveau de risque d'accident du travail. Plus que les autres, pour des raisons liées aux conditions de travail et au salaire, les PE auraient des difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée et à la garder (Dugré et Lévesque, op. cit.; Eakin, 1992; Favaro, 1992). Cette difficulté est amplifiée par des facteurs organisationnels. Au sein des PE, les rôles ne sont pas toujours clairement définis; dans certains cas, tout le monde fait un peu de tout, les tâches sont peu formalisées et la formation aux tâches est sommaire; on exige des travailleurs une grande polyvalence qui les expose à un large éventail de risques. Certains auteurs considèrent en fait que, dans les secteurs où le risque inhérent aux procédés et aux techniques est particulièrement élevé, tels la chimie, la construction, la forêt, ce sont justement les problèmes organisationnels qui s'ajoutent et qui font augmenter le risque dans les PE (Davillerd & Favaro, op. cit.).

Tous les auteurs qui s'intéressent à la question reconnaissent que la réglementation, les incitations et le support devant favoriser une meilleure prise en charge et l'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans les PE étaient jusqu'à présent calqués sur l'approche s'adressant aux grandes entreprises fortement structurées, ce qui explique en partie le constat d'échec. Nous avons pu constater que peu d'études sont allées sur le terrain pour recueillir de l'information complémentaire aux statistiques et prendre en compte la réalité et les difficultés particulières en ce qui a trait à la prise en charge de la SST dans les PE, de manière à leur offrir un support approprié. Nous n'en avons recensé que quelques-unes qui ont procédé par entrevues auprès de patrons, surtout, et de patrons et de travailleurs. Nous mettons ici l'emphase sur l'étude de Eakin (1989, 1992) menée auprès de 53 entreprises de 40 employés et moins au Canada; plusieurs dimensions y sont abordées et les résultats recourent ceux des autres études (Davillerd & Favaro, 1995; Dugré & Lévesque, op. cit.; Favaro, 1992; Gates, 1994; Pham, et al., op. cit.; Slabnick, op. cit.; Johansson & Johansson, 1992). Les représentations des patrons en ce qui concerne la SST dans leur entreprise sont décrites. Les dirigeants de PE auraient tendance à identifier comme les plus importants des problèmes d'origine externe qui échappent à leur contrôle, tels l'inflation, les taxes, la réglementation, le salaire minimum et la qualité de la main-d'œuvre. Ils semblent être moins sensibilisés aux facteurs dont l'origine est davantage interne et sur lesquels ils ont le pouvoir d'agir, l'organisation du travail notamment (Franklin, & Goodwin, 1983). On remarque chez la plupart des patrons interviewés la tendance à sous-estimer, voire même à banaliser le risque. Ils considèrent que le risque est inhérent à l'activité de travail et ne pensent pas que leur entreprise présente des risques importants pour les travailleurs; aussi, ils accordent très peu d'importance à la prévention. Cette banalisation du risque est particulièrement typique des patrons qui n'ont pas vécu d'expériences négatives (arrêt de la production à cause d'un accident de travail, blessure grave, etc.) rattachées à une gestion déficiente de la SST. Comme l'expliquent Dugré et Lévesque (1993), « à force de s'exposer sans conséquence au danger, apparemment grave, on finit par croire que rien ne peut arriver ... et ... que tout est OK ». Certains patrons pensent même que puisque les problèmes sont rares, leur gestion de la SST est adéquate. Pourtant, plusieurs dirigeants ne savent même pas qu'ils ont des obligations légales en matière de SST, ce qui révèle un manque d'information et de connaissances des lois en SST. Ceux qui ont vécu des expériences fâcheuses tendent à prendre la SST plus au sérieux.

Toujours selon Eakin, l'approche privilégiée par les patrons de PE en matière de SST consiste à laisser le travailleur assumer lui-même sa sécurité au travail ("leaving it up to the workers") : plus des deux tiers des dirigeants expriment ce point de vue. Pour eux, la SST n'est pas une responsabilité de gestion mais une question de comportement au travail et une affaire personnelle revenant à chaque individu, sur laquelle l'entreprise n'a aucune autorité légitime. Bien qu'ils soient conscients de certaines sources de risques au sein de leur entreprise, les patrons de PE ont tendance à tenir les conditions de travail pour acquises et à croire que c'est sur le comportement des employés qu'il faut intervenir. Cette perception explique en grande partie la très faible implication des dirigeants dans des activités de SST. De façon générale, l'implication des dirigeants se limite à fournir l'équipement de protection alors que tout le reste revient au travailleur : porter ou non l'équipement, déterminer comment l'utiliser, identifier les procédures de sécurité à respecter, etc.

Le fait que plusieurs patrons de PE soient socialement proches de leurs employés et éprouvent de la difficulté et de l'inconfort à exercer leur autorité et à faire respecter les directives de sécurité est un autre aspect de cette problématique (Dugré et Lévesque, 1993). Plusieurs de ces gestionnaires sont eux-mêmes d'anciens ouvriers, qui ont décidé de se lancer en affaire et de créer leur propre entreprise, qui se décrivent comme des membres de l'équipe et non pas comme le "patron" de l'équipe. Il est fréquent de les voir participer au travail de production, de façon régulière pour certains et en période d'activité intense pour d'autres; en outre, plusieurs emploient des membres de leur propre famille. Cette volonté de vouloir maintenir de bonnes relations avec les employés et d'éviter d'imposer des normes de sécurité se traduit donc par un manque d'encadrement et d'autorité de la part du gestionnaire en matière de sécurité au travail. Eakin prétend que ce manque d'autorité des dirigeants de petites entreprises peut également s'expliquer par une certaine dépendance envers les employés compte tenu des difficultés de recrutement décrites plus haut. Cette situation fait en sorte que bien des patrons sont réticents à s'immiscer dans le travail d'un employé puisqu'ils prétendent qu'il est inapproprié de dire à un bon employé comment faire son travail. Une autre perception fort répandue, toujours selon le même auteur, est que qualité rime avec sécurité. Ainsi, questionner un travailleur sur ses pratiques de sécurité équivaut à remettre en question son expertise et ses compétences. On évite donc à tout prix d'intervenir dans le travail des employés, mais cette attitude ne correspond nullement à une prise en charge efficace de la SST.

Dans l'ensemble, les études démontrent que la prise en charge de la SST dans les PE est difficile compte tenu du peu de connaissance du risque des patrons, de leur méconnaissance de leurs droits et obligations en matière de SST, de l'isolement ainsi que du manque de ressources humaines, organisationnelles et financières auxquelles ils font face. Toutes les recherches s'accordent pour affirmer que des approches adaptées à cette problématique particulière sont requises pour favoriser la sensibilisation et la prise en charge de la SST dans les petites entreprises.

### 3. OBJECTIFS DES TRAVAUX

Les objectifs suivants précisent la perspective de l'étude exploratoire :

1. **Décrire les représentations de la SST chez les patrons et les travailleurs dans les petits établissements.** Quelles sont leurs attitudes, leurs connaissances et leurs préoccupations à cet égard. Compte tenu de leur importance comme base des comportements, ces facteurs devaient être documentés. Il importait d'autant plus d'établir si les petits patrons du Québec présentent à cet égard les mêmes tendances que ce qui a été décrit par d'autres études, que les profils des patrons devront être pris en compte dans l'élaboration de stratégies et de services à leur intention.
2. **Décrire de quelle façon s'effectue la prise en charge de la sécurité et de la prévention.** Comment cela s'intègre-t-il au reste des activités et fonctions dans l'entreprise?
3. **Cibler les problèmes de SST particuliers aux petits établissements, et décrire les liens entre la dynamique de la SST et certaines caractéristiques organisationnelles.** Malgré les limites inhérentes à la cueillette d'information par entrevue téléphonique, il était possible de documenter certains aspects de l'organisation des entreprises participantes et d'utiliser cette information pour étoffer les profils obtenus, de manière à en tenir compte également dans l'élaboration de stratégies et de services à leur intention.

## **4. MÉTHODOLOGIE**

La stratégie de collecte des données que nous avons utilisée auprès des patrons de petits établissements des deux secteurs concernés par l'étude est l'entrevue téléphonique à l'aide d'un questionnaire. L'objectif visé était de réaliser environ 110 entrevues par secteur; un total de 223 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Le contact avec les patrons de petits établissements étant difficile, les entrevues téléphoniques se sont avérées être le choix le plus judicieux. Plusieurs avantages plaident en faveur de ce type d'entrevues : 1) les échanges avec l'interviewé sont plus personnalisés qu'avec un questionnaire auto-administré, 2) les tentatives de prises de contacts peuvent être répétées et les taux de réponses sont généralement plus élevés et 3) le moment pour effectuer l'entrevue permet de tenir compte des contraintes de l'interviewé (Frey, 1989). À l'origine de l'étude et à la demande des milieux et du Conseil scientifique de l'IRSSST, nous avons prévu réaliser également des entrevues auprès des employés des petits établissements. Pour des raisons qui sont présentées à la Section 4.2, cette partie de la collecte d'informations n'a pas donné les résultats attendus et n'a pu faire l'objet d'analyses statistiques valides. Néanmoins, un sommaire des tendances décelées dans ces données est présenté à l'Annexe 2.

### **4.1 Élaboration et validation des questionnaires**

En collaboration avec le comité conseil, deux questionnaires (voir Annexes 1 et 2) ont été élaborés, soit un premier à l'intention des patrons des entreprises et un second à l'intention des employés de ces mêmes entreprises. Le questionnaire s'adressant au patron de l'entreprise a été bâti en quatre sections : 1) profil de l'entreprise, 2) profil de la main-d'œuvre et de l'organisation du travail, 3) diagnostic de la santé et de la sécurité du travail et 4) gestion de la SST. Le questionnaire réservé à l'employé comportait deux sections : 1) profil de l'employé et de l'organisation du travail et 2) diagnostic de la santé et de la sécurité du travail. Chacun des questionnaires comportait une série de questions fermées et une autre de questions ouvertes.

Le questionnaire s'adressant aux patrons d'établissements a été validé auprès de 10 répondants qui se sont prêtés à un prétest. Cet exercice a permis de corriger la formulation de certaines questions et d'en retirer d'autres afin de ne pas dépasser 20 minutes d'entrevue téléphonique. Quant au questionnaire adressé aux travailleurs, il n'a pu faire l'objet d'un prétest à cause d'importantes difficultés d'accès aux employés.

### **4.2 Tentatives de cueillette d'information auprès des travailleurs**

Il s'est avéré impossible de rejoindre les employés par téléphone lors du prétest. Diverses stratégies ont pourtant été tentées : demander au patron de parler immédiatement à un employé, informer le patron de notre désir de parler à un employé et lui laisser quelques jours pour l'identifier, contacter personnellement les employés. Toutes ces stratégies ont échoué; l'accès

aux employés posait donc un problème énorme. Après avoir consulté le comité conseil, nous avons opté pour la stratégie d'un questionnaire auto-administré que chacun des patrons interviewés devait remettre à un employé volontaire. Cette stratégie avait cependant comme effet qu'aucun contact direct entre les chercheurs et les employés n'était possible et excluait toute tentative de rappel. L'employé anonyme et volontaire devait retourner le questionnaire dans une enveloppe pré-affranchie après l'avoir complété. Outre le problème de validité et de représentativité que pose cette procédure de cueillette, les données obtenues ont également soulevé des problèmes liés au trop petit nombre de cas. En effet, non seulement nous n'étions pas en mesure d'établir qui avait en fait rempli le questionnaire, mais sur les 223 questionnaires envoyés aux employés, seulement 62 questionnaires nous ont été retournés; nous en avons éliminé 6 pour en conserver 56, ce qui correspond à un taux de réponse de 25 %. Le petit nombre imposant des limites quant au traitement statistique, nous avons décidé de ne présenter que les faits saillants tirés des réponses obtenues (voir l'Annexe 2) et de ne pas considérer ces données parmi les résultats de l'étude. Les résultats présentés dans ce document proviennent donc uniquement des entrevues réalisées auprès des patrons de petits établissements.

### **4.3 Constitution de l'échantillon et cueillette des données**

Afin de constituer la banque de données des petits établissements de 50 employés et moins, nous avons eu recours aux fichiers d'entreprises utilisés par les ASP des deux secteurs étudiés. Ces fichiers administratifs, constitués par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec rassemblent des informations de base (adresse, numéro de téléphone, personne responsable, etc.) sur l'ensemble des établissements de chacun des secteurs. Le nombre d'établissements de 50 employés et moins selon les fichiers mis à jour en décembre 1996, se chiffrait à 2200 établissements pour le secteur métal et à 1503 établissements pour le secteur habillement. Ces établissements ont d'abord été classés par ordre alphabétique, puis rejoints par téléphone pour vérifier le nombre moyen de travailleurs à la production, de façon à ne vraiment retenir que les établissements de 50 employés et moins. Le contact téléphonique avait aussi pour but de vérifier les coordonnées de l'entreprise. Ce travail de nettoyage des données a été plus long que prévu puisque la mise à jour remontait à quelques mois. Entre les mois d'avril et juin 1997, les données de 2766 établissements ont été vérifiées, soit la totalité des inscriptions du fichier du secteur habillement, et 60 % de celui du secteur fabrication de produits en métal. Dans le premier cas, le pourcentage d'inscriptions non valides (nombre d'employés incorrect, mauvaise adresse, entreprise inexistante, etc.) était de 47 % environ, et de 34 % dans le deuxième. En combinant les données validées des deux secteurs, le fichier à partir duquel les appels téléphoniques ont été effectués comptait 1 461 établissements. La répartition des établissements selon la taille et le secteur dans notre fichier de travail est présentée au Tableau 2.

**Tableau 2 : Répartition des établissements validés selon la taille et le secteur dans le fichier de travail**

NOMBRE DE TRAVAILLEURS	HABILLEMENT		FABRICATION DE PRODUITS EN MÉTAL		N (métal et habillement)	%
1 à 5	249	36,5	664	85,4	913	62.5 %
6 à 10	146	21,4	46	5,9	192	13.1 %
11 à 25	175	25,6	47	6,0	222	15.2 %
26 à 50	113	16,5	21	2,7	134	9.2 %
<b>TOTAL</b>	<b>683 (100 %)</b>		<b>778 (100 %)</b>		<b>1461</b>	<b>100 %</b>

De juin à novembre 1997, des dépliants d'information ont été postés par tranches de 100 établissements toutes tailles confondues, c'est-à-dire que la répartition des cas dans chaque catégorie de taille a été faite au hasard. La stratégie de contact et d'entrevue comportait quatre étapes :

1. envoi postal d'un dépliant d'information au patron de l'entreprise pour chacun des secteurs étudiés (voir Annexe 3);
2. appel du patron une semaine après l'envoi afin de solliciter sa participation et fixer le rendez-vous téléphonique pour l'administration du questionnaire;
3. réalisation de l'entrevue téléphonique avec le patron;
4. envoi postal du questionnaire destiné à un employé et d'une lettre de remerciement au patron.

De juillet à novembre 1997, des entrevues ont été conduites auprès de 103 patrons d'établissements du secteur métal et de 120 établissements du secteur habillement répartis dans l'ensemble de la province. Les envois postaux et les appels ont été interrompus une fois ces 223 entrevues réalisées. La répartition selon la taille des établissements rejoints dans cet échantillon accidentel (Selltiz, Wrightsman & Cook, 1977) n'est pas identique à celle du fichier de travail : les entreprises de moins de 5 travailleurs y sont proportionnellement moins nombreuses et celles de plus de 25 travailleurs plus nombreuses. La plus forte participation des entreprises plus importantes peut possiblement s'expliquer par la plus grande disponibilité des patrons. Cette répartition est cependant satisfaisante et suffisamment équilibrée pour permettre d'effectuer des analyses (Tableau 3). Toutefois, les résultats ne sont pas généralisables puisque l'échantillon non probabiliste accidentel n'est pas nécessairement représentatif de tous les établissements des deux secteurs.

**Tableau 3 : Répartition des entreprises de l'échantillon selon le nombre de travailleurs et le secteur industriel**

N EMPLOYÉS	HABILLEMENT		FABRICATION DE PRODUITS EN MÉTAL		TOTAL	%
	N	%	N	%		
<b>1-5</b>	40	33,3	72	69,9	112	<b>50,2</b>
<b>6-10</b>	21	17,5	17	16,5	38	<b>17,0</b>
<b>11-25</b>	30	25,0	6	5,8	36	<b>16,1</b>
<b>26-50</b>	29	24,2	8	7,8	37	<b>16,7</b>
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>223</b>	<b>100,0</b>

#### 4.4 Constitution du fichier et analyses statistiques

Nous avons d'abord élaboré un dictionnaire des réponses aux questions ouvertes, puis procédé au codage de toutes les données. Les données recueillies ont fait l'objet d'une double saisie. Elles ont ensuite été compilées et analysées à l'aide des logiciels SIMSTAT et SPADN. À la suite des vérifications effectuées, des corrections et du recodage ont été réalisés.

Dans tous les cas, seules les analyses rencontrant le critère de signification statistique de .05 sont présentées. Des distributions de fréquence et des tableaux croisés (avec tests de Chi-2) ont d'abord été produits. Les techniques multivariées de l'analyse factorielle de correspondance (AFC) et la classification ascendante hiérarchique (CAH) (Benzécri, 1985), adaptées aux variables nominales, ont ensuite été utilisées pour analyser simultanément les associations entre 49 variables dites « actives », qui décrivent deux principales dimensions de la gestion de la SST dans les entreprises : a) les représentations des patrons au point de vue des responsabilités en SST, des obstacles à l'amélioration de la prévention dans l'entreprise et des problèmes de sécurité, et b) les activités de prévention et de prise en charge de la SST pratiquées dans l'entreprise. Ce sont les associations significatives entre ces variables qui déterminent des classes, aussi homogènes et aussi distinctes les unes des autres que possible. Les associations qui caractérisent les classes sont ensuite mises en relation avec 26 variables « descriptives » correspondant à d'autres caractéristiques des entreprises qui peuvent aider les intervenants à les identifier, telles la taille, le secteur d'activité, le mode de production, la participation à des regroupements d'entreprises, etc. Quatre classes, i.e. des groupes de patrons et d'entreprises aux profils bien caractérisés en termes de prise en charge de la SST, ont ainsi été identifiées. Ces classes décrivent de manière synthétique les associations entre les variables documentées et facilitent la compréhension de la dynamique au sein des PE. Ce type de résultat facilite également le transfert de l'information aux milieux de travail (voir Champoux & Cloutier, 1996).

## 5. RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de l'étude. On retrouve d'abord en 5.1 la présentation des réponses obtenues lors des entrevues sous forme de distributions simples. Une vue d'ensemble des relations entre les variables documentées, sous la forme de profils de prise en charge de la SST dans les petites entreprises obtenus par analyses multivariées, est présentée en 5.2. L'effet de la taille de l'établissement et du secteur industriel sur les variables documentées est présenté en 5.3. Chacune des sections est suivie d'une synthèse.

### 5.1 Présentation des réponses sous forme de distributions simples<sup>11</sup>

#### 5.1.1 Profil des patrons

La quasi-totalité (90,6 %) des répondants de l'étude sont propriétaires de leur entreprise et plus de la moitié d'entre eux sont propriétaires uniques : 54,7 %. La durée moyenne de leur expérience professionnelle dans leur secteur se situe entre 15 et 20 années; la moitié des patrons ont plus de 15 années d'expérience dans leur secteur. On constate par ailleurs que les plus importants effectifs de patrons ont de trois à cinq ans (23,9 %) et de six à 10 ans (25,7 %) d'expérience à la tête de leur entreprise; près de 10 % des répondants sont de nouveaux patrons, à la tête de leur entreprise depuis un an ou deux. Un peu plus du tiers de ces répondants (38,1 %) déclarent avoir eu d'autres expériences de gestion avant d'occuper leurs fonctions. Ces patrons travaillent de longues heures dans leur entreprise : seule une minorité des répondants (14,9 %) travaille 40 heures-semaine; le plus grand nombre travaille entre 40 et 50 heures (30,2 %), ou 50 et 60 heures (33,3 %). Enfin, pour 21,6 % des patrons, la semaine de travail s'étire à plus de 60 heures-semaine, et les trois quarts des patrons doivent eux-mêmes participer au travail de production, souvent (60,8 %) ou occasionnellement (15,3 %).

Le plus grand nombre des patrons interviewés ont déclaré détenir un diplôme d'éducation secondaire (43,5 %), alors que ceux qui ont une formation de niveau collégial atteignent 24,8 %; enfin, les diplômés du niveau primaire représentent 12,1 % et ceux du niveau universitaire 17,8 % des répondants.

#### *Synthèse*

*Les patrons interviewés connaissent bien leur secteur et dans deux cas sur trois, leur expérience comme gestionnaire est supérieure à cinq années. Le fait d'être propriétaire de leur PE, et propriétaire unique dans plus d'un cas sur deux, a des conséquences lourdes pour ces interviewés. Une facette importante de leur réalité se manifeste dans les chiffres sur leur emploi du temps qui comporte souvent la participation au travail de production et des semaines de plus de 50 heures dans plus d'un cas sur deux.*

---

<sup>11</sup> On trouve à l'Annexe 1 les questionnaires et les distributions détaillées des réponses obtenues.

### 5.1.2 Profil des entreprises

La moitié des entreprises qui constituent notre échantillon embauchent entre 1 et 5 travailleurs de production. Le reste des cas est distribué en petits nombres dans les autres catégories et on note que la très forte majorité (83,3 %) des entreprises comptent moins de 25 travailleurs (voir Tableau 3).

Au plan de la structure économique, la quasi-totalité des entreprises sont indépendantes (96,4 %), i.e. qu'elles ne sont d'aucune façon affiliées à une autre entreprise. Moins de la moitié des entreprises (41,3 %) sont propriétaires de l'immeuble qu'elles occupent. Les entreprises se partagent en groupes égaux entre manufacturiers (43,5 %) et sous-traitants (44,9 %); une petite proportion (11,6 %) de répondants a indiqué que l'entreprise agissait à la fois comme manufacturier et comme sous-traitant.

En matière de situation financière, un peu plus de la moitié des patrons (54,7 %) ont indiqué que le chiffre d'affaire de leur entreprise était de 500 000 \$ et moins; le second groupe en importance se situe entre 500 000 \$ et 1 million \$ (22,7 %); plus des trois quarts des entreprises de l'échantillon ont donc un chiffre d'affaire qui ne dépasse pas le million de dollars. Cette information concorde avec la taille des entreprises en termes du nombre d'employés. Enfin, environ deux patrons sur trois (63,6 %) se disent satisfaits de la situation économique de leur entreprise; des petits nombres de répondants ont déclaré être insatisfaits (17,3 %) ou au contraire très satisfaits (19,1 %) à cet égard. On relève d'autre part qu'une portion restreinte (39,5 %) des patrons est membre d'un regroupement d'entreprises ou d'une association professionnelle. Dans presque un cas sur deux, il s'agit d'une association régionale, les associations industrielles venant en deuxième place (28,2 %) et la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) en troisième (17,6 %).

Une partie de l'information obtenue lors des entrevues téléphoniques apporte un éclairage sur l'organisation de la gestion et du travail dans les entreprises. Près de deux patrons-répondants sur trois ont déclaré avoir l'aide de leur personnel pour gérer leur entreprise. Dans la plupart des cas (60,5 %), le responsable interviewé n'identifie qu'une personne pour l'aider; parfois, deux personnes (28,3 %) et plus rarement trois ou plus (11,2 %), sont identifiées. Dans ces cas, le personnel de soutien à la gestion (secrétaire, commis de bureau, commis-comptable, personnel de vente) est le plus souvent mentionné (47,5 %), ainsi que le personnel cadre (administrateur, associé, comptable, contrôleur...) de l'entreprise (42,2 %); dans un tout petit nombre de cas (5,4 %), du personnel associé au contrôle de la production (directeur de production, de la qualité, ingénieur, contremaître) est mentionné; il ne s'agit jamais du personnel de production.

Une très faible proportion des entreprises sont syndiquées (6,3 %), et dans une entreprise sur quatre, les conditions d'un décret s'appliquent<sup>12</sup>. Dans la majorité des cas, les employés travaillent entre 36 et 40 heures-semaine (64,5 %); pour un travailleur sur cinq la semaine de travail est de 35 heures et dans un petit nombre de cas, les patrons ont déclaré que les employés

<sup>12</sup> Les décrets n'ont aucun effet sur les conditions de travail et sur la SST.

travaillaient plus de 40 heures (14,0 %). Dans plus d'un cas sur deux (55,2 %), les employés font du travail individuel (morceaux uniques, petits contrats), alors que dans un tiers des entreprises de l'échantillon, la production de grandes séries est exécutée à la chaîne; dans un petit nombre d'entreprises la production est organisée en flot ou selon une combinaison de modes de production. La rémunération à l'heure est la plus fortement répandue dans les entreprises manufacturières de l'échantillon (82,9 %), le travail à la pièce constituant selon les patrons interviewés une exception (4,5 %)<sup>13</sup>; dans un petit nombre de cas enfin, une combinaison entre divers modes de rémunération est appliquée.

Les relations entre patrons et salariés semblent assez cordiales dans les PE de l'échantillon. Ainsi, les patrons disent informer les employés des contrats obtenus, souvent (64,4 %) ou à l'occasion (22,8 %). Dans la moitié des entreprises, patrons et employés ont à l'occasion (41,9 %) ou souvent (7,7 %) des activités sociales communes. Enfin, les patrons interviewés se disent satisfaits (36,5 %) et même très satisfaits (61,7 %) des relations de travail dans leur établissement.

### **Synthèse**

*Nous avons constaté que la quasi-totalité des petites entreprises de notre échantillon sont indépendantes, et que seulement quatre patrons sur dix sont membres d'un regroupement d'affaires. Les PE disposent donc d'autonomie, mais leurs moyens financiers peuvent être limités. La situation a aussi pour effet d'isoler l'entreprise et son patron surchargé, qui peut plus difficilement recourir à l'expérience et aux conseils d'entreprises affiliées et d'organisations-ressources pour évaluer la situation de son entreprise et agir en SST. L'absence d'associations syndicales (6,3 % des entreprises seulement sont syndiquées) signifie que les travailleurs sont eux aussi isolés et n'ont pas facilement accès à des ressources et des recours internes ou externes pour s'informer ou revendiquer une amélioration des conditions de travail. Enfin, la nature des relations de travail et humaines dans les petites entreprises, liée aux petits effectifs et au fait que le patron lui-même met souvent la main à la pâte, rejoint ce que l'on décrit dans la littérature sur les styles de gestion dans les PE et sur le rôle du patron.*

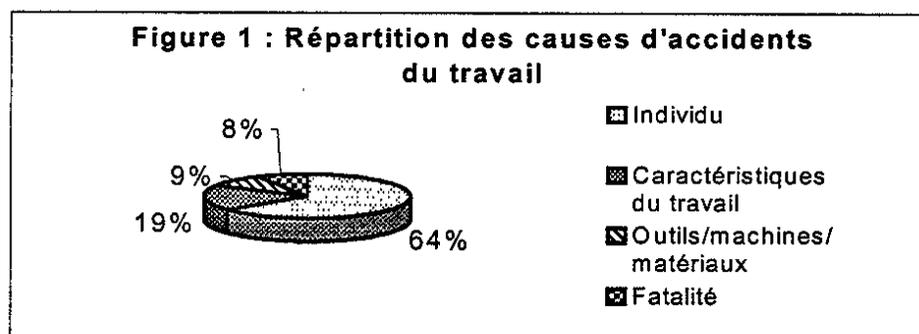
*Les données indiquent que presque six PE sur dix ne sont pas propriétaires de l'immeuble qu'elles occupent, ce qui constitue une difficulté supplémentaire lorsqu'il est question d'apporter des modifications à l'environnement de travail (éclairage, ventilation, changements organisationnels et technologiques). Cette situation pourrait être associée à une situation économique difficile, cependant plus de 80 % des patrons interviewés déclarent être satisfaits ou très satisfaits de la situation économique de leur entreprise. À première vue, cette réponse permet de supposer que les difficultés de prise en charge de la SST ne seraient pas nécessairement ou uniquement liées aux contraintes économiques auxquelles sont confrontées les petites entreprises.*

<sup>13</sup>

Cette réponse est particulièrement surprenante en ce qui concerne le secteur de l'habillement, où il est reconnu que la rémunération à la pièce est fortement pratiquée; 72,5 % des patrons de ce secteur ont répondu utiliser la rémunération à l'heure dans leur établissement, les autres déclarant pratiquer une rémunération combinée (heure - à la pièce).

### 5.1.3 Diagnostic des problèmes et gestion de la SST dans les PE

En ce qui concerne l'information en matière de santé et de sécurité du travail, la plupart des patrons interviewés considèrent qu'ils sont assez (41,3 %) ou même bien renseignés (48,4 %); seuls 10,3 % des patrons se disent peu renseignés. La quasi-totalité des patrons sont satisfaits (54,3 %) ou très satisfaits (43,9 %) de la situation dans leur entreprise au point de vue SST. Un patron sur cinq (19,7 %) déclare qu'il n'y a aucun problème de santé et de sécurité du travail (sous forme de blessure ou de lésion) dans son entreprise. Les autres patrons mentionnent un (40,4 %), deux (28,3 %) ou trois (11,7 %)<sup>14</sup> problèmes de SST. Les problèmes mentionnés touchent, en ordre décroissant d'importance, les mains (66 % des répondants), l'appareil musculo-squelettique (18 %), le dos (13 %), les yeux (11 %); suivent les brûlures et irritations (7,2 %) et un ensemble d'autres lésions (8,1 %). Comme le démontre la Figure 1, pour la majorité des patrons interviewés, c'est l'individu lui-même qui est la cause de son accident (64,2 %); les autres évoquent, dans une moindre mesure, les caractéristiques du travail (18,5 %), les outils, machines, matériaux et produits utilisés (9,2 %), et la fatalité (8,1 %).

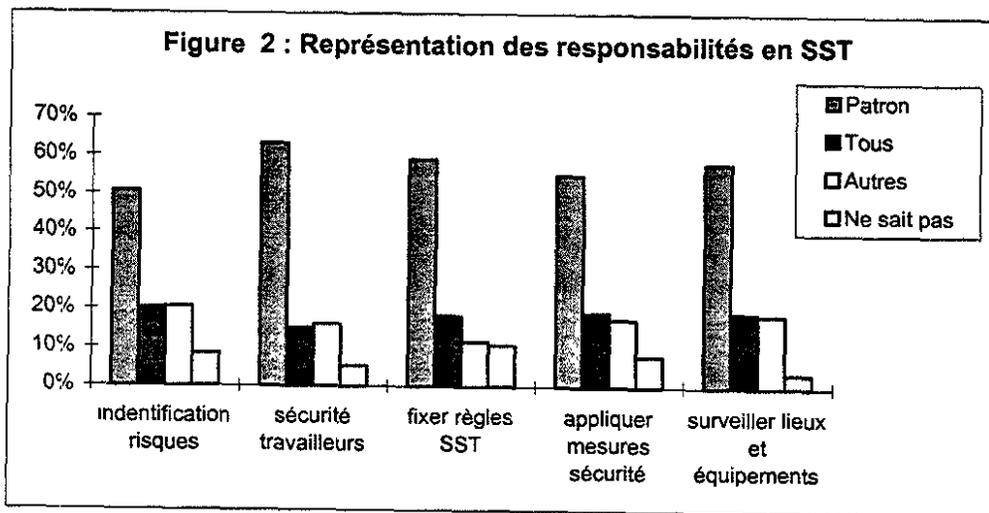


Une minorité des petites entreprises de moins de 50 travailleurs (12,6 %) ont un programme de prévention écrit<sup>15</sup>. La majorité des responsables d'entreprise interviewés disent toutefois suivre de près leur dossier de cotisation à la CSST (62,2 %). Dans deux petites entreprises sur trois, c'est d'ailleurs le patron lui-même qui est responsable de la gestion de la santé et de la sécurité; dans les autres cas, un autre gestionnaire (gestion ou production) de l'entreprise (14,3 %), ou encore une ou plusieurs autre(s) personne(s) (12,6 %) est chargé du dossier; un petit nombre de répondants (6,3 %) ont par ailleurs indiqué que personne n'était chargé de la gestion du dossier SST dans leur entreprise. Une très petite proportion des établissements étudiés a un comité paritaire de santé et de sécurité du travail (4,5 %).

<sup>14</sup> La formulation de la question était : Quelles sont selon vous les trois principales blessures ou maladies professionnelles rencontrées dans votre entreprise?

<sup>15</sup> Voir à la section 5.3.2 la répartition des réponses relatives au programme de prévention et au comité SST selon le secteur industriel.

Dans la plupart des cas, le patron de l'entreprise est le principal responsable du dossier SST<sup>16</sup>, qu'il s'agisse de l'identification des risques (50,7 %), d'assurer la sécurité des travailleurs (63,2 %), de fixer les règles de SST (59,2 %), et même de l'application des mesures de sécurité (55,2 %) et de la surveillance des lieux et équipements (58,3 %) (voir Figure 2). Pour les autres répondants, ce sont soit toutes les personnes de l'entreprise conjointement, « tous », (entre 15 % et 20 % des cas selon la responsabilité), soit les contremaîtres ou d'autres personnes (entre 16 % et 21 %), qui seraient responsables de ces fonctions. On note qu'entre 4 % et 11 % des répondants ne peuvent pas dire à qui incombent ces responsabilités dans leur entreprise.



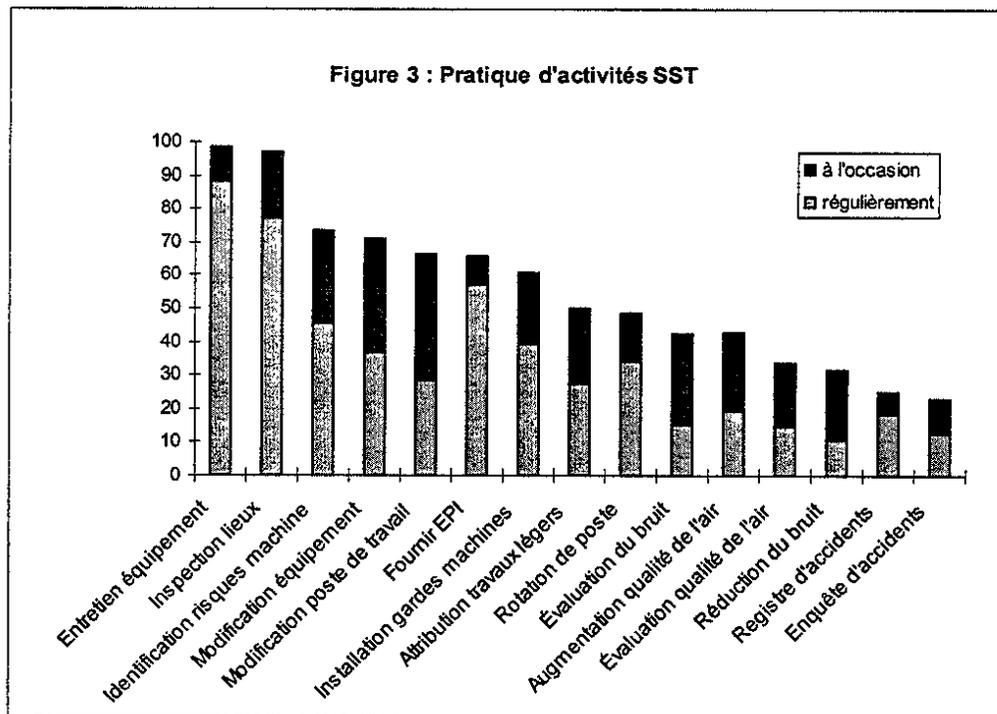
Enfin, 39 % des patrons interviewés déclarent qu'ils donnent des responsabilités en SST à leurs employés. Par ailleurs, deux pratiques se sont avérées être à peu près totalement absentes dans les petites entreprises étudiées : l'affichage du nombre de jours sans accidents et l'attribution de récompenses ou de bonus en fonction du nombre de jours sans accidents, ne sont utilisés que dans moins de 2 % des établissements de l'étude.

La gestion quotidienne de la SST dans les petits établissements a aussi été évaluée par le compte-rendu qu'ont fait les répondants de la pratique d'activités concrètes (Figure 3)<sup>17</sup>. Un tout petit nombre d'activités sont répandues et pratiquées régulièrement : l'inspection des lieux et des équipements, dans plus de trois établissements sur quatre (77 %), et l'entretien des équipements dans presque toutes les entreprises (88,3 %). Quand on ajoute les réponses des patrons qui ont déclaré que ces activités étaient pratiquées occasionnellement dans leur entreprise, on constate que la quasi-totalité des entreprises les utilisent. Une série d'activités sont réalisées dans au moins deux tiers des établissements. Ainsi, l'identification des risques liés aux machines est

<sup>16</sup> La formulation de la question « Selon vous, qui est responsable de... » étant un peu ambiguë, il est difficile de décider si les réponses décrivent une opinion ou des faits.

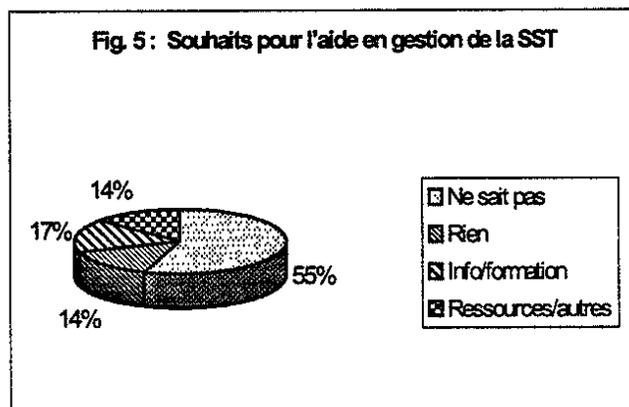
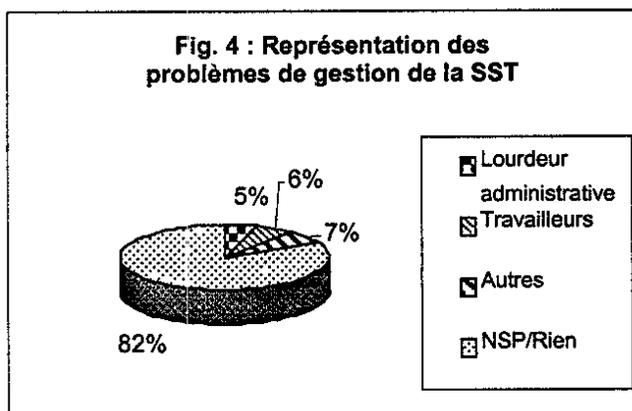
<sup>17</sup> La formulation de la question était : Les activités de santé et de sécurité du travail suivantes sont-elles pratiquées dans l'entreprise?

pratiquée dans trois établissements sur quatre, régulièrement (45 %) ou à l'occasion (28 %); la modification d'équipement ou d'outils est effectuée dans 70 % des établissements, régulièrement (37 %) ou à l'occasion (34 %); la modification de postes de travail est pratiquée dans deux établissements sur trois, à l'occasion (38 %) ou régulièrement (29 %); des équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis dans deux établissements sur trois, régulièrement (57 %) ou à l'occasion (9 %). Une autre série d'activités est pratiquée dans environ la moitié des petits établissements : l'installation de gardes sur des machines est faite dans les petits établissements manufacturiers régulièrement dans 40 % des cas et à l'occasion dans 21 % des cas; l'attribution de travaux légers pour des employés convalescents est pratiquée régulièrement dans 27 % des cas et à l'occasion dans 22 % des cas; la rotation des postes est pratiquée régulièrement par 34 % des entreprises de petite taille ou à l'occasion (14 %). Enfin, une dernière série d'activités demeurent exceptionnelles, pratiquées dans au plus 40 % des cas. Ce sont l'évaluation du niveau de bruit (régulièrement : 11 % et à l'occasion : 21 %) et l'adoption de mesures pour réduire le niveau de bruit (régulièrement : 11 % et à l'occasion : 21 %); l'évaluation de la qualité de l'air (régulièrement : 15 % et à l'occasion : 19 %) de même que l'adoption de mesures pour augmenter la qualité de l'air (régulièrement : 19 % et à l'occasion : 24 %); la pratique d'enquêtes accidents (régulièrement : 13 % et à l'occasion : 10 %) et le fait de tenir un registre des accidents (régulièrement : 19 % et à l'occasion : 6 %).

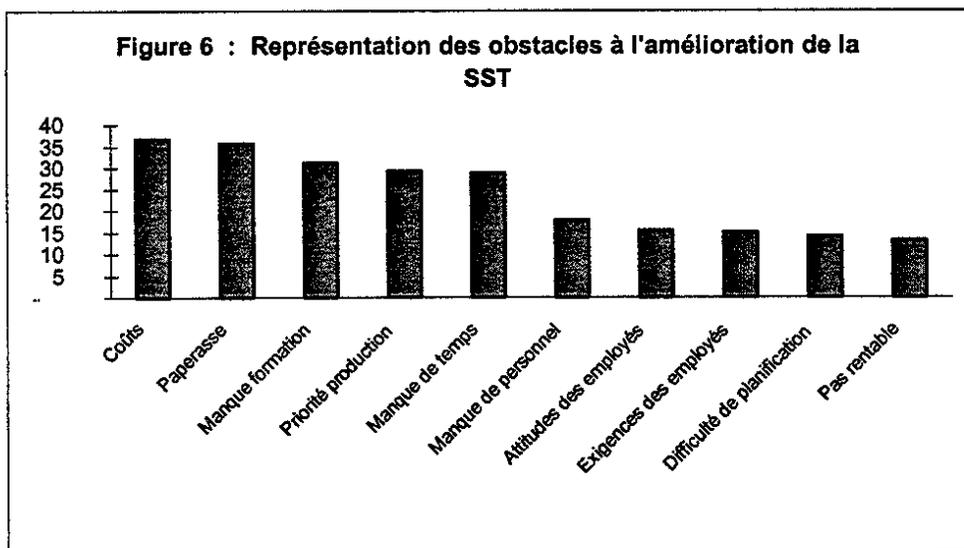


Une question posée en entrevue sur les principaux problèmes que rencontrent les patrons en ce qui a trait à la gestion de la SST a produit très peu d'information : huit patrons sur 10 ont déclaré qu'ils n'avaient pas de problèmes de gestion de la SST, ou qu'ils ne savaient pas (Figure 4). Un tout petit nombre d'interviewés mentionnent comme principal problème les travailleurs eux-

mêmes, le régime SST en place, ou d'autres facteurs. D'autre part, sept répondants sur 10 ont été incapables d'identifier ce qui pourrait les aider à faire plus de prévention (N.S.P. : 56 %, rien :14 %) (Figure 5). Parmi les patrons qui ont fait des réponses précises, un petit nombre souhaite obtenir de l'aide sous forme d'information et de formation (16,6 %), un autre petit groupe (13 %) de répondants, sous forme d'expertise technique ou de ressources financières principalement, ou d'autres services.



Les principaux facteurs que les patrons de petits établissements considèrent être des obstacles à l'amélioration de la SST dans leur entreprise (voir Figure 6) sont en premier lieu les coûts de ces améliorations (36,7 %) et l'excès de paperasse (35,7 %); viennent ensuite le manque de formation (31,2 %), la priorité accordée à la production (29,3 %), le manque de temps (28,8 %) et de personnel (17,7 %), l'attitude négative des employés envers la SST (15,4 %) ou au contraire la crainte que les employés deviennent plus exigeants au point de vue de la SST (15,0 %), la difficulté de planifier des actions en SST (14,1 %) et leur perception du peu de rentabilité des investissements en SST (13,1 %).



Enfin, deux tiers des patrons disent que leur entreprise donne un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires aux nouveaux employés; cependant, le contenu et la durée de cet entraînement n'ont pas été précisés. D'autre part, un patron sur quatre a déclaré avoir eu recours à des services externes pour dispenser de la formation à ses employés, sans que nous puissions pour le moment préciser de quelle formation il s'agit. Il est possible que certains répondants aient répondu à la question en pensant au cours RCR dispensé par la Croix-Rouge ou par l'Ambulance St-Jean. Les cours SST offerts par les associations paritaires des deux secteurs industriels considérés par l'étude ne sont cependant pas utilisés par les entreprises de petite taille que nous avons rejointes.

### **Synthèse**

*Compte tenu des conclusions d'autres études sur la prise en charge de la SST dans les PE, il semble étonnant à première vue que 89,7 % des répondants se disent assez et bien renseignés en matière de SST et que 98,2 % soient satisfaits ou très satisfaits de la situation de l'entreprise en matière de SST. En l'absence d'une validation sur le terrain, il est difficile d'interpréter ces informations. Nous formulons cependant l'hypothèse que, comme d'autres auteurs l'ont démontré, les patrons interviewés sont isolés et surchargés de travail; ils attribuent fréquemment les accidents aux travailleurs eux-mêmes parce qu'ils ne sont pas en mesure d'évaluer adéquatement la situation dans leur entreprise et de considérer l'effet de l'organisation et des conditions de travail sur la SST.*

*Le rôle prépondérant du patron est confirmé ici de manière tout à fait cohérente : c'est le plus souvent lui qui gère, seul dans une majorité de cas, toutes les fonctions de gestion de la production et de la SST dans son entreprise. Il est surchargé et, s'il arrive à faire rouler son entreprise, il est logique qu'il considère être suffisamment renseigné et se dise satisfait de la situation. Il ne pense pas avoir de problèmes au point de vue SST et ne passe donc pas énormément de temps à y chercher des solutions. Quand des problèmes sont évoqués par une minorité de patrons, ils sont le plus souvent attribués aux travailleurs, au régime de SST en vigueur, rien donc qui remette en cause l'organisation du travail et les conditions de travail dont ils sont responsables. Il faut reconnaître que le petit nombre absolu de cas d'accidents dans les toutes petites entreprises, d'une part, et le peu d'incitation financière à faire de la prévention, d'autre part, contribuent à entretenir ces représentations. Un petit nombre de patrons se démarquent : ceux qui confient la gestion de la SST à un cadre ou un contremaître, et ceux, un peu plus du tiers des répondants, qui déclarent qu'ils délèguent des responsabilités en SST aux employés. Il n'était cependant pas possible d'évaluer si les patrons donnent le support nécessaire pour faciliter la prise de responsabilités, ni d'apprécier l'effet de ces façons de faire en termes concrets.*

*Il n'y a pour ainsi dire pas de programme de prévention, ni de comité paritaire dans les PE de notre échantillon. Dans le secteur prioritaire de la fabrication de produits en métal, la LSST prévoit pourtant que tous les établissements sans égard à la taille doivent élaborer un programme; or une PE sur cinq de ce secteur déclare un programme, contre une sur vingt dans l'habillement. À l'évidence, cette réglementation n'atteint pas sa cible. Les activités de prévention pratiquées constituent donc la seule dimension concrète de la prise en charge de la*

*SST à laquelle nous avons accès. Les activités les plus fréquemment pratiquées : l'inspection et l'entretien des lieux et des équipements, sont requises pour assurer la production. Les activités de prévention telles l'identification des risques associés aux machines, la rotation des postes ou l'installation de gardes sont un peu moins fréquentes, mais cela peut être dû au fait que certaines activités ne se sont pas constamment requises. Ceci semble confirmé par le fait que l'approvisionnement en équipements de protection individuelle (EPI) semble pratiqué plus régulièrement que la modification de postes de travail par exemple. Les activités de prévention qui ciblent des risques aux effets moins évidents et dont la prévention à la source est associée à des coûts élevés sont plus rarement pratiquées : évaluation de la qualité de l'air et du niveau de bruit et les mesures de correction correspondantes. Il faut reconnaître que ce ne sont pas là des activités qui doivent être pratiquées quotidiennement. Enfin, les activités de gestion de la SST, telles la rotation de poste et les enquêtes d'accidents sont très rarement pratiquées. Il ne faut pas oublier toutefois que ces données présentent une limite certaine, parce que l'entrevue téléphonique n'est pas la meilleure méthode pour recueillir de l'information sur la fréquence d'une pratique; elle produit une information subjective et la question posée ne demandait pas de préciser à quel intervalle de temps les activités étaient pratiquées.*

*Le peu de relief des obstacles perçus à l'amélioration de la SST dans les PE surprend un peu au premier abord. Moins de quatre patrons sur dix sont rebutés par les coûts, et une faible minorité exprime des réserves à propos de la rentabilité des investissements pour la prévention. Plusieurs hypothèses peuvent être considérées : dans les cas de production artisanale ou de petites séries, il est possible que l'amélioration des conditions de travail ne nécessite pas nécessairement des investissements très importants. De plus, certaines activités positives pour la SST pratiquées fréquemment dans les PE sont sans doute bien intégrées à la production; si ce mécanisme de contrôle donne les résultats attendus en termes d'efficacité, on comprend que les patrons ne considèrent pas avoir beaucoup de problèmes et qu'ils ne pensent pas en termes d'obstacles. À l'inverse, si les patrons considèrent qu'ils n'ont pas des problèmes de SST importants, il est plausible qu'ils n'aient pas fait de tentatives pour corriger des choses et qu'ils n'aient pas une idée concrète des difficultés qui les attendent. Malgré tout, le manque de formation, de temps et de personnel, l'obligation de donner priorité à la production sont reconnus comme des obstacles jusqu'à un certain point (entre 30 et 20 % des répondants approximativement), ce qui rejoint le diagnostic fait dans d'autres études et est cohérent avec le portrait général qu'on se fait des conditions et des contraintes qui caractérisent les PE.*

## **5.2 Profils de prise en charge de la SST dans les petites entreprises : résultats de l'analyse multivariée**

Nous avons utilisé l'analyse multivariée de façon à obtenir un portrait aussi réaliste que possible des interrelations entre les variables qui décrivent la prise en charge de la SST et les descripteurs d'entreprises dont nous disposions. Nous avons retenu une synthèse en quatre classes des associations significatives dans nos données et chacune de ces classes décrit un profil de gestion de la SST dans les petites entreprises (Tableau 4). Chaque classe est identifiée à l'aide d'étiquettes qui résument les principales caractéristiques des entreprises qui y sont regroupées et

qui la distinguent des autres sur les dimensions des activités pratiquées, du style de gestion et de prise en charge de la SST, et de la structure.

**Tableau 4 : Synthèse des profils de prise en charge de la SST dans les PE**

<p><b>Classe 1 : Inactives/pas informées</b>  <b>N=15 (7 %) Inertie : .0147*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Identification et contrôle des risques : ne sait pas</li> <li>. Gestion SST : aucune personne</li> <li>. Patrons peu informés sur les enjeux de SST</li> <li>. Plus bas taux de pratique des activités SST</li> <li>. Obstacles à l'amélioration de la SST : priorité à la production</li> <li>. <i>11-25 travailleurs, secteur habillement</i></li> <li>. <i>aucun réseau</i></li> </ul>	<p><b>Classe2 : Inactives/traditionnelles/non structurées</b>  <b>N=112 (52 %) Inertie : .0904</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Gestion SST, identification et contrôle des risques : patrons</li> <li>. Pas de comité SST, pas de programme de prévention écrit</li> <li>. Pas de responsabilité SST aux travailleurs</li> <li>. Peu d'activités de prévention</li> <li>. Aucun obstacle à l'amélioration de la SST</li> <li>. Aucun problème de gestion de la SST</li> <li>. Aide à la gestion de la SST : ne sait pas</li> <li>. <i>1-5 travailleurs</i></li> <li>. <i>aucun réseau</i></li> </ul>
<p><b>Classe 3 : Actives/participatives/non structurées</b>  <b>N=38 (18 %) Inertie : .0327</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Gestion de la SST : patrons</li> <li>. Identification et contrôle des risques : tous</li> <li>. Responsabilités de SST aux employés</li> <li>. Pas de comité SST, pas de programme de prévention écrit</li> <li>. Pratique régulière d'activités de prévention</li> <li>. Aucun obstacle à l'amélioration de la gestion de la SST</li> <li>. <i>1-5 travailleurs, secteur produits de métal</i></li> </ul>	<p><b>Classe 4 : Actives/participatives/structurées/Réseaux</b>  <b>N=50 (23 %) Inertie : .0873</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Gestion de la SST, identification et contrôle des risques : patrons, contremaîtres et autres</li> <li>. Comité SST, programme de prévention écrit</li> <li>. Responsabilités de SST aux employés</li> <li>. Pratique assidue des activités de SST</li> <li>. Obstacles à l'amélioration de la gestion de la SST : exigences des travailleurs, manque de planification, manque de personnel, de temps et de formation</li> <li>. Cause des accidents : caractéristiques du travail</li> <li>. Aide à l'amélioration de la gestion de la SST : information et formation</li> <li>. <i>26-50 travailleurs</i></li> <li>. <i>réseaux d'affaires et de SST</i></li> </ul>

\* L'inertie est une mesure qui indique l'homogénéité de la classe. Plus l'inertie est faible, plus les éléments constituant la classe sont semblables.

### **Classe 1 : Inactives/pas informées**

Une première classe constituée de 15 cas (7 %), décrit un petit groupe d'entreprises dont la principale caractéristique est que le patron ne sait pas à qui incombent les responsabilités en prévention dans l'entreprise. C'est dans ce groupe que l'on retrouve la plus forte proportion d'entreprises où aucune personne en particulier n'est responsable de la gestion de la SST dans l'entreprise (6 fois plus souvent que la moyenne); dans les autres cas, soit le patron lui-même ou

du personnel de bureau est chargé du dossier. Cette classe rassemble la plus forte proportion de patrons (trois fois la moyenne) qui reconnaissent être peu renseignés sur la SST.

C'est dans ce groupe d'entreprises que les activités de prévention et de prise en charge sont le moins pratiquées; en particulier, la rotation des postes, la prise de mesures pour réduire le niveau de bruit, l'utilisation d'équipements de protection individuelle, la modification ou l'adaptation d'équipement, l'évaluation des risques associés aux machines ne sont jamais pratiquées, ou ne le sont qu'occasionnellement. Enfin, c'est dans ce groupe qu'on compte la plus forte proportion de patrons qui déclarent que la nécessité de donner la priorité à la production constitue pour eux un obstacle à l'amélioration de la SST dans leur entreprise; c'est là le principal obstacle qu'ils identifient.

Ce type d'entreprise est concentré dans le secteur de l'habillement, tout particulièrement dans des entreprises qui emploient entre 11 et 25 travailleurs.

*Les entreprises dont il est question ici présentent le plus pauvre profil en termes de prise en charge de la SST. Les activités de SST n'y sont pas souvent pratiquées, les patrons semblent fonctionner en mode de survie et n'ont ni le temps, ni les connaissances, ni le support nécessaires pour s'occuper de SST et de prévention. Ce profil ne correspond évidemment pas à toutes les entreprises du secteur de l'habillement, mais les difficultés que pose ce groupe en termes d'intervention et d'amélioration des conditions de travail sont documentées et bien réelles. Rejoindre ces patrons, les convaincre de l'utilité de faire de la prévention constitue tout un défi, d'autant qu'ils ont tendance à considérer que la sécurité au travail est une affaire individuelle et à blâmer les travailleurs eux-mêmes pour leurs accidents.*

## **Classe 2 : Inactives/traditionnelles/pas structurées**

Cette classe décrit le plus important groupe d'entreprises de petite taille (52 % des cas)<sup>18</sup>. Dans ces entreprises, le patron lui-même est responsable de la gestion du dossier SST ainsi que des activités d'identification et de surveillance des risques. Ces entreprises n'ont ni comité paritaire ni programme de prévention écrit, donc aucune structure de prise en charge de la SST. Il est également typique des patrons de ces entreprises qu'ils ne donnent de responsabilités en SST à leurs employés. Les patrons de ce groupe déclarent en outre que personne ne les aide à gérer leur entreprise et ils n'utilisent pas les ressources du réseau SST.

La faible pratique d'activités de prévention et de prise en charge de la SST caractérise aussi fortement les établissements de ce groupe. On retrouve ici le plus grand nombre de patrons qui déclarent ne pas tenir de registre des accidents et ne jamais faire d'enquête d'accident. Une autre caractéristique de ces entreprises est le grand nombre d'activités qui ne sont jamais pratiquées : évaluation de la qualité de l'air, mesures pour améliorer la qualité de l'air, attribution de travail allégé, évaluation du niveau de bruit et adoption de mesures pour réduire le niveau de bruit, de

<sup>18</sup> Le plus grand nombre de cas permet à un plus grand nombre de modalités de variables d'avoir une contribution statistiquement significative à la classe.

même que l'attribution d'équipement de protection individuelle, la modification ou l'adaptation de poste, l'évaluation des risques associés aux machines, l'installation de gardes et la modification d'équipement. Pour les activités plus courantes plus fortement associées à la production telles l'inspection des lieux et l'entretien des équipements, la pratique est conforme à la moyenne et semble assez régulière. Ces patrons n'identifient aucun obstacle à l'amélioration de la SST dans leur entreprise; en particulier, ce sont eux qui sont les moins préoccupés par les attitudes ou exigences des employés ou par le manque de formation.

Les patrons de ce groupe mentionnent un seul genre de lésion professionnelle; ils n'identifient pas de causes pour les lésions professionnelles dans leur établissement, ou considèrent que l'individu lui-même est à l'origine des lésions professionnelles. Ces patrons disent qu'ils n'ont pas de difficulté à gérer le dossier SST de leur entreprise ou alors ils sont incapables d'identifier ce qui constitue pour eux les principales difficultés. Aussi, ils sont incapables d'identifier ce qui pourrait les aider à améliorer la SST dans leur entreprise.

Ce profil est caractéristique de toutes petites entreprises qui emploient moins de cinq travailleurs à la production. Ces entreprises pratiquent une rémunération à l'heure. Les patrons sont seuls propriétaires de leur entreprise, ils ne font pas partie de regroupements d'entreprises, et ils disent être satisfaits de la situation financière de leur entreprise. Le secteur d'activité industrielle ne permet pas de caractériser davantage les entreprises qui ont ce profil.

*Ce groupe de tous petits établissements constitue le plus fort contingent des établissements de moins de 50 travailleurs de notre échantillon. Il présente des similarités avec le précédent; cependant, ici les patrons ne semblent pas être en situation économique aussi précaire. Ce qui les caractérise davantage, c'est le fait qu'ils sont moins portés à identifier des obstacles à l'amélioration, déclarent ne pas avoir de problèmes et ne savent pas ce qui pourrait les aider à améliorer la situation dans leur entreprise. Nous faisons l'hypothèse qu'il est peu probable que ces patrons s'occupent vraiment de la prévention dans leur entreprise parce qu'ils ne sont pas bien renseignés, parce qu'ils sont débordés et qu'ils disposent de peu de ressources. Ces établissements représentent donc eux aussi un défi considérable, compte tenu de leur grand nombre, de leur isolement, de la très forte charge de travail des patrons. Il faudra trouver la façon de favoriser la prise en charge de la prévention par les patrons de ce type d'établissements.*

### **Classe 3 : Actives/participatives/pas structurées**

Les entreprises décrites dans ce petit groupe représentent 18 % des cas. Pour les patrons concernés, les responsabilités d'identification et de contrôle en SST sont l'affaire de tous, même si la gestion du dossier SST pour l'entreprise est assumée par le patron. Les patrons expriment une représentation paritaire de la prise en charge de la SST et ils affirment donner aux employés des responsabilités en SST. Toutefois, on ne retrouve pas de structure formelle pour la gestion de la SST, puisque ces entreprises n'ont ni comité de SST ni programme de prévention écrit.

En ce qui a trait à la pratique des activités de prévention documentées dans l'étude, ces entreprises ont en termes relatifs une performance moyenne au point de vue de la prise en charge de la SST. Elles pratiquent occasionnellement diverses activités de prévention, en particulier les activités d'évaluation et de contrôle du niveau de bruit et de la qualité de l'air. Les autres activités sont pratiquées à des fréquences équivalentes à celles de la moyenne. Enfin, les patrons de ce groupe n'identifient pas d'obstacles à l'amélioration de la SST dans leur établissement.

Les entreprises dont il est question ici proviennent du secteur de la fabrication de produits en métal, elles font leur propre production et exécutent aussi des contrats. Ce sont des établissements qui comptent entre 1 et 5 employés à la production. De manière typique, ces entreprises sont propriétaires de l'immeuble qu'elles occupent; le travail y est organisé sur une base individuelle et rémunéré à l'heure.

*Ces caractéristiques décrivent un sous-groupe bien particulier des plus petites entreprises, qui se distinguent des autres de même taille parce qu'elles sont plus actives en SST; les réponses sur la pratique des activités de prévention les distinguent nettement des entreprises de la classe 2. En outre, les patrons décrivent une approche participative informelle : ceux qui attribuent à « tous » les responsabilités SST évaluées se retrouvent bel et bien dans ce groupe. L'appartenance majoritaire au secteur de la fabrication de produits en métal, et la propriété de l'immeuble occupé par l'entreprise, permettent de faire l'hypothèse que cette classe regroupe des entreprises en meilleure posture sur le plan de la technologie et de la main-d'œuvre et qui exécutent un travail spécialisé. Ce groupe devra faire l'objet d'une étude plus approfondie, dans le but d'identifier les facteurs déterminants qui les distinguent des autres entreprises de même taille et les incitent à une meilleure prise en charge de la sécurité. Il faudrait également évaluer l'efficacité de cette forme de prise en charge de la SST et voir s'il est possible d'identifier des façons de faire qui pourraient être utiles à des entreprises aux caractéristiques similaires.*

#### **Classe 4 : Actives/participatives/structurées/réseaux**

Cette classe décrit un groupe d'entreprises comptant pour 23 % de l'ensemble des cas. La principale caractéristique de ces entreprises est que les responsabilités d'identification et de contrôle des risques y sont souvent attribuées à une personne autre que le patron, soit un contremaître, un gestionnaire, ou un autre employé. La gestion du dossier SST est aussi attribuée à une autre personne que le patron : un gestionnaire, un directeur de production ou un contremaître. On relève également dans ce groupe la plus forte proportion d'établissements avec un programme de prévention et un comité paritaire de SST. C'est aussi ici que les patrons sont les plus nombreux à donner des responsabilités aux employés en matière de SST. La caractéristique importante de ce groupe d'entreprises est donc à la fois que les patrons ont une représentation plus participative de la SST et qu'une structure formelle de prise en charge de la SST est en place.

La pratique des activités de prévention est la plus fréquente dans ce quatrième groupe. Surtout, la modification ou l'adaptation de postes et d'équipement de travail, la tenue d'un registre des accidents et la réalisation d'enquêtes, l'évaluation de la qualité de l'air et du niveau de bruit, l'approvisionnement en EPI et l'attribution de travail léger, sont pratiqués ici plus régulièrement que dans tous les autres groupes. Par ailleurs, les patrons de ce groupe sont ceux qui identifient le plus d'obstacles à l'amélioration des conditions de SST dans leur entreprise : surtout, les exigences et les attitudes des employés en matière de SST, la difficulté de planifier les actions, le manque de personnel, de temps et de formation sont évoqués. Malgré tout, ils ont comme tous les autres de la difficulté à préciser les problèmes qu'ils rencontrent à gérer la SST dans leur entreprise.

Ces patrons sont ceux qui identifient le plus de lésions professionnelles : ils mentionnent deux principaux types de lésions, des problèmes musculo-squelettiques et des maux de dos. Ils sont par ailleurs proportionnellement les plus nombreux à identifier le travail lui-même comme principale cause des lésions survenues dans leur entreprise. Enfin, ils sont les plus en mesure d'exprimer leurs besoins ou leurs souhaits en matière d'aide à la prévention et souhaitent surtout de la formation et de l'information.

Ce profil décrit le groupe des entreprises qui emploient de 26 à 50 employés à la production. Plus que les autres, les patrons font partie de regroupements d'entreprises et utilisent le réseau SST.

*Les entreprises de ce groupe disposent de ressources de toute nature; elles sont les plus organisées, utilisent davantage les ressources disponibles et semblent les plus performantes au point de vue SST. Comme elles déclarent plus d'accidents et pratiquent une gestion plus serrée de la sécurité et de leurs cotisations, les incitations à la prise en charge de la sécurité sont certainement plus importantes. La mention d'obstacles concrets à l'amélioration de la SST, de même que l'association des accidents aux caractéristiques du travail, révèlent une expérience pratique et un point de vue plus articulé que dans les autres groupes. Les besoins exprimés en termes d'information et de formation soulignent par ailleurs un désir d'autonomie et d'efficacité.*

*Une investigation plus poussée permettrait d'évaluer le bilan SST dans ces entreprises et d'apprécier dans quelle mesure les structures formelles, obligatoires pour les entreprises du secteur métal, contribuent à ce bilan. Il faudra également étudier quels sont les facteurs communs entre les entreprises qui partagent une vision participative de la SST, mais qui ont des effectifs, des moyens et une approche différente.*

### **Synthèse de l'analyse multidimensionnelle**

*Nos résultats démontrent qu'il y a des différences importantes en termes de prise en charge de la SST entre les entreprises de moins de 50 travailleurs. On constate rapidement un clivage important : deux profils sur quatre décrivent des entreprises plus actives en SST, ceux des classes 3 et 4, contrastés avec ceux des classes 1 et 2 qui le sont nettement moins. Le partage des entreprises en quatre classes assez bien caractérisées suggère de tenir compte à la fois de*

*caractéristiques organisationnelles et des représentations des patrons et des pratiques dans les entreprises, au moment d'élaborer des interventions ou des services.*

*Les dimensions qui servent à caractériser les classes et qui sont explicitées à l'aide des étiquettes de classes se sont imposées d'elles-mêmes grâce aux analyses multivariées. Les dimensions significatives des quatre profils de petites entreprises sont donc : les activités de SST, le style de gestion et de prise en charge de la SST, la présence ou l'absence d'une structure de gestion de la SST dans l'entreprise et l'utilisation des réseaux d'affaire ou de SST. La présence ou l'absence d'une structure formelle pour gérer la SST dans l'entreprise est une caractéristique directement liée à la taille de l'entreprise dans nos données, qui est aussi influencée dans une certaine mesure par la réglementation touchant le secteur prioritaire du métal. Nous n'étions cependant pas en mesure de vérifier si les entreprises où le patron annonçait l'existence d'un programme et d'un comité étaient vraiment actives et obtenaient des résultats positifs en SST.*

*La pratique des activités de prévention documentée à l'occasion des entrevues varie de façon significative d'une classe à l'autre. Les différences entre les classes à cet égard sont certainement associées à la taille des entreprises et au secteur industriel. Les résultats révèlent cependant que le style de gestion de la SST s'avère aussi une dimension cruciale pour distinguer les entreprises. On constate d'abord que les classes 1 et 2 décrivent des entreprises inactives en SST, qui par ailleurs pratiquent un style de gestion traditionnelle, c'est-à-dire que le patron y assume l'ensemble des activités de gestion et, surtout, ne donne pas de responsabilités au point de vue SST aux travailleurs. Même si une validation sur le terrain aurait permis de donner plus de poids à ce résultat, une approche participative à la prise en charge de la SST (« tous sont responsables ») est ce qui caractérise les toutes petites entreprises de moins de cinq travailleurs de la classe 3 qui, malgré l'absence de structure formelle pour gérer la SST, semblent démontrer un meilleur degré d'activité et de prise en charge de la SST que les entreprises de même taille de la classe 2. La pratique des activités qui ne sont pas directement requises pour assurer la production est nettement plus importante dans les entreprises des classes 3 et 4, qui n'ont en commun que la participation des travailleurs. Une bonne lecture de l'environnement, des ressources et de la culture interne des PE à cet égard pourrait donc s'avérer à la fois incontournable et stratégique pour intervenir dans ces entreprises ou les supporter dans leur démarche. En effet, la littérature scientifique est unanime à ce sujet : un style de gestion participatif constituera un levier favorable à la prise en charge de la SST et à la participation des travailleurs, alors qu'une approche centralisatrice et rigide y fera plutôt obstacle.*

*D'autre part, la mention par les patrons d'obstacles précis à l'amélioration de la SST ne caractérise que les classes 1 et 4. Les deux classes n'ont qu'une chose en commun : le fait que leurs effectifs de production sont plus importants que ceux des classes 2 et 3; les effectifs plus importants peuvent être associés à une gestion plus lourde. Dans le premier cas, des problèmes importants en termes d'information et de gestion de la SST sont manifestes; la pratique d'activités de prévention semble très réduite. La nécessité de donner priorité à la production est sans doute associée à des problèmes sérieux de survie économique pour ce petit groupe d'entreprises. Les entreprises décrites dans les classes 2 et 3 ne pratiquent pas beaucoup plus d'activités SST, aussi elles ne sont peut-être simplement pas en mesure d'évoquer des difficultés*

*ou des obstacles concrets. Les entreprises de la classe 4, au contraire, sont plus actives et expriment leur expérience concrète quant aux difficultés et obstacles associés aux actions pour améliorer la SST. La difficulté des patrons à identifier à la fois leurs problèmes de gestion de la SST et ce qui pourrait les aider à améliorer la situation dans leur entreprise, semble par ailleurs un problème passablement généralisé.*

*Le profil de la classe 4 fait ressortir une autre dimension intéressante : la participation des entreprises les plus actives et dotées d'une structure formelle de gestion de la SST à des réseaux d'affaire et de SST. La participation à des réseaux est accessible à toutes les entreprises; elle est peu coûteuse et donne accès à des ressources diverses, de l'information notamment; pourtant seules les plus grandes entreprises de notre échantillon le font de manière significative. L'accès aux réseaux et l'utilisation des ressources qui y sont disponibles constitue une piste qui pourrait être particulièrement utile aux toutes petites entreprises dont les ressources internes sont limitées.*

*Les résultats de la classification mettent en relief des caractéristiques distinctives selon la taille des entreprises et selon le secteur industriel. Toutes les classes décrivent des entreprises caractérisées par le nombre d'employés, et deux profils sur quatre, ceux des classes 1 et 3, sont typés au point de vue du secteur industriel. La section qui suit fait plus systématiquement le point sur les effets de ces deux facteurs.*

### **5.3 Effets de la taille des entreprises et du secteur industriel**

Nous mettons en relief ici certaines associations statistiquement significatives qui distinguent entre elles les entreprises selon la taille et le secteur industriel.

#### **5.3.1 Effet de la taille des entreprises**

##### **Profil du patron**

Les patrons propriétaires de leur entreprise sont proportionnellement plus nombreux quant il s'agit de tous petits établissements de 1-5 travailleurs, et la probabilité d'être propriétaire semble diminuer au fur et à mesure que la taille des établissements augmente. Les patrons d'établissements plus importants sont par ailleurs plus nombreux à avoir eu d'autres expériences de gestion avant de prendre la direction de leur entreprise.

##### **Profil de l'entreprise**

Une infime proportion des établissements sont syndiqués, et ils sont presque tous regroupés dans les établissements de plus de 25 travailleurs. De même, les établissements régis par un décret dans nos données sont surreprésentés dans les établissements comptant de 11 à 25 et de 26 à 50 travailleurs, ce qui pourrait s'expliquer par un fort effet du secteur<sup>19</sup>. Les ¾ des établissements où le travail est individuel ou consiste en la production de pièces uniques, sont regroupés dans

---

<sup>19</sup> On soupçonne la manifestation d'un effet secteur dans l'information sur l'organisation du travail.

les tous petits établissements (1-5 travailleurs), alors que le travail à la chaîne (et la production en série) est fortement concentré dans les établissements plus importants de 11-25 et de plus de 26 travailleurs. Alors que plus de deux patrons sur trois (69,4 %) dans les établissements de 1-5 travailleurs disent qu'ils font souvent du travail de production eux-mêmes, la tendance change dans les entreprises plus importantes. On note que la proportion de patrons qui ne participent jamais au travail de production est égale à deux fois la moyenne dans les établissements de 26 à 50 travailleurs; de manière générale, la probabilité que les patrons travaillent à la production diminue progressivement avec la taille des entreprises. Les patrons des tous petits établissements (1-5 travailleurs) se disent en majorité (70,3 %) très satisfaits des relations de travail, alors que dans les établissements les plus importants (26-50 travailleurs), les patrons sont proportionnellement plus nombreux à se déclarer simplement satisfaits des relations de travail dans leur établissement. La participation à des regroupements régionaux ou industriels augmente avec la taille des entreprises et est particulièrement importante dans les plus gros établissements.

### **Diagnostic des problèmes SST dans l'entreprise**

Le nombre de blessures rapportées varie de façon significative en fonction de la taille des établissements. Les tous petits établissements de 1-5 travailleurs sont les plus fortement représentés parmi ceux qui disent qu'ils n'ont aucun problème de SST. Plus la taille de l'établissement augmente, plus la possibilité de ne rapporter aucune blessure diminue et plus le nombre de lésions rapportées augmente. Les problèmes musculo-squelettiques sont les plus souvent mentionnés : par 17,9 % des répondants en moyenne, ainsi que les problèmes affectant le dos, 13,0 % en moyenne, sont plus souvent rapportés dans les établissements comptant plus de 25 travailleurs, et, dans une moindre mesure, dans les établissements de 11 à 25 travailleurs. Les problèmes aux yeux, mentionnés par 10,8 % des répondants, semblent en contrepartie plus fréquents dans les tous petits établissements de 1 à 5 travailleurs. Les causes possibles des lésions concernent le travailleur lui-même dans 64,2 % des cas; c'est dans les tous petits établissements que cette réponse est la plus forte, et elle tend à diminuer plus la taille des établissements augmente. Un peu moins d'un répondant sur cinq évoque les caractéristiques du travail comme cause des blessures, et la probabilité de cette réponse tend à augmenter avec la taille des établissements : elle est de plus du double de la moyenne dans les établissements comptant entre 26 et 50 travailleurs. Les tous petits établissements sont presque les seuls à considérer les matériaux, produits, outils et machines comme cause des accidents (16,9 %).

### **Gestion de la SST dans les entreprises**

Nos analyses démontrent que la taille d'une entreprise a un effet sur plusieurs aspects de la gestion de la SST dans les entreprises de moins de 50 travailleurs. On note que les patrons d'établissements de plus de 25 travailleurs sont surreprésentés parmi ceux qui disent suivre de près leur dossier de cotisation à la CSST, alors que dans les tous petits établissements de 1 à 5 travailleurs, les patrons qui ne se préoccupent pas de ce dossier sont, toutes proportions gardées, fortement surreprésentés.

Dans les tous petits établissements de 1 à 5 travailleurs, c'est le patron lui-même qui est responsable de la gestion du dossier santé et sécurité dans la presque totalité des cas (82 %). Dans les catégories d'établissements plus gros, on note une différence importante à cet égard : un

gestionnaire ou un contremaître, ou d'autres personnes, sont plus souvent responsables de la gestion du dossier SST et la probabilité en augmente avec la taille des établissements. Le partage de responsabilités plus concrètes en prévention varie également de façon significative selon la taille des établissements. Dans l'ensemble, c'est le patron qui est décrit comme le responsable de l'identification des risques dans le milieu de travail dans un cas sur deux; dans les établissements de 1 à 5 travailleurs, 6 répondants sur 10 nomment le patron, et plus la taille de l'établissement augmente, plus cette responsabilité semble incomber à d'autres personnes que le patron, tel le contremaître. Par ailleurs, un répondant sur cinq en moyenne dit que l'identification des risques est la responsabilité de tous; cette tendance est la plus forte dans les tous petits établissements de 1 à 5 travailleurs. Enfin, les représentants des plus gros établissements de notre étude (11-25, 26-50) sont surreprésentés parmi les patrons qui répondent qu'ils ne savent pas à qui incombe cette responsabilité. Dans des proportions légèrement variables, le profil des réponses pour les autres responsabilités en prévention est sensiblement le même : les tous petits établissements (1-5) se distinguent nettement de tous les autres, en attribuant de façon beaucoup plus marquée la responsabilité d'abord au patron et ensuite à tout le monde. La proportion de répondants qui associent les responsabilités au patron diminue dans tous les cas au fur et à mesure que la taille des établissements augmente.

La pratique d'un certain nombre d'activités identifiées en prévention ou en gestion de la santé et sécurité varie aussi de façon significative en fonction de la taille des entreprises. L'identification des risques associés aux machines serait plus fréquemment pratiquée dans les tous petits établissements de 1-5 travailleurs que dans les autres : elle y serait pratiquée régulièrement dans plus d'un cas sur deux (54,5 %) alors que la moyenne est de 45,5 %<sup>20</sup>. Par ailleurs, dans les établissements de 6 à 10 travailleurs, près d'un patron sur deux déclare que l'activité est pratiquée occasionnellement quand la moyenne se situe à 27,9 %. À l'inverse, les répondants d'entreprises de 11 à 25 ont plus fortement tendance à déclarer que cette activité n'est jamais pratiquée. La pratique de la modification d'équipement ou d'outils et de la modification de poste(s) varient aussi en fonction de la taille des entreprises. Dans les deux cas, les établissements les plus importants, comptant entre 26 et 50 travailleurs, sont fortement surreprésentés parmi ceux qui disent que ces modifications sont régulièrement pratiquées dans leur établissement, alors que dans les petits établissements de 1-5 et de 6 à 10 travailleurs, c'est le contraire qui est observé : on relève une surreprésentation des patrons qui disent que ces activités ne sont jamais pratiquées. L'effet taille des entreprises est le même en ce qui a trait aux enquêtes accidents et à la tenue d'un registre des accidents : la majorité des tous petits établissements (1-5, 6-10) n'en font jamais, alors que ces pratiques sont un peu plus fréquentes dans les établissements plus gros.

Enfin, une infime proportion des établissements étudiés (4,5 %) ont un comité de SST paritaire, et ils sont regroupés dans les établissements de 26 à 50 travailleurs, ce qui ne constitue pas une surprise. Par ailleurs, les patrons des établissements comptant de 26 à 50 travailleurs sont aussi deux fois plus susceptibles que les autres à déclarer craindre que les employés deviennent encore

---

<sup>20</sup>

Il est possible qu'un effet du secteur se manifeste ici, compte tenu de la surreprésentation du secteur Métal dans les établissements de 1-5 travailleurs dans notre échantillon.

plus exigeants au point de vue de la SST et que cela constitue pour eux un obstacle à l'amélioration des conditions de travail dans leur établissement. Enfin, les établissements qui déclarent recourir à de la formation extérieure pour leurs employés sont fortement concentrés dans les établissements plus importants, comptant plus de onze travailleurs à la production. Le contenu de cette formation n'est pas connu pour le moment, puisqu'il ne s'agit pas des formations offertes par les ASP.

D'autres interactions entre des facteurs que nos données permettent de documenter démontrent aussi de quelle façon se manifeste l'effet de la taille des entreprises. On constate par exemple que la participation à des regroupements d'entreprises, elle-même corrélée à la taille de l'entreprise, est associée à d'autres facettes de la prise en charge de la SST dans l'entreprise : les patrons sont plus susceptibles de considérer qu'ils sont bien renseignés, ils sont plus à même d'identifier ce qui pourrait les aider à faire plus de prévention : de l'information, de la formation et un meilleur accès à des ressources et de l'expertise. L'effet taille est aussi associé à la présence du CSS et surtout du programme de prévention, qui augmentent la probabilité de donner des responsabilités aux employés et de pouvoir identifier quels sont les problèmes de gestion de la SST dans l'entreprise. C'est dans les entreprises plus importantes, où il est plus fréquent qu'une personne autre que le patron assume aussi la gestion de la SST, qu'on est le plus susceptible de donner des responsabilités aux employés, quoique certaines toutes petites entreprises sans structure formelle le fassent aussi jusqu'à un certain point. Enfin, c'est toujours dans ces mêmes entreprises qui sont déjà en meilleure posture et où les employés ont un rôle à jouer, que les patrons sont plus articulés et plus susceptibles d'identifier des besoins en termes de ressources ou d'expertise et de formation et d'information. Ce sont d'ailleurs ces mêmes patrons qui vont identifier le plus d'obstacles concrets à l'amélioration des conditions de SST dans leur entreprise.

### ***5.3.2 Effet du secteur industriel***

Le secteur industriel des entreprises de notre échantillon, toutes tailles confondues, a aussi un effet sur certains de nos résultats.

#### **Profil patron**

Les patrons du secteur de l'habillement sont plus nombreux que ceux du métal à déclarer avoir eu des expériences de gestion avant de prendre la direction de leur entreprise. Ils sont cependant proportionnellement plus nombreux à se dire peu renseignés en matière de SST. Par ailleurs, on observe une surreprésentation des patrons du secteur de l'habillement parmi ceux qui déclarent détenir un diplôme d'études primaires, et des patrons du secteur de la fabrication de produits en métal parmi ceux qui ont un diplôme du niveau secondaire. Les patrons propriétaires de leur entreprise sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur de la fabrication de produits en métal que dans l'habillement.

#### **Profil de l'entreprise**

On relève une surreprésentation des entreprises du secteur de l'habillement parmi celles qui disent travailler en sous-traitance et où le travail est exécuté à la chaîne. Dans le secteur de la fabrication de produits en métal, les patrons sont plus susceptibles de déclarer qu'ils sont à la fois

manufacturiers et sous-traitants; l'organisation de la production y prend le plus souvent la forme du travail individuel et de la production de pièces uniques. Les entreprises du métal pratiquent presque toutes la rémunération à l'heure; dans le secteur de l'habillement, trois patrons sur quatre ont également dit rémunérer leurs employés à l'heure, les autres combinent la rémunération à pièce et un autre mode de rémunération. Les entreprises où s'appliquent les conditions d'un décret sont fortement concentrées dans le secteur de l'habillement. Enfin, les patrons qui ne sont pas satisfaits de la situation financière de leur entreprise sont fortement regroupés dans le secteur de l'habillement.

### **Diagnostic des problèmes SST dans l'entreprise**

Les patrons de petites entreprises du secteur de la fabrication de produits en métal sont plus susceptibles d'identifier deux principaux types de lésions : des blessures aux yeux et des brûlures ou des irritations, alors que ceux de l'habillement ont plus fortement tendance à n'en déclarer qu'un seul, le plus souvent des problèmes musculo-squelettiques. Des proportions équivalentes de patrons des deux secteurs considèrent que l'individu lui-même est la cause de ses blessures (un sur deux environ); dans le secteur habillement, une proportion significative des autres patrons a tendance à identifier le travail comme cause, alors que dans le métal, les patrons identifient davantage la fatalité ou les matériaux, produits, outils et machines associés au travail.

### **Gestion de la SST dans les entreprises**

Les patrons répondants des deux secteurs se distinguent également par certaines de leurs réponses relatives à la gestion de la SST dans leur entreprise. Les entreprises du secteur de la fabrication de produits en métal, touchées par la réglementation imposant l'élaboration du programme de prévention aux secteurs prioritaires, sont effectivement plus susceptibles que celles de l'habillement de déclarer en avoir un. C'est le cas d'une entreprise sur cinq dans la fabrication de produits en métal, contre une sur vingt dans l'habillement.

Dans les deux secteurs, une majorité répond que c'est le patron qui est responsable de la gestion de la SST dans l'entreprise; dans les entreprises de la fabrication de produits en métal, les autres répondants déclarent que c'est un gestionnaire ou un contremaître qui est responsable du dossier, alors que dans l'habillement, ils répondent que personne n'est responsable du dossier. Dans les deux secteurs, plus de la moitié des patrons déclarent qu'ils sont eux-mêmes responsables de l'identification et du contrôle des risques (identifier les risques, assurer la sécurité des travailleurs, produire des règlements et les faire appliquer, assurer la surveillance des lieux); dans le secteur métal, les autres patrons disent que ces responsabilités sont l'affaire de tous dans l'entreprise, alors que dans l'habillement, les autres patrons disent qu'ils ne le savent pas. Dans l'habillement, la plupart des patrons déclarent qu'ils ne donnent pas de responsabilités en SST aux employés, alors que dans le métal, ils le font.

La pratique des activités de prévention est très différente selon qu'il s'agit du secteur de la fabrication de produits en métal ou de celui de l'habillement; les différences intersectorielles qui suivent sont statistiquement significatives. Dans l'ensemble, la pratique des activités de prévention est moins importante dans le secteur de l'habillement que dans celui de la fabrication de produits en métal. En fait, pour bon nombre des activités identifiées : les mesures pour

contrôler le niveau de bruit, la tenue d'un registre d'accidents, l'évaluation de la qualité de l'air et du niveau de bruit, l'approvisionnement en EPI, l'installation de gardes sur les machines et l'évaluation des risques associés aux machines (en ordre d'importance décroissante), les entreprises de l'habillement sont surreprésentées parmi celles qui disent ne jamais pratiquer l'activité. En contrepartie, des proportions significatives des entreprises du secteur métal pratiquent régulièrement certaines activités : l'évaluation des risques associés aux machines et l'installation de gardes, de même que l'approvisionnement en EPI; d'autres activités sont pratiquées occasionnellement ou régulièrement : l'évaluation du niveau de bruit et l'adoption de mesures pour contrôler le bruit, l'évaluation de la qualité de l'air et l'adoption de mesures appropriées, la tenue d'un registre des accidents.

La majorité des patrons des deux secteurs identifient difficilement les problèmes qu'ils rencontrent à gérer la SST dans leur entreprise : ils ne savent pas ou disent qu'ils n'ont pas de problèmes. Dans le secteur métal, une petite proportion des patrons identifient néanmoins des problèmes reliés aux caractéristiques du travail, alors que ceux de l'habillement identifient des problèmes reliés au système mis en place par la CSST. Les patrons de l'habillement sont en majorité incapables d'identifier ce qui pourrait les aider à améliorer la SST dans leur entreprise, alors que dans le métal, des proportions significatives des patrons souhaitent davantage de ressources techniques ainsi que de la formation et de l'information. Enfin, les patrons qui déclarent que la nécessité de priorité la production constitue pour eux un obstacle à l'amélioration de la SST dans leur entreprise, sont surreprésentés dans le secteur de l'habillement.

### **Synthèse**

*Les variables taille de l'entreprise et secteur industriel sont fortement corrélées dans nos données. Ainsi, nous relevons une surreprésentation statistique des entreprises de moins de cinq travailleurs du secteur de la fabrication de produits en métal; l'inverse s'est produit pour le secteur de l'habillement : les établissements de 11 à 25 et 26 à 50 travailleurs sont surreprésentés dans ce cas. La présente section fait le point sur les effets de cette association dans nos résultats, à la fois pour en mesurer l'importance et pour faciliter le travail des deux principaux collaborateurs et clients de l'étude : les associations sectorielles paritaires de l'habillement et de la fabrication de produits en métal et de produits électriques.*

*L'effet de la taille des entreprises sur différentes facettes de leur fonctionnement, la gestion de la SST en particulier, se fait sentir même dans un échantillon d'établissements de petite taille. Dans l'ensemble, la faible prise en charge de la SST semble associée à l'isolement, auquel s'ajoutent fréquemment le manque de ressources ainsi que le cumul des fonctions et la surcharge de travail pour le patron. La situation semble s'améliorer progressivement avec l'augmentation des ressources de toute nature et des incitations multiples à une meilleure prise en charge de la SST. Un autre facteur, externe aux entreprises celui-là mais aussi associé à la taille des entreprises, influence les actions des patrons de PE. Les établissements plus importants sont plus visibles, ils sont davantage dans la mire de la CSST et des ASP. Par ailleurs, pour toutes les entreprises du secteur de la fabrication de produits en métal, considéré secteur prioritaire, l'élaboration du*

*programme de prévention est obligatoire. Le comité paritaire doit être mis sur pied dans les entreprises de plus de 20 travailleurs si une des deux parties le demande. L'application de ces mesures semble limitée dans les PE.*

*Par ailleurs, un fort clivage entre les tous petits établissements de moins de cinq travailleurs et les autres semble se dessiner sur plusieurs dimensions, associé au petit nombre d'individus et aux ressources limitées, et probablement aussi au petit nombre absolu des accidents compte tenu des effectifs réduits. Cette catégorie d'entreprises, nombreuses, plus isolées et au taux de remplacement important, pose un défi très grand, notamment parce qu'il est peu probable qu'elles puissent bénéficier des mêmes services que les entreprises de plus grande taille. Les associations sectorielles elles-mêmes reconnaissent que leurs ressources limitées ne leur permettent pas d'investir beaucoup d'efforts auprès de ces établissements. Cependant, le fait que certaines de ces toutes petites entreprises semblent avoir une approche plus proactive permet d'espérer que des façons de faire puissent effectivement être adaptées aux PE et mises en commun.*

*Le secteur industriel exerce manifestement lui aussi un effet important sur les variations observées en termes de représentations et de pratiques SST. Le profil du patron et de l'entreprise révèlent des différences non négligeables entre les deux secteurs en termes de culture et d'organisation : dans l'habillement par exemple, les patrons font davantage de sous-traitance et ils ne sont pas propriétaires de l'immeuble où ils ont installé leur entreprise. Dans certains cas, une interaction avec l'effet de la taille des entreprises (associé à la problématique des ressources limitées) est probable. La section sur la gestion de la SST, surtout en ce qui a trait aux activités de prévention, révèle par ailleurs des différences entre les deux secteurs qui sont plus probablement liées à la nature des activités de production et des risques. L'image qui se dégage de la pratique des activités concorde avec ce que l'on connaît généralement des deux secteurs : celle de risques techniques très importants dans le métal, associés aux machines, outils et matériaux, et au bruit, alors que des risques techniques moindres et davantage organisationnels, liés à la sous-traitance, à la production à la chaîne et au travail répétitif, caractérisent davantage le secteur de l'habillement. Les deux secteurs étudiés se révèlent très différents en ce qui a trait à la prise en charge de la SST, et des facteurs liés à la fois à la taille des entreprises, à la réglementation, à la structure industrielle et à la nature des activités de production sont en cause.*

## **6. DISCUSSION**

### **6.1 Portée et limites**

En conformité avec les objectifs annoncés, l'étude exploratoire a étudié la prise en charge de la prévention auprès de patrons de petits établissements. Si les statistiques sur les établissements de petite taille sont rares et incomplètes, les informations plus descriptives sur ces entreprises, sur l'organisation du travail et sur les pratiques en SST, étaient à peu près inexistantes jusqu'à aujourd'hui. Les données recueillies ont donc permis de décrire des représentations et des façons de faire, ainsi que certains des problèmes de SST des PE et de les relier à des caractéristiques organisationnelles. Ces résultats exploratoires serviront à orienter la recherche future de même que le travail des principaux intervenants auprès des entreprises des secteurs participants, soit les associations sectorielles et la CSST.

Les résultats ne sont pas généralisables puisque l'échantillon de type accidentel n'est pas nécessairement représentatif de tous les établissements des deux secteurs. De plus, compte tenu du très grand nombre et de la variété des petits établissements manufacturiers au Québec, la taille de l'échantillon est réduite et limite la portée des résultats; les données proviennent en outre de deux secteurs assez différents. Les données qui décrivent diverses facettes de la prise en charge de la SST ont par ailleurs été obtenues par entrevues téléphoniques; ce matériel n'a pu être validé sur le terrain à l'occasion de visites dans les entreprises participantes. Il a enfin été impossible d'utiliser les données obtenues d'un petit nombre de travailleurs, ce qui aurait également permis de valider et d'enrichir les données obtenues des patrons.

La forte représentation des établissements de cinq travailleurs et moins qui constituent 50,2 % des cas de l'échantillon invite à la prudence, même si cette proportion respecte suffisamment la répartition des établissements dans le fichier de départ. Il demeure difficile d'évaluer la représentativité de cette répartition : les fichiers obtenus des ASP n'étaient pas à jour, et des statistiques provinciales détaillées sur la distribution des établissements selon la taille ne sont pas disponibles. Il n'est pas impossible que les patrons qui ont accepté de répondre aient eu des caractéristiques particulières. On note par ailleurs (voir en 4.1) que la très forte majorité des entreprises de moins de cinq travailleurs proviennent du secteur de la fabrication de produits en métal. C'est là un second aspect qui incite à l'utilisation prudente des résultats et qui devra être étudié de près lors de la préparation d'une seconde phase d'investigation auprès des PE.

### **6.2 Faits saillants**

Les objectifs de l'étude consistaient à recueillir une information permettant de décrire les représentations relatives à la SST des patrons de petites entreprises et de comprendre de quelle manière s'y effectue la prise en charge de la sécurité.

La première partie de nos résultats décrit un profil de patron assez typé en termes d'attitudes, de connaissances et de préoccupations. Ainsi, plus de six patrons de PE sur 10 considèrent que les travailleurs eux-mêmes sont la principale cause des blessures et des maladies professionnelles, plus de huit patrons sur dix déclarent qu'ils n'ont pas de problèmes à gérer la SST dans leur entreprise ou sont incapables d'identifier leurs problèmes, sept patrons sur dix répondent que rien ne pourrait les aider à faire plus de prévention dans leur entreprise ou qu'ils ne savent pas ce qui pourrait les aider. D'autre part, 10 % des interviewés seulement se sentent peu renseignés au point de vue SST, alors que neuf sur dix se considèrent assez et même bien renseignés. De même, la quasi-totalité des patrons sont satisfaits ou même très satisfaits de la situation au point de vue SST dans leur entreprise. Enfin, la majorité (plus de six patrons sur dix) n'identifient aucun obstacle à l'amélioration de la SST dans leur PE.

On remarque une forte cohérence entre ces réponses, qui va dans le sens de ne pas voir, de nier ou de négliger les problèmes ou encore de les attribuer au comportement des travailleurs de manière à ne pas remettre en cause la gestion et l'organisation du travail. Ces réponses des patrons qui déclarent être satisfaits de la situation dans leur entreprise surprend au premier abord. En effet, les entreprises proviennent de secteurs reconnus pour la forte incidence relative des lésions, et il n'y a aucune raison de penser que les petites entreprises de notre échantillon présenteraient un meilleur bilan SST que les autres entreprises de leur secteur. Au contraire, de nombreuses sources suggèrent que la sous-déclaration des accidents du travail est fréquente dans les PE et que le risque y est plus élevé que dans les entreprises plus importantes. **Le profil dégagé suggère que, comme les patrons des PE sont vraiment isolés puisqu'ils sont surchargés de travail, n'utilisent absolument pas les services offerts par les ASP et ne font généralement pas partie de regroupements d'entreprises, ils sont vraisemblablement mal renseignés et ne réalisent pas jusqu'à quel point ils ont des problèmes.** Cette hypothèse concorde avec les résultats de la majorité des études recensées. Par ailleurs, **on peut supposer qu'au manque d'information s'ajoute une sous-estimation générale des difficultés et lacunes organisationnelles et de leur effet dans l'entreprise,** qui expliquerait qu'un tout petit nombre de patrons seulement identifie des obstacles concrets à l'amélioration de la SST : ils sous-estiment les problèmes dans leur entreprise et ils n'ont pas une idée très concrète des difficultés et des coûts associées à l'amélioration des conditions de travail dans leur entreprise. Toutefois, la recension des écrits et des intervenants en SST font valoir que d'autres facteurs contribuent également à ce que la prévention ne soit pas une priorité dans les PE, tels le manque d'incitation économique à faire de la prévention et l'inaccessibilité des solutions connues.

L'information obtenue sur la pratique des activités de prévention identifiées, ce qui correspond à notre deuxième objectif, constitue aussi un résultat inattendu compte tenu que les PE ont la réputation de ne pas faire de prévention. En effet, certaines activités de prévention semblent être pratiquées partout, et même régulièrement. **La pratique particulièrement importante d'activités requises pour assurer l'efficacité de la production (l'inspection des lieux et de l'équipement, l'entretien d'équipement) suggère de favoriser l'intégration des activités de prévention aux activités de production comme stratégie pour augmenter la sensibilisation à l'utilité de la prévention dans les PE.** On constate en effet que les activités de prévention qui n'ont pas d'effet direct sur la production sont beaucoup moins pratiquées (rotation de poste,

travaux légers, etc.). En rétrospective toutefois, il faut reconnaître que l'entrevue téléphonique n'est pas la meilleure méthode pour recueillir de l'information sur la fréquence d'une pratique; elle produit une information subjective, d'autant que la question posée ne demandait pas de préciser à quel intervalle de temps les activités étaient pratiquées. En outre, les résultats concrets de ces activités en termes de bilan SST dans les entreprises concernées nous sont inconnus, ce qui ne permet pas d'évaluer l'efficacité des pratiques déclarées. **Par ailleurs, nos résultats confirment que les activités de prévention qui sont pratiquées peuvent aussi différer de façon significative en fonction du secteur industriel et des risques spécifiques qui lui sont associés.** Par exemple, l'évaluation de la qualité de l'air et les mesures pour contrôler le niveau de bruit sont plus fortement associées au secteur du métal qu'à celui de l'habillement. Il faut donc prévoir des stratégies et des supports, au point de vue information et technique surtout, qui tiennent compte des caractéristiques industrielles des PE.

D'autre part, comme la plupart des études identifient la contrainte économique comme obstacle significatif à la mise en place d'activités de SST, nous avons tenté de documenter cette question. Nous constatons que deux patrons de PE sur trois se disent satisfaits de la situation économique de leur entreprise. Le sens à donner à cette réponse nécessiterait une investigation plus poussée et l'établissement d'une relation de confiance avec les patrons. D'autre part, seulement 37 % des interviewés déclarent que les coûts de la prévention constituent pour eux un obstacle à l'amélioration de la SST dans leur entreprise et seulement 13 % considèrent que la prévention n'est pas rentable. Nous avons pu vérifier que les patrons pour qui les coûts de la SST constituent un obstacle se retrouvent parmi ceux qui se déclarent insatisfaits ou simplement satisfaits de la situation économique de leur entreprise, pas chez ceux qui en sont très satisfaits. Pour un tiers environ des répondants, la situation économique immédiate pourrait en partie expliquer le retard en termes de prise en charge de la SST. Par ailleurs, la majorité des patrons considèrent qu'ils n'ont pas de problèmes de SST, ils ne se sentent donc pas concernés par l'amélioration des conditions de travail et n'ont donc pas une idée très objective des coûts que cela entraînerait. Même si la plupart des répondants ont répondu que la prévention est rentable, nous formulons l'hypothèse que le manque d'information sur les lacunes de l'entreprise au point de vue SST, et la mauvaise évaluation de ces lacunes et des coûts en termes de productivité, sont associés à la mauvaise prise en charge de la SST. **De l'information sur les avantages économiques d'une meilleure intégration de la prévention à l'organisation de la production, une des facettes de l'approche qualité en production, pourrait faire changer certaines représentations sur les coûts de la prévention.**

Les représentations des patrons interviewés en ce qui a trait aux responsabilités relatives à la SST attirent en outre l'attention sur l'importance du style de gestion pratiqué dans les petits établissements, en matière de SST tout particulièrement. **À taille égale, les résultats démontrent qu'on peut distinguer les entreprises entre elles sur la base de représentations et de pratiques au point de vue des responsabilités en SST.** Il faudra cependant procéder à une validation sur le terrain des moyens concrets dont disposent les travailleurs pour assumer les responsabilités qui leur seraient déléguées et de l'effet de styles de gestion différents en termes de pratiques et de bilan SST dans les PE.

Enfin, nous avons présenté une répartition en quatre classes de petites entreprises décrivant chacune un profil caractéristique, ce qui permet de démontrer que, **même à l'intérieur du groupe des PE, il existe des différences notables en termes de prise en charge de la SST.** Nos données ont ainsi permis de caractériser chaque classe de petites entreprises en fonction du style de gestion et de prise en charge de la SST, de la présence ou l'absence d'une structure participative, des activités de prévention pratiquées et de l'utilisation des réseaux d'affaire et de SST. Par exemple, un noyau de toutes petites entreprises de moins de cinq travailleurs pratiquent une gestion participative informelle de la SST et les activités de prévention déclarées par les patrons de cette classe 3 sont plus importantes que celles qui sont décrites pour la classe 2, qui décrit des entreprises de même taille mais gérées de manière différente. **On peut faire l'hypothèse qu'en l'absence de structure formelle de gestion de la SST, la participation des travailleurs et la reconnaissance de leurs compétences peuvent être associées à une meilleure pratique d'activités de prévention dans les PE.** Ce type de résultat suggère d'**orienter le développement de services et les interventions auprès de petites entreprises en tenant compte à la fois de caractéristiques organisationnelles, mais aussi des représentations des patrons et du style de gestion.** Selon les cas, de l'information, des ressources techniques, des outils concrets facilitant la prise en charge ou la mise en place de réseaux, répondront le mieux aux besoins.

Le profil des entreprises de 26 à 50 employés (la classe 4) se distingue sur toutes les dimensions que nous avons pu documenter et illustre bien l'effet de la taille des entreprises en termes de prise en charge de la SST. Ces entreprises sont, en termes relatifs, les plus actives. Une structure de gestion de l'entreprise et de la SST est en place, on semble donner davantage de responsabilités aux travailleurs, les patrons sont plus conscients des obstacles et des difficultés à l'amélioration de la SST et reconnaissent plus facilement l'effet des caractéristiques du travail en termes de risques pour la sécurité; enfin, ces entreprises utilisent les réseaux d'affaire et de SST. Ces entreprises semblent avoir un meilleur accès à une foule de ressources : financières, main-d'œuvre, réseaux d'information et d'entraide; les patrons sont moins isolés et mieux renseignés. La cohérence de ce profil associé aux plus grosses entreprises de notre échantillon tend à appuyer l'hypothèse énoncée plus haut : **de manière générale, les patrons de PE déclarent ne pas avoir de problèmes parce qu'ils sont mal informés, et bon nombre de ces entreprises ont des problèmes de SST importants.**

## 7. CONCLUSION

Même au sein de petites entreprises employant moins de 50 travailleurs, on observe des différences importantes en termes de prise en charge de la SST. Ainsi, malgré les limites inhérentes aux caractéristiques de l'étude, les résultats suggèrent que les petites entreprises de taille différente, contrastées en termes de ressources, présentent également des profils variés en termes de représentations des responsabilités et des obstacles à l'amélioration de la SST, des difficultés et des besoins exprimés, autant que des activités de prévention pratiquées. Nos résultats confirment ainsi l'utilité de documenter diverses facettes concrètes de la prise en charge de la SST dans les PE pour compléter les profils statistiques, souvent peu fiables au demeurant, et développer des stratégies de support et d'intervention adaptées.

Pour inciter à une meilleure prise en charge de la SST, les interventions et les services destinées aux PE devront donc tenir compte de plusieurs dimensions caractéristiques des établissements de petite taille. Les approches devront ainsi être bien accrochées aux préoccupations quotidiennes des entrepreneurs en termes de production et de survie économique. Un meilleur support en termes d'évaluation des risques, d'information et de formation, dans une forme souple et adaptée aux contraintes et aux façons de faire des petits établissements, pourrait être recherché. L'intégration de la prévention à la production et le réseautage sont des exemples de stratégies auxquelles les patrons pourraient être réceptifs et qui seront abordées dans une deuxième phase de l'étude. Dans toutes ces tentatives, les instances qui sont déjà positionnées pour offrir aux petites entreprises du support à la prise en charge de la SST continueront à jouer un rôle de première importance.

### Retombées

Les résultats exploratoires présentés ici serviront d'amorce à une deuxième phase de recherche sur les PE pour laquelle un devis de recherche sera soumis à l'IRSST en 1999. L'objectif consistera à enrichir et mettre en contexte les résultats de la première phase et à mettre à l'essai des approches concrètes pour faciliter la prise en charge de la SST. Sans constituer véritablement une étude de faisabilité, l'étude réalisée a permis de constater que bon nombre d'entrepreneurs de petites entreprises manifestent de l'intérêt à propos de la prise en charge de la sécurité. L'identification de caractéristiques qui distinguent les entreprises proactives de celles qui ont une approche réactive constituerait un des résultats attendus de la deuxième phase.

## 8. BIBLIOGRAPHIE

- Benzécri, F. (1985). « Introduction à la classification ascendante hiérarchique d'après un exemple de données économiques », *Les cahiers de l'analyse des données*, X(3), 279-302.
- Borley, J. (1997). "A health and safety system which works for small firms". *Journal of the Royal Society for Health*, 117, 4, 211-215.
- BSQ (1998). *Profil du secteur manufacturier au Québec*, édition 1998.
- Champoux, D., Bourdouxhe, M. (1991). *Les accidents aux mains dans la fabrication de produits en métal*, IRSST, Montréal.
- Champoux, D., Cloutier, E. (1996). *Problématique de la santé et de la sécurité chez les pompiers : résultats de l'analyse de fichiers d'accidents de deux municipalités du Québec*, IRSST, R-144, Montréal.
- Chenoweth, D. (1993). "Cooperative, Proactive Health Strategy Keeps Small Business Machine Running." *Occupational Health and Safety*, 62,1 : 16-17.
- CISIA, SPAD.N, *Système portable pour l'analyse des données, version 2.5*, CISIA, France.
- Côté, M.-M., Champoux, D. (1994). *Étude exploratoire de l'organisation du travail, de la santé et de la sécurité et des stratégies d'adaptation dans l'industrie du vêtement au Québec*, IRSST, Montréal, Série Études et recherches, R-091.
- Davillerd, C., Favaro, M. (1995). « Prise en charge de la sécurité et représentation des risques dans les petites et moyennes entreprises », INRS, Compte-rendu N/EPI – 95-04, 35 p.
- Dugré, N., Lévesque, H. (1993). « PME et prévention. C'est pas parce qu'on est petite qu'on peut pas être grande », *Prévention au travail*, pp. 17-28.
- Eakin, J. (1989). "Small business thinks about safety". *Occupational Health and Safety Magazine*, pp. 6-15.
- Eakin, J. (1992). "Leaving It Up to the Workers: Sociological Perspective on the Management of Health and Safety in Small workplaces." *International Journal of Health Services* 22 : 689-704.
- Favaro, M. (1992). « Petites entreprise et sécurité: observations - remarques - propositions », *Préventique*, : 12-15.

- Favaro, M. (1995). « Quelques conditions d'organisation associées à la mise en œuvre des politiques de prévention en entreprise », *Performances Humaines et Techniques*, Juillet-août : 18-22.
- Favaro, M. (1996). *La prévention dans les PME I- Situation: position du problème, examen de la littérature*, Paris : INRS.
- Franklin, S., Goodwin, J. (1983). "Problems of Small Business and Sources of Assistance: A Survey." *Journal of Small Business Management*, 21 : 5-12.
- Frey, J.H. (1989). *Survey Research by Telephone*. Second Edition, Sage.
- Gates, E. (1994). "Home-grown safety is best." *Health and Safety at Work*, 16, 8, 17-18.
- Hébert, F. (1998). *Évolution des indicateurs de lésions professionnelles indemnisées, par secteur d'activité économique*, Québec, 1986-1996. IRSST.
- Johansson, J., Johansson, B. (1992). « Work environment functions in small enterprises in Sweden ». *Applied Ergonomics*, 23, 2, 91-94.
- Leigh, J.P. (1989). "Firm Size And Occupational Injury And Illness Incidence Rates in Manufacturing Industries." *Journal of Community Health* 14 : 44-52.
- McVittie, D., Banikin, H., Brocklebank, W. (1997). "The Effects of Firm Size on Injury Frequency in Construction". *Safety Science*, 27, 1, 19-23.
- MICST (1998). *Les PME au Québec. État de la situation*. Édition 1998, Gouvernement du Québec, MICST, Direction de l'analyse des PME et des régions, 259 p.
- Mostue, B.A., Rosness, R. (1994). *SHE Decision Making in Small And Medium-Sized Companies*. SINTEF. Trondheim, Norway, 40 p.
- Oleinick, A., Gluck, J.V., Guire, K.E. (1995). "Establishment size and risk of occupational injury" *American Journal of Industrial Medicine*, 28, 1, 1-21.
- Péladeau, N. (1996). *SIMSTAT for Windows, User's Guide*. Provalis Research.
- Pham, D., Monteau, M., Favaro, M. (1993). « La sécurité dans les petites et moyennes entreprises françaises », *Cahiers de notes documentaires* 153 : 545-550.
- Salminen, S. (1993). "The Effect of Company Size on Serious Occupational Accidents" in Nielsen & Jorgensen (eds.) *Advances in Industrial Ergonomics and Safety V*, Taylor and Francis, pp. 507-514.

- Salminen, S., Saari, S., Saarela, K.L., Rasanen, T. (1993). "Organizational factors influencing serious occupational accidents". *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 19, 5, 352-357.
- Salminen, S., Laitinen, H. (1998). "Accidents and perceived risk in companies of different size – Results of a survey study". *International Symposium From Protection to Promotion, Occupational Health and Safety in Small-scale Enterprises, 4-6 May 1998, Helsinki, Finland*.
- Scherer, R.F., Kaufman, D., Fall Ainina, J., Fall Ainina, M. (1993). "Complaint Resolution by OSHA in Small and Large Manufacturing Firms". *Journal of Small Business Management* 31 : 73-81.
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S., Cook, S.W. (trad. par D. Bélanger) (1977) *Les méthodes de recherche en sciences sociales*, Éditions HRW, Montréal.
- Silverstein, M. (1998). "Focusing on High Hazard Workplaces". Pp. 3 in *From Protection to Promotion. Occupational Health and safety in Small-scale Enterprises*, FIOH, Research Reports 25, Helsinki, Finland.
- Slabnick, P. (1995). « Conditions de travail. Sécurité dans les PME », *Promosafe*, 2, 21-25.
- Tuskes, P.M., Marcus, M.K. (1988). "Potential hazards in small business – A gap in OSHA protection." *Applied Industrial Hygiene*, 3, 2, 55-57.
- Vassie, L. Cox. S. (1998). "Small and Medium Size Enterprises (SME) interest in voluntary certification schemes for health and safety management : preliminary results." *Safety Science*, 29, 67-73.

**ANNEXE 1**

**QUESTIONNAIRES PATRONS ET TRAVAILLEURS  
ET DISTRIBUTION DES RÉPONSES OBTENUES**


**QUESTIONNAIRE**
**PROJET P.M.E.  
QUESTIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR**

Secteurs métal et habillement

Ce questionnaire comporte deux sections

SECTION 1.....ORGANISATION

SECTION 2 .....SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

 Cette recherche est rendue possible grâce au soutien financier de l'institut de  
recherche en Santé et Sécurité du travail du Québec (IRSST)

# SECTION 1 ..... ORGANISATION

## 1.1 Profil de l'entreprise

### 1 Êtes-vous le propriétaire de l'entreprise ?

oui	90,6 %
non	9,4 %

### 2 Si oui, êtes-vous seul propriétaire ?

oui	60,4 %
non	39,6 %

### 3 Si non, quel poste occupez-vous ? Question non traitée

### 4 Depuis quand travaillez-vous dans ce secteur ?

1-5 ans	13,9 %
6-10 ans	20,2 %
11-15 ans	17,5 %
16-20 ans	13,9 %
21-30 ans	22,0 %
31-50 ans	12,6 %

### 5 Depuis quand êtes-vous le patron de l'entreprise ?

1-2 ans	9,5 %
3-5 ans	23,9 %
6-10 ans	25,7 %
11-15 ans	18,0 %
16-20 ans	13,5 %
21-40 ans	9,5 %

### 6 Avez-vous eu d'autres expériences de gestion auparavant ?

oui	38,1 %
non	61,9 %

**7** Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?

10-40 heures	14,9 %
41-50 heures	30,2 %
51-60 heures	33,3 %
61-70 heures	12,2 %
71-100 heures	9,5 %

**8** Votre entreprise est-elle :

Indépendante	96,4 %
Une filiale d'une grande entreprise	3,6 %

**9** Êtes-vous principalement :

Manufacturier	43,5 %
Sous-traitant (contracteur)	44,9 %
Les deux à la fois	11,6 %

**10** Votre entreprise est-elle propriétaire de l'immeuble que vous occupez ?

Oui	41,3 %
Non	58,7 %

## 1.2 Main d'oeuvre et organisation

**11** Quel type de personnel compose votre équipe de gestion ?

	Oui	Non	Nombre de personnes	
Personnel cadre	42,2 %	57,8 %	Une personne	60,5 %
Personnel de production	5,4 %	94,6 %	Deux personnes	28,3 %
Support administratif	47,5 %	52,5 %	Trois et plus	11,2 %

**12** Quel est le nombre moyen de travailleurs à la production ?

1 à 5	50,2 %
6 à 10	17,0 %
11 à 25	16,1 %
26 à 50	16,6 %

**13 Vos employés à la production sont-ils syndiqués ?**

Oui	6,3 %
Non	93,7 %

**14 Sont-ils soumis à un décret ?**

Oui	25,2 %
Non	74,8 %

**15 Combien d'heures les employés de production travaillent-ils en moyenne par semaine ?**

20-35 heures	20,5 %
36-40 heures	64,5 %
41-45 heures	11,8 %
46-50 heures	3,2 %

**16 Comment se fait la production dans l'entreprise ?**

Production à la chaîne	33,6 %
Travail individuel	55,2 %
Autres, combinaisons	11,2 %

**17 Comment sont payés les employés de production ?**

À l'heure	82,9 %
Autres, combinaisons	17,1 %

**18 Informez-vous les employés au sujet des contrats de l'entreprise ?**

Jamais	8,7 %
Rarement	4,1 %
À l'occasion	22,8 %
Souvent	64,4 %

**19 Travaillez-vous à la production avec les employés ?**

Jamais/Rarement	23,9 %
À l'occasion	15,3 %
Souvent	60,8 %

**20 Avez-vous des activités sociales avec les employés ?**

Jamais	24,8 %
Rarement	25,7 %
À l'occasion	41,9 %
Souvent	7,7 %

**21 Selon vous, les relations de travail dans l'entreprise sont :**

Très insatisfaisantes	0 %
Insatisfaisantes	1,8 %
Satisfaisantes	36,5 %
Très satisfaisantes	61,7 %

**SECTION 2 . . . . . SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL****2.1 Diagnostic santé et sécurité du travail dans l'entreprise****22 En ce qui concerne la santé et sécurité du travail, pensez-vous être:**

Pas renseigné	0 %
Peu renseigné	10,3 %
Assez renseigné	41,3 %
Bien renseigné	48,4 %

**23 Comment évaluez-vous la situation de votre entreprise au point de vue santé et sécurité du travail ?**

Insatisfaisante	1,8 %
Satisfaisante	54,3 %
Très satisfaisante	43,9 %

**24 Quels sont, selon vous, les trois principales blessures et maladies professionnelles rencontrées dans votre entreprise ?**

	Oui	Non	Nombres de blessures déclarées	
Yeux	10,8 %	89,2 %	aucune	19,7 %
Mains	65,9 %	34,1 %	une	40,4 %
Troubles musculo-squelettiques	17,9 %	82,1 %	deux	28,3 %
Dos	13,0 %	87,0 %	trois	11,7 %
Bruïtures/irritations	7,2 %	92,8 %		
Autres lésions	8,1 %	91,9 %		

**25** À votre avis, quelles sont les principales causes de ces blessures et maladies professionnelles ?

L'individu	64,2 %
Les méthodes de travail	18,5 %
Matériaux/produits/machines	9,2 %
Hasard/faillite	8,1 %

**26** Suivez-vous de près le dossier de cotisation de votre entreprise à la CSST ?

Oui	62,2 %
Non	37,8 %

## 2.2 Gestion santé et sécurité du travail

**27** Avez-vous déjà fait affaire avec les organismes suivants pour des questions de santé et de sécurité du travail ?

	Oui	Non
ASP (Association sectorielle paritaire)	8,1 %	91,9 %
CSST	56,5 %	43,5 %
Centre Patronal de santé et sécurité du travail du Québec	3,6 %	96,4 %
CLSC	29,1 %	70,9 %
Régie régionale (anciennement DSC)	5,9 %	94,1 %
Associations syndicales	0,9 %	99,1 %
Consultants	4,9 %	95,1 %
Avocats	7,6 %	92,4 %

**28** Faites-vous partie de regroupements d'entreprises ? (Ex. : chambre de commerce, ass. patronale)

Oui	39,5 %
Non	60,5 %

**29** Si oui, lesquels ?

Associations régionales	48,3 %
Associations industrielles	28,2 %
FCEI/autres	23,5 %

**30** Qui est officiellement responsable de la gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ?

Patron-propriétaire	66,8 %
Gestionnaires/contremaitres	14,3 %
Autres, combinaisons	12,6 %
Aucun	6,3 %

**31 Avez-vous un programme de prévention écrit ?**

Oui	12,6 %
Non	87,4 %

**32 Selon vous, qui est responsable :**

	Patron	Tous	Autres combinaisons	Ne sait pas
de l'identification des risques	50,7 %	20,2 %	20,6 %	8,5 %
d'assurer la sécurité des travailleurs	63,2 %	15,2 %	16,1 %	5,4 %
de fixer les règles de santé et sécurité du travail	59,2 %	18,4 %	11,7 %	10,8 %
de l'application des mesures de sécurité	55,2 %	19,3 %	17,5 %	8,1 %
de la surveillance des lieux et équipements	58,3 %	19,3 %	18,8 %	3,6 %

**33 Les activités de santé et de sécurité du travail suivantes sont-elle pratiquées dans l'entreprise ?**

	Jamais	à l'occasion	régulièrement
Inspecter les lieux et les équipements	3,2 %	19,7 %	77,1 %
Évaluer les contaminants de l'air	66,4 %	18,8 %	14,8 %
Évaluer le niveau de bruit	57,4 %	27,4 %	15,2 %
Identifier les risques liés aux machines	26,6 %	27,9 %	45,5 %
Modifier de l'équipement et des outils	29,1 %	34,1 %	36,8 %
Modifier des postes de travail	33,6 %	37,7 %	28,7 %
Faire l'entretien des équipements	1,4 %	10,3 %	88,3 %
Installer des gardes	39,5 %	21 %	39,5 %
Adopter des mesures pour réduire le bruit	68,6 %	20,6 %	10,8 %
Adopter des mesures pour augmenter la qualité de l'air	57 %	23,8 %	19,2 %
Procéder à des enquêtes accidents	77,1 %	9,9 %	13 %
Tenir un registre des accidents	75,2 %	6,3 %	18,5 %
Pratiquer la rotation des postes	51,6 %	14,3 %	34,1 %
Donner des travaux légers	50,2 %	22,4 %	27,4 %
Fournir des équipements de protection individuels	34 %	9 %	57 %

**34 Y a-t-il un comité paritaire de santé et sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Oui	4,5 %
Non	95,5 %

**35 Donnez-vous des responsabilités en santé et sécurité du travail aux employés ?**

Oui	39,0 %
Non	61,0 %

**36 Offrez-vous des récompenses ou des bonus, en fonction du nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,8 %
Non	98,2 %

**37 Affichez-vous le nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,8 %
Non	98,2 %

**38 Quels sont les principaux problèmes que vous rencontrez au niveau de la gestion de la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Travailleurs	6,3 %
Lourdeur administrative	5,4 %
Autres	6,7 %
Ne sait pas / rien	81,6 %

**39 Qu'est-ce qui pourrait vous aider à faire plus de prévention ?**

Ne sait pas	55,6 %
Rien	14,3 %
Information-formation	16,6 %
Autre	13,5 %

**40 Les éléments suivants sont-ils des obstacles qui vous empêchent d'améliorer la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

	Oui	Non
Coûts trop élevés	36,7 %	63,3 %
Pas rentable	13,1 %	86,9 %
Difficile de planifier des actions en santé et sécurité du travail	14,1 %	85,9 %
Manque de formation	31,2 %	68,8 %
Crainte que les employés deviennent encore plus exigeants	15,0 %	85,0 %
Priorité accordée à la production	29,3 %	70,7 %
Attitude des employés envers la santé et la sécurité du travail	15,4 %	84,6 %

Manque de temps	28,8 %	71,2 %
Manque de personnel	17,7 %	82,3 %
Trop de paperasserie	35,7 %	64,3 %

**41** **Donnez-vous un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires aux nouveaux employés ?**

Oui	69,4 %
Non	30,6 %

**42** **Avez-vous déjà eu recours à des services externes pour dispenser de la formation à vos employés ?**

Oui	24,8 %
Non	75,2 %

**Si oui, quelles activités de formation ont été données aux employés dans votre entreprise ?**

Métal	Oui	Non
Le superviseur et la santé et sécurité du travail	0 %	100 %
Lois et règlements en santé et en sécurité	0 %	100 %
Comité de santé et de sécurité du travail	0 %	100 %
Inspection en milieu de travail	0 %	100 %
Le cariste et la prévention des accidents du travail	0 %	100 %
S.I.M.D.U.T.	0 %	100 %
Sécurité reliée aux presses à métaux	0 %	100 %
Effets du bruit sur la santé	1 %	99 %
Manutention et maux de dos	0 %	100 %
Élingues et pont roulant	0 %	100 %
Méthode d'enquête d'accidents	0 %	100 %
<b>Habillement</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Le comité de santé et de sécurité	0 %	100 %
L'aménagement du poste d'opératrice de machine à coudre	0 %	100 %
L'aménagement de l'éclairage dans les ateliers de couture	0,8 %	99,2 %
Méthode d'enquête et d'analyse d'accidents	0 %	100 %
Introduction à l'ergonomie	0 %	100 %
S.I.M.D.U.T.	0 %	100 %

**43 Les employés font-ils des suggestions au point de vue de la santé et la sécurité du travail ?**

Jamais	42,8 %
Rarement	16,7 %
À l'occasion	31,5 %
Souvent	9,0 %

**44 Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?**

Primaire	12,1 %
Secondaire	45,3 %
Collégial	24,8 %
Universitaire	17,8 %

**45 Quel est, approximativement, le chiffre d'affaire annuel de l'entreprise ?**

500 000\$ et moins	54,7 %
Plus de 500 000\$ à 1 M \$ (incl.)	22,7 %
Plus de 1 M \$ à 2 M \$ (incl.)	10,8 %
Plus de 2 M \$ à 5 M \$ (incl.)	8,4 %
Plus de 5 M \$	3,4 %

**46 Comment évaluez-vous la situation financière de l'entreprise ?**

Très insatisfaisante	0 %
Insatisfaisante	17,3 %
Satisfaisante	63,6 %
Très satisfaisante	19,1 %

**QUESTIONNAIRE****PROJET P.M.E.  
QUESTIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR**

Secteur métal

**Ce questionnaire comporte deux sections****SECTION 1..... ORGANISATION****SECTION 2 ..... SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL****Cette recherche est rendue possible grâce au soutien financier de l'institut de  
recherche en Santé et Sécurité du travail du Québec (IRSST)**

# SECTION 1 ..... ORGANISATION

## 1.1 Profil de l'entreprise

### 1 Êtes-vous le propriétaire de l'entreprise ?

oui	89,3 %
non	10,7 %

### 2 Si oui, êtes-vous seul propriétaire ?

oui	62,0 %
non	38,0 %

### 3 Si non, quel poste occupez-vous ? Question non traitée

### 4 Depuis quand travaillez-vous dans ce secteur ?

1-5 ans	20,4 %
6-10 ans	17,5 %
11-15 ans	14,6 %
16-20 ans	12,6 %
21-30 ans	23,3 %
31-50 ans	11,7 %

### 5 Depuis quand êtes-vous le patron de l'entreprise ?

1-2 ans	10,8 %
3-5 ans	26,5 %
6-10 ans	24,5 %
11-15 ans	12,7 %
16-20 ans	15,7 %
21-40 ans	9,8 %

### 6 Avez-vous eu d'autres expériences de gestion auparavant ?

oui	31,1 %
non	68,9 %

**7** Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?

10-40 heures	12,7 %
41-50 heures	33,3 %
51-60 heures	33,3 %
61-70 heures	9,8 %
71-100 heures	10,8 %

**8** Votre entreprise est-elle :

Indépendante	95,1 %
Une filiale d'une grande entreprise	4,9 %

**9** Êtes-vous principalement :

Manufacturier	42,4 %
Sous-traitant (contracteur)	36,4 %
Les deux à la fois	21,2 %

**10** Votre entreprise est-elle propriétaire de l'immeuble que vous occupez ?

Oui	48,5 %
Non	51,5 %

## 1.2 Main d'oeuvre et organisation

**11** Quel type de personnel compose votre équipe de gestion ?

	Oui	Non	Nombre de personnes	
Personnel cadre	37,9 %	62,1 %	Une personne	54,2 %
Personnel de production	6,8 %	93,2 %	Deux personnes	31,9 %
Support administratif	57,3 %	42,7 %	Trois et plus	13,9 %

**12** Quel est le nombre moyen de travailleurs à la production ?

1 à 5	69,9 %
6 à 10	16,5 %
11 à 25	5,8 %
26 à 50	7,8 %

**13 Vos employés à la production sont-ils syndiqués ?**

Oui	4,9 %
Non	95,1 %

**14 Sont-ils soumis à un décret ?**

Oui	11,8 %
Non	88,2 %

**15 Combien d'heures les employés de production travaillent-ils en moyenne par semaine ?**

20-35 heures	2,0 %
36-40 heures	68,6 %
41-45 heures	22,5 %
46-50 heures	6,9 %

**16 Comment se fait la production dans l'entreprise ?**

Production à la chaîne	11,7 %
Travail individuel	76,7 %
Autres, combinaisons	11,7 %

**17 Comment sont payés les employés de production ?**

À l'heure	95,1 %
Autres, combinaisons	4,9 %

**18 Informez-vous les employés au sujet des contrats de l'entreprise ?**

Jamais	8,9 %
Rarement	3,0 %
À l'occasion	26,7 %
Souvent	61,4 %

**19 Travaillez-vous à la production avec les employés ?**

Jamais/Rarement	22,5 %
À l'occasion	14,7 %
Souvent	62,7 %

**20 Avez-vous des activités sociales avec les employés ?**

Jamais	23,5 %
Rarement	23,5 %
À l'occasion	45,1 %
Souvent	7,8 %

**21 Selon vous, les relations de travail dans l'entreprise sont :**

Très insatisfaisantes	0 %
Insatisfaisantes	0 %
Satisfaisantes	31,4 %
Très satisfaisantes	68,6 %

**SECTION 2 . . . . . SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL****2.1 Diagnostic santé et sécurité du travail dans l'entreprise****22 En ce qui concerne la santé et sécurité du travail, pensez-vous être:**

Pas renseigné	0 %
Peu renseigné	4,9 %
Assez renseigné	45,6 %
Bien renseigné	49,5 %

**23 Comment évaluez-vous la situation de votre entreprise au point de vue santé et sécurité du travail ?**

Insatisfaisante	1,9 %
Satisfaisante	50,5 %
Très satisfaisante	47,6 %

**24 Quels sont, selon vous, les trois principales blessures et maladies professionnelles rencontrées dans votre entreprise ?**

	Oui	Non	Nombres de blessures déclarées	
Yeux	23,3 %	76,7 %	aucune	21,4 %
Mains	67,0 %	33,0 %	une	31,1 %
Brûlures/irritations	10,7 %	89,3 %	deux	35,0 %
Autres lésions	14,6 %	85,4 %	trois	12,6 %

**25** À votre avis, quelles sont les principales causes de ces blessures et maladies professionnelles ?

L'individu	66,7 %
Les méthodes de travail	8,6 %
Matériaux/produits/machines	11,1 %
Hasard/fatalité	13,6 %

**26** Suivez-vous de près le dossier de cotisation de votre entreprise à la CSST ?

Oui	55,9 %
Non	44,1 %

## 2.2 Gestion santé et sécurité du travail

**27** Avez-vous déjà fait affaire avec les organismes suivants pour des questions de santé et de sécurité du travail ?

	Oui	Non
ASP (Association sectorielle paritaire)	8,7 %	91,3 %
CSST	61,2 %	38,8 %
Centre Patronal de santé et sécurité du travail du Québec	5,8 %	94,2 %
CLSC	49,5 %	50,5 %
Régie régionale (anciennement DSC)	9,8 %	90,2 %
Associations syndicales	0 %	100 %
Consultants	5,8 %	94,2 %
Avocats	11,7 %	88,3 %

**28** Faites-vous partie de regroupements d'entreprises ? (Ex. : chambre de commerce, ass. patronale)

Oui	38,8 %
Non	61,2 %

**29** Si oui, lesquels ?

Associations régionales	55,3 %
Associations Industrielles	13,2 %
FCEI/autres	31,6 %

**30 Qui est officiellement responsable de la gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ?**

Patron-propriétaire	68,9 %
Gestionnaires/contremaîtres	17,5 %
Autres, combinaisons	11,7 %
Aucun	1,9 %

**31 Avez-vous un programme de prévention écrit ?**

Oui	21,4 %
Non	78,6 %


**32 Selon vous, qui est responsable :**

	Patron	Tous	Autres combinaisons	Ne sait pas
de l'identification des risques	54,4 %	26,2 %	17,5 %	1,9 %
d'assurer la sécurité des travailleurs	63,1 %	22,3 %	13,6 %	1 %
de fixer les règles de santé et sécurité du travail	62,1 %	25,2 %	10,7 %	1,9 %
de l'application des mesures de sécurité	57,3 %	29,1 %	11,7 %	1,9 %
de la surveillance des lieux et équipements	55,3 %	29,1 %	14,6 %	1 %

**33 Les activités de santé et de sécurité du travail suivantes sont-elle pratiquées dans l'entreprise ?**

	jamais	à l'occasion	régulièrement
Inspecter les lieux et les équipements	2,9 %	22,3 %	74,8 %
Évaluer les contaminants de l'air	52,4 %	28,2 %	19,4 %
Évaluer le niveau de bruit	45,6 %	35 %	19,4 %
Identifier les risques liés aux machines	10,7 %	30,1 %	59,2 %
Modifier de l'équipement et des outils	25,3 %	35,9 %	38,8 %
Modifier des postes de travail	33 %	39,8 %	27,2 %
Faire l'entretien des équipements	1 %	10,7 %	88,3 %
Installer des gardes	19,4 %	26,2%	54,4 %
Adopter des mesures pour réduire le bruit	49,5 %	35 %	15,5 %
Adopter des mesures pour augmenter la qualité de l'air	46,6 %	34 %	19,4 %
Procéder à des enquêtes accidents	71,8 %	10,7 %	17,5 %
Tenir un registre des accidents	68 %	8,7 %	23,3 %
Pratiquer la rotation des postes	51,5 %	15,5 %	33 %
Donner des travaux légers	52,4 %	20,4 %	27,2 %
Fournir des équipements de protection individuels	2,9 %	5,8 %	91,3 %

**34 Y a-t-il un comité paritaire de santé et sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Oui	3,9 %
Non	96,1 %

**35 Donnez-vous des responsabilités en santé et sécurité du travail aux employés ?**

Oui	56,3 %
Non	43,7 %

**36 Offrez-vous des récompenses ou des bonus, en fonction du nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,9 %
Non	98,1 %

**37 Affichez-vous le nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,9 %
Non	98,1 %

**38 Quels sont les principaux problèmes que vous rencontrez au niveau de la gestion de la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Travailleurs	12,6 %
Lourdeur administrative	1,0 %
Autres	8,7 %
Ne sait pas/rien	77,7 %

**39 Qu'est-ce qui pourrait vous aider à faire plus de prévention ?**

Ne sait pas	45,6 %
Rien	13,6 %
Information-formation	20,4 %
Autre	20,4 %

**40 Les éléments suivants sont-ils des obstacles qui vous empêchent d'améliorer la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

	Oui	Non
Coûts trop élevés	35,0 %	65,0 %
Pas rentable	13,7 %	86,3 %
Difficile de planifier des actions en santé et sécurité du travail	15,5 %	84,5 %
Manque de formation	33,0 %	67,0 %
Crainte que les employés deviennent encore plus exigeants	11,8 %	88,2 %
Priorité accordée à la production	22,3 %	77,7 %
Attitude des employés envers la santé et la sécurité du travail	19,6 %	80,4 %
Manque de temps	25,2 %	74,8 %
Manque de personnel	18,4 %	81,6 %
Trop de paperasserie	35,9 %	64,1 %

**41 Donnez-vous un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires aux nouveaux employés ?**

Oui	71,6 %
Non	28,4 %

**42 Avez-vous déjà eu recours à des services externes pour dispenser de la formation à vos employés ?**

Oui	23,5 %
Non	76,5 %

**Si oui, quelles activités de formation ont été données aux employés dans votre entreprise ?**

Métal	Oui	Non
Le superviseur et la santé et sécurité du travail	0 %	100 %
Lois et règlements en santé et en sécurité	0 %	100 %
Comité de santé et de sécurité du travail	0 %	100 %
Inspection en milieu de travail	0 %	100 %
Le cariste et la prévention des accidents du travail	0 %	100 %
S.I.M.D.U.T.	0 %	100 %
Sécurité reliée aux presses à métaux	0 %	100 %
Effets du bruit sur la santé	1 %	99 %
Manutention et maux de dos	0 %	100 %
Élingues et pont roulant	0 %	100 %
Méthode d'enquête d'accidents	0 %	100 %

**43 Les employés font-ils des suggestions au point de vue de la santé et la sécurité du travail ?**

Jamais	30,4 %
Rarement	14,7 %
À l'occasion	40,2 %
Souvent	14,7 %

**44 Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?**

Primaire	6,1 %
Secondaire	52,5 %
Collégial	26,3 %
Universitaire	15,2 %

**45 Quel est, approximativement, le chiffre d'affaire annuel de l'entreprise ?**

500 000\$ et moins	60,0 %
Plus de 500 000\$ à 1 M \$ (incl.)	23,3 %
Plus de 1 M \$ à 2 M \$ (incl.)	5,6 %
Plus de 2 M \$ à 5 M \$ (incl.)	6,7 %
Plus de 5 M \$	4,4 %

**46 Comment évaluez-vous la situation financière de l'entreprise ?**

Très insatisfaisante	0 %
Insatisfaisante	8,8 %
Satisfaisante	67,6 %
Très satisfaisante	23,5 %

**QUESTIONNAIRE****PROJET P.M.E.  
QUESTIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR**

Secteur habillement

**Ce questionnaire comporte deux sections****SECTION 1..... ORGANISATION****SECTION 2 ..... SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL****Cette recherche est rendue possible grâce au soutien financier de l'institut de  
recherche en Santé et Sécurité du travail du Québec (IRSST)**

# SECTION 1 ..... ORGANISATION

## 1.1 Profil de l'entreprise

### 1 Êtes-vous le propriétaire de l'entreprise ?

oui	91,7 %
non	8,3 %

### 2 Si oui, êtes-vous seul propriétaire ?

oui	59,1 %
non	40,9 %

### 3 Si non, quel poste occupez-vous ? Question non traitée

### 4 Depuis quand travaillez-vous dans ce secteur ?

1-5 ans	8,3 %
6-10 ans	22,5 %
11-15 ans	20,0 %
16-20 ans	15,0 %
21-30 ans	20,8 %
31-50 ans	13,3 %

### 5 Depuis quand êtes-vous le patron de l'entreprise ?

1-2 ans	8,3 %
3-5 ans	21,7 %
6-10 ans	26,7 %
11-15 ans	22,5 %
16-20 ans	11,7 %
21-40 ans	9,2 %

### 6 Avez-vous eu d'autres expériences de gestion auparavant ?

oui	44,2 %
non	55,8 %

**7 Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?**

10-40 heures	16,7 %
41-50 heures	27,5 %
51-60 heures	33,3 %
61-70 heures	14,2 %
71-100 heures	8,3 %

**8 Votre entreprise est-elle :**

Indépendante	97,5 %
Une filiale d'une grande entreprise	2,5 %

**9 Êtes-vous principalement :**

Manufacturier	44,4 %
Sous-traitant (contracteur)	52,1 %
Les deux à la fois	3,4 %

**10 Votre entreprise est-elle propriétaire de l'immeuble que vous occupez ?**

Oui	35,0 %
Non	65,0 %

## 1.2 Main d'oeuvre et organisation

**11 Quel type de personnel compose votre équipe de gestion ?**

	Oui	Non	Nombre de personnes	
Personnel cadre	45,8 %	54,2 %	Une personne	66,3 %
Personnel de production	4,2 %	95,8 %	Deux personnes	25,0 %
Support administratif	39,2 %	60,8 %	Trois et plus	8,8 %

**12 Quel est le nombre moyen de travailleurs à la production ?**

1 à 5	33,3 %
6 à 10	17,5 %
11 à 25	25,0 %
26 à 50	24,2 %

**13 Vos employés à la production sont-ils syndiqués ?**

Oui	7,5 %
Non	92,5 %

**14 Sont-ils soumis à un décret ?**

Oui	36,7 %
Non	63,3 %

**15 Combien d'heures les employés de production travaillent-ils en moyenne par semaine ?**

20-35 heures	36,4 %
36-40 heures	61,0 %
41-45 heures	2,5 %
46-50 heures	0 %

**16 Comment se fait la production dans l'entreprise ?**

Production à la chaîne	52,5 %
Travail individuel	36,7 %
Autres, combinaisons	10,8 %

**17 Comment sont payés les employés de production ?**

À l'heure	72,5 %
À la pièce	8,3 %
Autres, combinaisons	19,2 %

**18 Informez-vous les employés au sujet des contrats de l'entreprise ?**

Jamais	8,5 %
Rarement	5,1 %
À l'occasion	19,5 %
Souvent	66,9 %

**19 Travaillez-vous à la production avec les employés ?**

Jamais/Rarement	25,0 %
À l'occasion	15,8 %
Souvent	59,2 %

**20 Avez-vous des activités sociales avec les employés ?**

Jamais	25,8 %
Rarement	27,5 %
À l'occasion	39,2 %
Souvent	7,5 %

**21 Selon vous, les relations de travail dans l'entreprise sont :**

Insatisfaisantes	3,3 %
Satisfaisantes	40,8 %
Très satisfaisantes	55,8 %

**SECTION 2 . . . . . SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL****2.1 Diagnostic santé et sécurité du travail dans l'entreprise****22 En ce qui concerne la santé et sécurité du travail, pensez-vous être:**

Pas renseigné	0 %
Peu renseigné	15,0 %
Assez renseigné	37,5 %
Bien renseigné	47,5 %

**23 Comment évaluez-vous la situation de votre entreprise au point de vue santé et sécurité du travail ?**

Insatisfaisante	1,7 %
Satisfaisante	57,5 %
Très satisfaisante	40,8 %

**24 Quels sont, selon vous, les trois principales blessures et maladies professionnelles rencontrées dans votre entreprise ?**

	Oui	Non	Nombres de blessures déclarées	
Yeux	0 %	100 %	aucune	18,3 %
Mains	65,0 %	35,0 %	une	48,3 %
Brûlures/irritations	4,2 %	95,8 %	deux	22,5 %
Troubles musculo-squelettiques	27,5 %	72,5 %	trois	10,8 %
Dos	15,8 %	84,2 %		
Autres lésions	2,5 %	97,5 %		

**25 A votre avis, quelles sont les principales causes de ces blessures et maladies professionnelles ?**

L'individu	62,0 %
Les méthodes de travail	27,2 %
Matériaux/produits/machines	7,6 %
Hasard/fatalité	3,3 %

**26 Suivez-vous de près le dossier de cotisation de votre entreprise à la CSST ?**

Oui	67,5 %
Non	32,5 %

## 2.2 Gestion santé et sécurité du travail

**27 Avez-vous déjà fait affaire avec les organismes suivants pour des questions de santé et de sécurité du travail ?**

	Oui	Non
ASP (Association sectorielle paritaire)	7,5 %	92,5 %
CSST	52,5 %	47,5 %
Centre Patronal de santé et sécurité du travail du Québec	1,7 %	98,3 %
CLSC	11,7 %	88,3 %
Régie régionale (anciennement DSC)	2,5 %	97,5 %
Associations syndicales	1,7 %	98,3 %
Consultants	4,2 %	95,8 %
Avocats	4,2 %	95,8 %

**28 Faites-vous partie de regroupements d'entreprises ? (Ex. : chambre de commerce, ass. patronale)**

Oui	40,0 %
Non	60,0 %

**29 Si oui, lesquels ?**

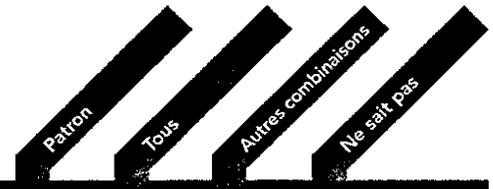
Associations régionales	42,6 %
Associations industrielles	40,4 %
FCEI/autres	17,0 %

**30 Qui est officiellement responsable de la gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ?**

Patron-propriétaire	65,0 %
Gestionnaires/Contremaître	11,7 %
Autres, combinaisons	13,3 %
Aucun	10,0 %

**31 Avez-vous un programme de prévention écrit ?**

Oui	5,0 %
Non	95,0 %

**32 Selon vous, qui est responsable :**

	Patron	Tous	Autres combinaisons	Ne sait pas
de l'identification des risques	47,5 %	15 %	23,3 %	14,2 %
d'assurer la sécurité des travailleurs	63,3 %	9,2 %	18,3 %	9,2 %
de fixer les règles de santé et sécurité du travail	56,7 %	12,5 %	12,5 %	18,3 %
de l'application des mesures de sécurité	53,3 %	10,8 %	22,5 %	13,3 %
de la surveillance des lieux et équipements	60,8 %	10,8 %	22,5 %	5,8 %

**33 Les activités de santé et de sécurité du travail suivantes sont-elles pratiquées dans l'entreprise ?**

	jamais	à l'occasion	régulièrement
Inspecter les lieux et les équipements	3,3 %	17,5 %	79,2 %
Évaluer les contaminants de l'air	78,3 %	10,8 %	10,9 %
Évaluer le niveau de bruit	67,5 %	20,8 %	11,7 %
Identifier les risques liés aux machines	40,3 %	26,1 %	33,6 %
Modifier de l'équipement et des outils	32,5 %	32,5 %	35 %
Modifier des postes de travail	34,2 %	35,8 %	30 %
Faire l'entretien des équipements	1,7 %	10 %	88,3 %
Installer des gardes	56,6 %	16,7 %	26,7 %
Adopter des mesures pour réduire le bruit	85 %	8,3 %	6,7 %
Adopter des mesures pour augmenter la qualité de l'air	65,8 %	15 %	19,2 %
Procéder à des enquêtes accidents	81,7 %	9,2 %	9,1 %
Tenir un registre des accidents	81,5 %	4,2 %	14,3 %
Pratiquer la rotation des postes	51,7 %	13,3 %	35 %
Donner des travaux légers	48,3 %	24,2 %	27,5 %
Fournir des équipements de protection individuels	60,8 %	11,7 %	27,5 %

**34 Y a-t-il un comité paritaire de santé et sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Oui	5,0 %
Non	95,0 %

**35 Donnez-vous des responsabilités en santé et sécurité du travail aux employés ?**

Oui	24,2 %
Non	75,8 %

**36 Offrez-vous des récompenses ou des bonus, en fonction du nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,7 %
Non	98,3 %

**37 Affichez-vous le nombre de jours sans accidents ?**

Oui	1,7 %
Non	98,3 %

**38 Quels sont les principaux problèmes que vous rencontrez au niveau de la gestion de la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

Travailleurs	0,8 %
Lourdeur administrative	9,2 %
Autres	5,0 %
Ne sait pas / rien	85,0 %

**39 Qu'est-ce qui pourrait vous aider à faire plus de prévention ?**

Ne sait pas	64,2 %
Rien	15,0 %
Information-formation	13,3 %
Autre	7,5 %

**40 Les éléments suivants sont-ils des obstacles qui vous empêchent d'améliorer la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise ?**

	Oui	Non
Coûts trop élevés	38,4 %	61,6 %
Pas rentable	12,5 %	87,5 %
Difficile de planifier des actions en santé et sécurité du travail	12,7 %	87,3 %
Manque de formation	29,5 %	70,5 %
Crainte que les employés deviennent encore plus exigeants	17,9 %	82,1 %
Priorité accordée à la production	35,7 %	64,3 %
Attitude des employés envers la santé et la sécurité du travail	11,6 %	88,4 %
Manque de temps	32,1 %	67,9 %
Manque de personnel	17,0 %	83,0 %
Trop de paperasserie	35,5 %	64,5 %

**41 Donnez-vous un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires aux nouveaux employés ?**

Oui	67,5 %
Non	32,5 %

**42 Avez-vous déjà eu recours à des services externes pour dispenser de la formation à vos employés ?**

Oui	25,8 %
Non	74,2 %

**Si oui, quelles activités de formation ont été données aux employés dans votre entreprise ?**

Habillement	Oui	Non
Le comité de santé et de sécurité	0 %	100 %
L'aménagement du poste d'opératrice de machine à coudre	0 %	100 %
L'aménagement de l'éclairage dans les ateliers de couture	0,8 %	99,2 %
Méthode d'enquête et d'analyse d'accidents	0 %	100 %
Introduction à l'ergonomie	0 %	100 %
S.I.M.D.U.T.	0 %	100 %

**43 Les employés font-ils des suggestions au point de vue de la santé et la sécurité du travail ?**

Jamais	53,3 %
Rarement	18,3 %
À l'occasion	24,2 %
Souvent	4,2 %

**44 Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ?**

Primaire	17,4 %
Secondaire	39,1 %
Collégial	23,5 %
Universitaire	20,0 %

**45 Quel est, approximativement, le chiffre d'affaire annuel de l'entreprise ?**

500 000\$ et moins	50,4 %
Plus de 500 000\$ à 1 M \$ (incl.)	22,1 %
Plus de 1 M \$ à 2 M \$ (incl.)	15,0 %
Plus de 2 M \$ à 5 M \$ (incl.)	9,7 %
Plus de 5 M \$	2,7 %

**46 Comment évaluez-vous la situation financière de l'entreprise ?**

Très insatisfaisante	0 %
Insatisfaisante	24,6 %
Satisfaisante	60,2 %
Très satisfaisante	15,3 %

**ANNEXE 2**

**FAITS SAILLANTS TIRÉS DES QUESTIONNAIRES  
REPLIS PAR LES TRAVAILLEURS**

---

**PROJET P.M.E.**  
**QUESTIONNAIRE ADRESSÉ AUX TRAVAILLEURS**

---

No. Dossier : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**NOTE AU RÉPONDANT :**

- *SVP, veuillez compléter le questionnaire le plus tôt possible et nous le retourner dans l'enveloppe de retour pré-adressée et pré-affranchie ci-jointe.*
- *Pour les questions ouvertes, vous pouvez utiliser l'endo du questionnaire si l'espace disponible est insuffisant.*
- *Pour les questions à choix multiples, n'encerclez qu'une (1) seule réponse, sauf lorsque spécifié dans la question.*
- *Le genre masculin est utilisé dans ce document uniquement afin d'en faciliter la lecture et ne vise aucunement à discriminer le genre féminin.*
- *Pour toute information supplémentaire, contactez Danièle Champoux au numéro (514) 288-1551 poste 263.*

*Les informations resteront confidentielles.*

*Nous vous remercions pour votre collaboration.*

---

---

**PROJET P.M.E.**  
**QUESTIONNAIRE ADRESSÉ AUX TRAVAILLEURS**

---

**Pour commencer, nous aimerions que vous décriviez votre travail.**

1. Quel emploi occupez-vous ? (Ex. : soudeur, couturière, ...)

\_\_\_\_\_

2. Depuis quand faites-vous ce travail ? (mois ou années)

\_\_\_\_\_

3. Les employés de l'entreprise sont-ils syndiqués ?

- Oui            1
- Non            2

4. Si oui, avec quel syndicat ? \_\_\_\_\_

5. Sont-ils soumis à un décret ?

- Oui            1
- Non            2

6. Selon vous, les relations de travail dans l'entreprise sont :

- très insatisfaisantes      1
- insatisfaisantes            2
- satisfaisantes                3
- très satisfaisantes         4

**Nous aimerions maintenant aborder des questions de santé et sécurité du travail dans l'entreprise**

7. Êtes-vous impliqué dans les activités de santé et sécurité du travail de votre entreprise ?

- Oui            1
- Non            2

---

8. Si oui, précisez la nature de votre implication (rôle, tâches, fonctions ou responsabilités)

---



---



---



---



---



---



---

9. Y a-t-il un comité de santé et sécurité du travail dans votre entreprise ?

- Oui            1
- Non            2

10. Si non, y a-t-il un représentant des employés pour la santé et la sécurité du travail ?

- Oui            1
- Non            2

11. Diriez-vous que les employés sont ...

- Pas intéressés            1
- Peu intéressés            2
- Assez intéressés            3
- Très intéressés            4

... par les questions de santé et de sécurité du travail ?

12. Dans l'ensemble, au point de vue santé et sécurité du travail, croyez-vous que les employés sont :

- Pas renseignés            1
- Peu renseignés            2
- Assez renseignés            3
- Bien renseignés            4

13. Les employés font-ils des suggestions au patron au point de vue de la santé et sécurité du travail ?

- Jamais            1
- Rarement            2
- À l'occasion            3
- Souvent            4

14. Les employés discutent-ils entre eux de questions relatives à la santé et sécurité du travail ?

- Jamais 1
- Rarement 2
- À l'occasion 3
- Souvent 4

15. Les représentants syndicaux (lorsqu'il y en a) abordent-ils les questions de santé et sécurité du travail avec les employés ?

- Jamais 1
- Rarement 2
- À l'occasion 3
- Souvent 4
- Ne s'applique pas 5

16. Qu'est-ce qui pourrait aider les employés à faire plus de prévention ?

---



---



---



---



---



---



---



---

Quels sont les trois (3) sujets en santé et sécurité du travail qui préoccupent le plus les employés ? (Trois réponses maximum !)

- 17.- Travail répétitif 1
- 18.- Maux de dos 2
- 19.- Surdité 3
- 20.- Produits toxiques ou dangereux 4
- 21.- Aménagement des postes de travail 5
- 22.- Environnement (air, poussières, température) 6
- 23.- Rythme et durée du travail 7
- 24.- Manutention 8
- 25.- Risques techniques (machine, outil) 9
- 26.- Autre 10

précisez : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

27. À votre avis, quelles sont les principales causes de ces problèmes de santé et sécurité du travail ?

---

---

---

---

---

---

---

---

28. Lorsqu'il y a un problème de santé et sécurité du travail, à qui les employés s'adressent-ils en premier ?

- Au patron 1
- Au syndicat 2
- Au contremaître 3
- Au comité SST 4
- Au médecin 5
- À l'association sectorielle paritaire (ASP) 6
- À quelqu'un d'autre 7

précisez : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

29. Quelle opinion avez-vous des actions posées par votre patron en santé et sécurité du travail ?

- très insatisfait 1
- insatisfait 2
- satisfait 3
- très satisfait 4

30. Dans l'ensemble, comment évaluez-vous la situation de l'entreprise au point de vue santé et sécurité du travail ?

- très insatisfaisante 1
- insatisfaisante 2
- satisfaisante 3
- très satisfaisante 4

Selon vous, qui est responsable :

(PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)						
	Patron	Contremaître	Comité santé sécurité	Syndicat	Employés	Tous
31.- de l'identification des risques	1	2	3	4	5	6
32.- d'assurer la sécurité des travailleurs	1	2	3	4	5	6
33.- de fixer les règles de santé et sécurité du travail	1	2	3	4	5	6
34.- de l'application des mesures de sécurité	1	2	3	4	5	6
35.- de la surveillance des lieux et équipements	1	2	3	4	5	6

Les activités de santé et de sécurité du travail suivantes sont-elle pratiquées dans l'entreprise ?

	<u>Jamais</u>	<u>Rarement</u>	<u>À l'occasion</u>	<u>Souvent</u>
36.- inspecter les lieux et les équipements	1	2	3	4
37.- évaluer les contaminants de l'air	1	2	3	4
38.- évaluer le niveau de bruit	1	2	3	4
39.- identifier les risques liés aux machines	1	2	3	4
40.- modifier de l'équipement et des outils	1	2	3	4
41.- modifier des postes de travail	1	2	3	4
42.- faire l'entretien des équipements	1	2	3	4
43.- installer des gardes	1	2	3	4
44.- adopter des mesures pour réduire le bruit	1	2	3	4
45.- adopter des mesures pour augmenter la qualité de l'air	1	2	3	4
46.- procéder à des enquêtes accidents	1	2	3	4
47.- tenir un registre des accidents	1	2	3	4
48.- pratiquer la rotation des postes	1	2	3	4
49.- donner des travaux légers	1	2	3	4
50.- fournir des équipements de protection individuels	1	2	3	4

51. L'entreprise donne-t-elle un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires aux nouveaux employés ?

- Oui 1
- Non 2



## ANNEXE 2

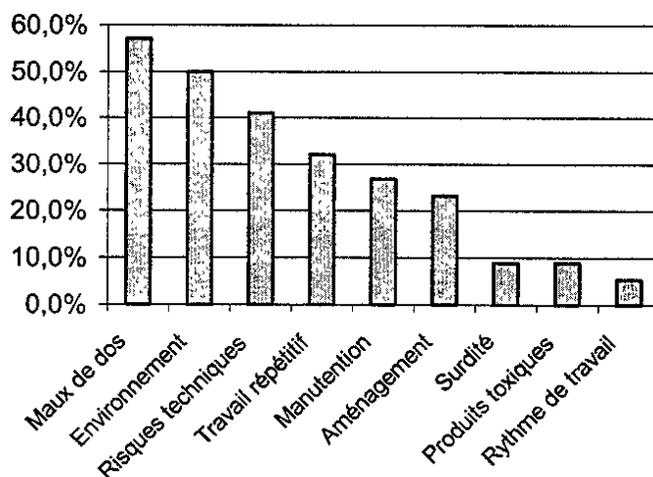
### FAITS SAILLANTS TIRÉS DES QUESTIONNAIRES REMPLIS PAR LES TRAVAILLEURS

#### Mise en garde

Les résultats présentés dans cette annexe sont tirés des questionnaires complétés par des travailleurs. Conformément aux demandes exprimées par les milieux, les chercheurs s'étaient engagés à donner aux employés des petits établissements l'occasion de s'exprimer eux aussi sur la prise en charge de la SST dans leur milieu de travail. Comme l'explique la section 4.3 du rapport de recherche toutefois, la cueillette de données auprès des travailleurs a présenté davantage de difficultés qu'il avait été prévu. Cette cueillette n'a finalement produit que 56 questionnaires travailleurs complétés, ce qui correspond à un taux de réponse de 25 % et pose des problèmes insurmontables au point de vue du traitement statistique. D'autre part, nous ne sommes pas en mesure d'établir qui a en fait rempli le questionnaire. Les chercheurs considèrent donc que ces données présentent des lacunes importantes qui mettent en cause leur validité et leur représentativité. Aussi, il a été décidé de ne présenter qu'un sommaire des réponses obtenues et de ne pas considérer ces données parmi les résultats de l'étude. Les résultats qui suivent doivent donc être utilisés et interprétés avec beaucoup de prudence.

1. Les employés qui ont répondu au questionnaire ont en moyenne 9,5 ans d'ancienneté dans leur emploi. La plus forte proportion 46,4 % a entre 1 à 5 ans d'ancienneté.
2. Très peu d'entre eux sont syndiqués (6,3 %) et rares sont ceux soumis à un décret (8,9 %).
3. Les relations de travail sont jugées satisfaisantes ou très satisfaisantes par 94,6 % des répondants. Nous avons constaté que chez les patrons, 98,2 % expriment le même degré de satisfaction.
4. Le tiers des employés (33,9 %) disent qu'ils sont impliqués dans des activités de santé et de sécurité du travail dans leur entreprise. Plus spécifiquement, les activités mentionnées sont : secourisme en milieu de travail, information aux nouveaux employés sur les questions de sécurité du travail, surveillance du port des EPI, membre du comité de prévention. En entrevue, une proportion similaire de patrons (39 %) ont signifié qu'ils donnaient des responsabilités aux employés en matière de SST.
5. 7,1 % des employés ont déclaré qu'il y avait un comité de santé et de sécurité du travail dans leur entreprise. Chez les patrons, 4,5 % ont déclaré que cette structure participative était présente dans leur entreprise.
6. Dans les cas où il n'y a pas de comité de SST dans l'entreprise, 32,1 % des employés ont déclaré qu'il y avait un représentant des employés pour les questions de SST.

7. 64,3 % des employés jugent que les travailleurs sont assez ou très intéressés par les questions de SST.
8. 75 % des employés se disent assez ou bien renseignés à propos de la SST. Dans le cas des patrons, cette proportion est légèrement plus élevée avec un taux de réponse de 89,7 %.
9. Les deux tiers (66 %) des employés disent que les travailleurs font à l'occasion ou souvent des suggestions au patron de l'entreprise. Les patrons ne partagent pas ce point de vue puisque 59,5 % jugent que les travailleurs ne leur adressent jamais de suggestions ou le font rarement.
10. Les employés sont divisés à propos de la place qu'occupe la SST dans les discussions entre les employés. En effet 48,3 % répondent jamais ou rarement et 51,7 % mentionnent qu'il y a de telles discussions à l'occasion ou souvent.
11. Les principales préoccupations des employés en matière de SST sont les suivantes : maux de dos (57,1 %), environnement (air, poussières, température) (50,0 %), risques techniques (machine, outils) (41,1 %), travail répétitif (32,1 %), manutention (26 %), aménagement des postes de travail (23,2 %).



12. À propos de l'origine des problèmes de SST, les réponses formulées par les employés se répartissent comme suit :

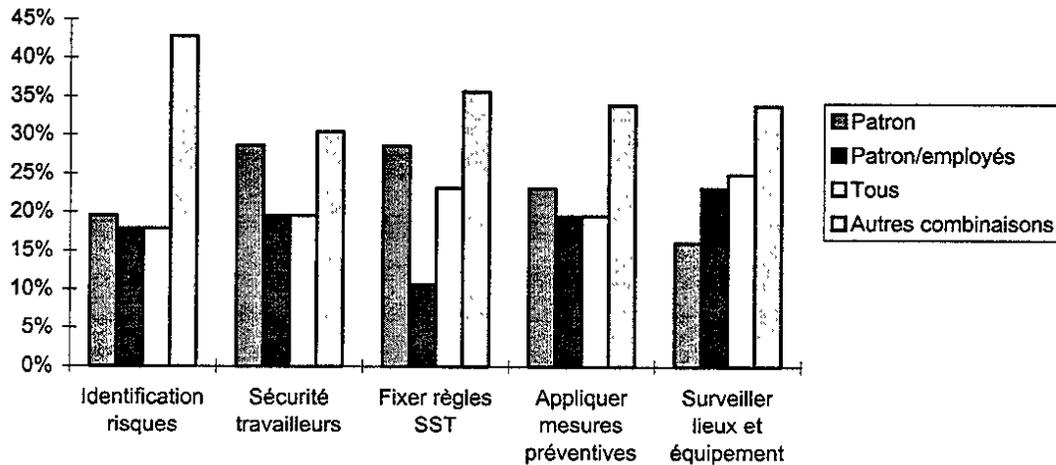
Problèmes de SST	N
Le travail lui-même	5
Le manque d'espace	3
Le manque de temps	2
Le manque d'équipement	1
L'attitude de l'employé	12
Le manque d'information et de formation	5
Le travail répétitif	10
La manutention	13
Mauvaise qualité de l'air	4
Propreté des lieux	2
Le stress	1
L'aménagement du poste de travail	5

13. Lorsqu'il y a un problème de SST, les employés disent s'adresser en premier lieu au patron (75 %) et ensuite au contremaître (14,2 %).
14. Les employés sont presque unanimement (96,4 %) satisfaits ou très satisfaits des actions posées par leur patron en SST.
15. La situation de l'entreprise au plan de la SST est jugée satisfaisante ou très satisfaisante par 92,8 % des employés. Chez les patrons, 98,2 % partagent la même évaluation.
16. En ce qui concerne la représentation de la responsabilité pour les cinq activités de SST suivantes, voici la répartition des réponses pour les employés :

Selon vous, qui est responsable :

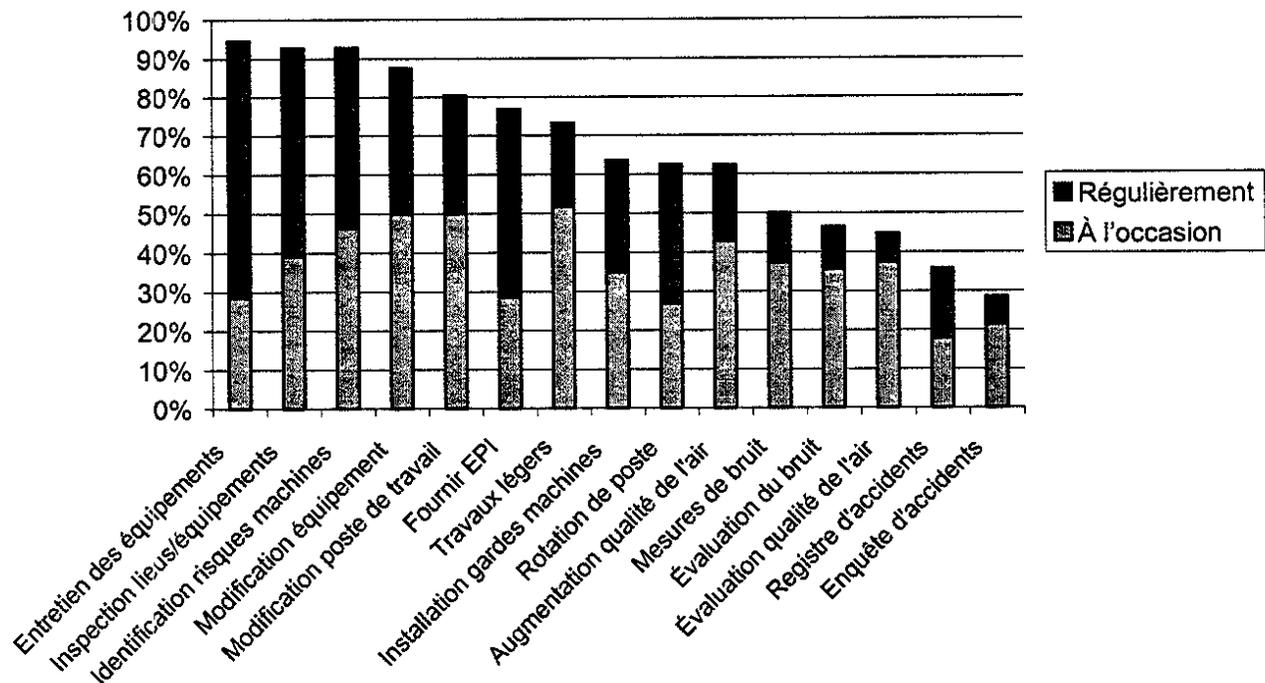
	P	P/E	Ts	AC	NSP
- de l'identification des risques	19,6 %	17,9 %	17,9 %	42,8 %	1,8 %
- d'assurer la sécurité des travailleurs	28,6 %	19,6 %	19,6 %	30,4 %	1,8 %
- de fixer les règles de santé et sécurité du travail	28,6 %	10,7 %	23,2 %	35,7 %	1,8 %
- de l'application des mesures de sécurité	23,2 %	19,6 %	19,6 %	34,0 %	3,6 %
- de la surveillance des lieux et équipements	16,1 %	23,2 %	25,0 %	33,9 %	1,8 %

### Représentation des responsabilités en SST



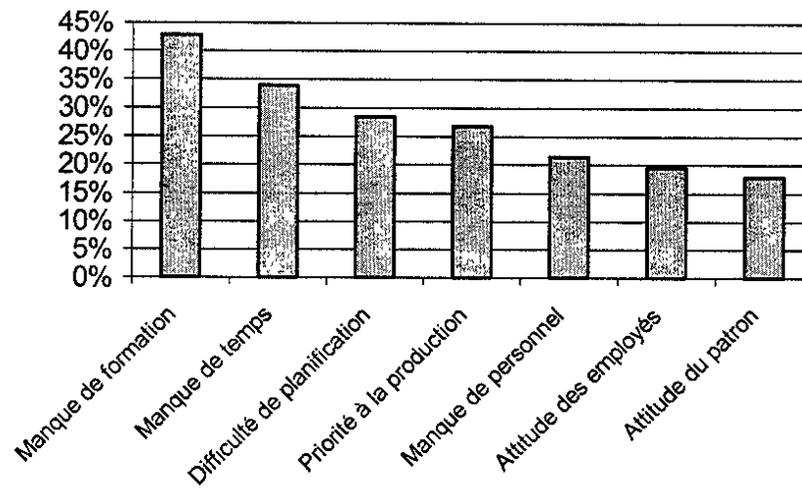
Lorsque la responsabilité est attribuée à une seule personne, c'est généralement le patron qui est identifié comme le responsable des activités de SST mentionnées plus haut. Les employés reconnaissent une responsabilité partagée en identifiant conjointement les patrons et les employés, bien que dans des proportions plus faibles. S'ajoutent les réponses de travailleurs indiquant que les responsabilités identifiées sont l'affaire de tous. Néanmoins, les plus fortes proportions rassemblent diverses combinaisons de partage des responsabilités en SST (contremaîtres/employés, patron/contremaître, contremaître, etc.). De leur côté, une majorité de patrons jugent que les activités de SST sont d'abord et avant tout une responsabilité patronale associée à l'ensemble de leur rôle de gestion. On observe donc ici une possible divergence de vue (au moins en degrés) entre patrons et employés, puisque les employés semblent plus susceptibles de juger que la SST doit être une responsabilité partagée qu'une responsabilité patronale uniquement.

16. Les activités les plus souvent ou régulièrement pratiquées sont : l'entretien des équipements (94,6 %), l'inspection des lieux et des équipements (92,8 %), l'identification des risques associés aux machines (92,8 %), la modification d'équipements (87,5 %) et la modification de poste de travail (80,4 %). Un deuxième groupe d'activités sont un peu moins pratiquées : fournir des EPI (76,8 %), donner des travaux légers (73,2 %), pratiquer la rotation de poste (62,5 %), adopter des mesures pour augmenter la qualité de l'air (62,4 %) et installer des gardes sur les machines (64,3 %). Le troisième groupe rassemble des activités beaucoup moins pratiquées : adopter des mesures pour réduire le bruit (50 %), évaluer le niveau de bruit (46,4 %), évaluer les contaminants de l'air (44,6 %), tenir un registre d'accidents (35,8 %) et procéder à des enquêtes d'accidents (28,5 %). Cette distribution des réponses ne se démarque pas de manière appréciable de celle obtenue des patrons.



17. Selon l'opinion des employés, l'entreprise offre aux nouveaux employés un entraînement aux méthodes de travail sécuritaires dans 66 % des cas.
18. Près de six répondants sur dix jugent qu'il serait utile (58,9 %) que les employés reçoivent de la formation en SST.
19. Par ordre d'importance décroissante, les principaux obstacles à l'amélioration de la SST identifiés par les employés sont : le manque de formation (42,8 %), le manque de temps (33,9 %), les difficultés de planification (28,5 %), la priorité accordée à la production (26,8 %), le manque de personnel (21,4 %), l'attitude des employés (19,6 %) et l'attitude du patron (17,9 %). Il est intéressant de souligner que les quatre premiers obstacles en importance ne portent pas d'abord et avant tout sur des dimensions humaines (attitudes de l'employé ou du patron), mais plutôt sur des dimensions organisationnelles. Ces réponses reflètent bien les circonstances particulières et les difficultés connues des PE (manque de formation et de temps, difficulté de planification et priorité à la production) et montrent le réalisme des employés à propos de certains aspects de leur milieu de travail. Chez les patrons, les coûts des améliorations est le premier obstacle identifié,

mais on relève entre patrons et employés une bonne similitude des représentations des obstacles à surmonter.



**ANNEXE 3**

**DÉPLIANT D'INFORMATION SUR L'ÉTUDE**

**ENVOYÉ AUX ENTREPRISES**

# ENFIN... une étude qui s'intéresse à vous

Une équipe de recherche, coordonnée par Jean-Pierre Brun, professeur, chercheur à l'Université Laval, et Danièle Champoux, chercheuse à l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, entreprend une étude sur la prise en charge de la santé et la sécurité dans les établissements de moins de 50 employés du secteur de l'habillement.

## CETTE ÉTUDE

- S'INTÉRESSE...
  - à vos perceptions et vos pratiques en santé et sécurité du travail (SST),
  - aux moyens que vous utilisez, aux difficultés que vous rencontrez et au support que vous aimeriez obtenir pour gérer la SST dans votre entreprise.

## COMMENT

- UNE ENTREVUE PAR TÉLÉPHONE...
  - Les chercheurs vont vous téléphoner pour vous expliquer davantage l'étude et répondre à vos questions. Ensuite, un rendez-vous sera fixé pour une entrevue téléphonique, au moment qui vous convient le mieux.

## POURQUOI

Le niveau de risque dans les établissements de moins de 50 travailleurs, les difficultés que vous rencontrez pour agir en SST et l'absence de support pour solutionner les problèmes, font qu'un nombre croissant de personnes et d'organisations souhaitent trouver des réponses aux problèmes de santé et de sécurité du travail dans les établissements de moins de 50 travailleurs.

**LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE L'HABILLEMENT**

## DES RÉSULTATS

Le principal apport de cette recherche est de produire un premier portrait concret des modes de prise en charge de la SST dans les entreprises comme la vôtre.

Les résultats serviront à identifier vos besoins pour élaborer des services à votre intention.

... UTILES!

## NOUS COMPTONS SUR VOUS

Vous avez un rôle primordial à jouer dans cette étude sur la prise en charge de la santé et de la sécurité dans les établissements de moins de 50 travailleurs.

Les établissements sont choisis au hasard. Si vous recevez un appel de notre équipe, nous vous invitons chaleureusement à participer. Vous contribuerez ainsi à améliorer la situation de la santé et de la sécurité du travail dans votre secteur d'activité.

## ET VOUS POUVEZ COMPTER

En retour, vous pouvez être assuré de la confidentialité de l'information qui nous sera confiée. Les résultats seront présentés globalement, en aucun cas des informations ne pourront être associées à des personnes ou à des entreprises.

## UNE ÉQUIPE...

- TROIS ORGANISMES COLLABORENT À CETTE ÉTUDE :
  - l'Université Laval
  - l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail
  - et l'Association sectorielle paritaire du secteur de l'habillement

POUR EN SAVOIR PLUS ...



## LES CHERCHEURS :

- Jean-Pierre Brun, Université Laval (418) 656-2405
- Danièle Champoux, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (514) 288-1551



## LES PARTENAIRES :

- Christian Millet, Directeur général et Paul Brosseau, Conseiller ASP-Habillement (514) 383-8317

