

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES PMO

PAR
RÉMI BELLEY

L'APPLICATION D'UNE GESTION PRÉVENTIVE EN ACCIDENT DU TRAVAIL
RÉDUIT À LA FOIS LE NOMBRE ET LA GRAVITÉ DES ACCIDENTS
CHEZ LES EMPLOYÉS RÉGIONAUX DU MINISTÈRE DU LOISIR, DE LA
CHASSE ET DE LA PÊCHE

MAI 1994



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

RÉSUMÉ

La présente recherche porte sur la gestion préventive des accidents du travail et a pour objectif de vérifier s'il y a concordance entre l'application d'une gestion préventive et le nombre d'accidents ainsi que leur gravité pouvant survenir dans un établissement.

Après un bref tour d'horizon législatif couvrant principalement l'Amérique du Nord et plus particulièrement le Québec, on fait ressortir une problématique de croissance d'indemnisation et de lésions des travailleurs. Il ne faut pas sous-estimer l'importance des accidents car l'absence au travail peut atteindre deux fois plus de jours perdus en accidents du travail et en maladies professionnelles qu'à cause de grèves et de lock-out (Levesque, 1991).

En s'inspirant de quelques écoles de pensée dont on cite des auteurs reconnus tels Lanoie, Simard, Pérusse, Boisvert et autres, on précise le concept de gestion préventive, notamment en regard de la formation, l'inspection des lieux, l'enquête accident, les politiques et directives de l'organisation et des équipements de protection.

La recherche a été réalisée au sein d'un ministère régionalisé de la Fonction publique québécoise, secteur qui s'est vu assujetti en 1987 à la politique de la Loi sur la santé et sécurité du travail promulguée en 1979.

L'hypothèse formulée, soit **l'application d'une gestion préventive en accident du travail réduit à la fois le nombre et la gravité des accidents chez les employés régionaux du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche**, est vérifiée à l'aide d'un questionnaire de 80 questions-réponses distribué à deux groupes de gestionnaires d'établissements répartis dans quatre régions administratives.

Les résultats obtenus ne permettent pas de confirmer de façon statistiquement significative l'hypothèse de recherche. Cependant, ils semblent indiquer qu'il y a un lien entre la gestion préventive et le nombre des accidents ainsi que leur gravité chez les employés régionaux du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.

REMERCIEMENTS

Il serait illusoire de prétendre que le mérite de cette recherche ne soit attribuable qu'à une seule personne. Cette production est en quelque sorte le couronnement des efforts partagés d'un groupe de personnes que je tiens à remercier pour leur contribution et leur soutien au cours des deux années qu'a nécessité la réalisation de ce mémoire.

En premier, je remercie chaleureusement ma conjointe Sylvie qui a toujours été présente dans ma démarche en plus d'assurer les arrières auprès de notre petite famille avec nos trois enfants Suzanne, Geneviève et Myriam. Je suis très conscient que cette chance n'est pas donnée à tous et je l'apprécie d'autant plus.

Je remercie particulièrement mon directeur de recherche, le Dr André Briand, professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, pour son encadrement, sa disponibilité et ses précieux conseils.

Mes remerciements les plus sincères s'adressent à messieurs Michel Pérusse, professeur à l'Université Laval de Québec, et Stéphane Aubin, directeur du programme de maîtrise en PMO, qui ont accepté d'agir à titre de lecteurs.

Je tiens à souligner la contribution du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche qui m'a permis de réaliser l'enquête de terrain auprès des directions régionales. Je ne voudrais passer sous silence l'apport et le professionnalisme

de madame Carolle Dussault de la Direction des ressources humaines qui a joué un rôle clé lors de l'élaboration de la problématique ministérielle.

Enfin, et non le moindre, un sincère remerciement à Normande à qui revient la présentation visuelle de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

	page
RÉSUMÉ	i
REMERCIEMENTS.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
LISTE DES FIGURES.....	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1: LA SÉCURITÉ ET LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	3
1.1 Historique législatif.....	3
1.1.1 Les débuts législatifs au Québec.....	5
1.2 Le coût social des accidents du travail	8
CHAPITRE II: LA PROBLÉMATIQUE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	9
2.1 L'environnement de la santé et sécurité du travail	9
2.2 Constats de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.....	12
2.3 Problématique des organismes gouvernementaux québécois.....	12
2.4 Problématique du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche....	14
2.4.1 La Direction générale des opérations régionales	16
2.5 Tour d'horizon de quelques types de gestion.....	17
2.5.1 L'approche canadienne et québécoise.....	18
2.5.2 L'approche participative	18
2.5.3 L'approche qualité totale	19
2.5.4 L'approche curative et préventive.....	20
2.5.5 Système international d'évaluation de la sécurité.....	22
2.5.6 L'approche de gestion intégrée	24
2.5.7 Résumé.....	25
2.6 Questionnement et délimitation du problème.....	26

	page
CHAPITRE III: HYPOTHÈSE DE RECHERCHE, CONCEPTS ET DÉFINITIONS.....	28
3.1 Hypothèse.....	28
3.2 Concepts et définitions.....	29
3.2.1 Concept de gestion préventive (variable indépendante).....	29
3.2.2 Accident de travail.....	33
3.2.3 Nombre d'accidents.....	33
3.2.4 Gravité d'accidents	33
3.2.5 Employés régionaux.....	33
3.2.6 Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.....	34
3.3 Les indicateurs.....	34
CHAPITRE IV: LA MÉTHODOLOGIE.....	36
4.1 La période couverte par la recherche	36
4.2 Élaboration du questionnaire.....	38
4.3 Élaboration de la grille de correction.....	39
4.4 L'échantillonnage.....	40
4.4.1 La population – régions	41
4.4.2 La population – établissements	41
4.4.3 Les indicateurs de fréquence et de gravité.....	42
4.4.4 L'échantillon.....	43
4.4.5 Adressage des questionnaires.....	47
CHAPITRE V: COLLECTE ET NETTOYAGE DES DONNÉES	48
CHAPITRE VI: PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	50
6.1 Comparaison des moyennes des établissements.....	51
6.1.1 Interprétation des résultats de la figure no 7.....	52
6.2 Particularités de la région de l'Estrie (05).....	53
6.2.1 Interprétation des résultats de la figure no 8.....	55

	page
6.3 Discussion des résultats	55
CONCLUSION	57
BIBLIOGRAPHIE	60

ANNEXES

Annexe 1: Structure administrative MLCP	64
Annexe 2: Tableau Accidents et jours perdus par région administrative, 1990	66
Annexe 3: Modèle de gestion intégrée en santé et sécurité du travail de la ville de Montréal	68
Annexe 4: La roue managériale	70
Annexe 5: International Safety Rating Criteria for Award of Stars	72
Annexe 6: Questionnaire en santé et sécurité au travail	75
Annexe 7: Grille de correction	91
Annexe 8: Comparaison des moyennes pour l'ensemble des établissements des régions 01, 02, 05 et 06	93
Annexe 9: Analyse de la variance pour les régions 01, 02, 05 et 06	95
Annexe 10: Comparaison des moyennes pour les établissements des région 01, 02 et 06	97
Annexe 11: Analyse de la variance pour les régions 01, 02 et 06	99
Appendice: Terminologie utilisée en santé et sécurité du travail et dans la fonction publique	101

LISTE DES TABLEAUX

	page
Tableau 1 Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche Événements et gravité des accidents avril 1987 - mars 1990	15
Tableau 2 Éléments du programme international d'évaluation de la sécurité	23
Tableau 3 Pondération des variables	40
Tableau 4 Nombre d'établissements sélectionnés par région.....	47
Tableau 5 Nombre et gravité des accidents du 1er janvier au 31 décembre 1990 Établissements sélectionnés - région 05.....	53
Tableau 6 Résultats du test d'hypothèse en regard du nombre de régions	56

LISTE DES FIGURES

	page
Figure 1	11
Environnement de la santé et de la sécurité du travail et intervenants	
Figure 2	28
Hypothèse de recherche.....	
Figure 3	32
Modèle de la variable indépendante: la gestion préventive...	
Figure 4	44
Ratio d'accidents par 100 travailleurs, année 1990	
Figure 5	44
Ratio de gravité des accidents par 100 travailleurs (1990).....	
Figure 6	46
Méthode d'échantillonnage.....	
Figure 7	51
Comparaison des moyennes des deux types d'établissement des régions 01, 02, 05 et 06.....	
Figure 8	54
Comparaison des moyennes des deux types d'établissement des régions 01, 02 et 06.....	

INTRODUCTION

Qui d'entre nous ne connaît pas un parent ou un ami victime d'un accident du travail ou qui est aux prises avec une maladie professionnelle? En 1990, 1000 Canadiens décèdent à la suite d'un accident du travail. Au Québec, en 1988, plus de 213 000 travailleurs s'absentent de leur travail à la suite d'un accident. En 1991, la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec enregistre un déficit de près de 800 millions de dollars. Quant au nombre de prestataires en réadaptation, celui-ci passe de 6 963 avec un déboursé de 52 millions de dollars en 1989 à 14 449 pour un déboursé de 134 millions de dollars en 1992 (C.S.S.T., 1993). Une hausse croissante qui ne laisse personne indifférent, tant les travailleurs accidentés, les employeurs payeurs que l'État aux prises avec un contexte économique où le déficit et la récession persistent.

Les accidents du travail constituent un sujet de recherche tout aussi vaste que complexe qui peut s'aborder sous différentes avenues: l'aspect humain, la responsabilisation sociale, les pertes, les coûts, la réadaptation, la prévention, etc. Différentes écoles de pensée, soutenues par des auteurs reconnus dans le domaine, tentent d'apporter un éclairage en vue d'expliquer, voire diminuer les accidents. Quelques-unes de ces écoles de pensée sont abordées dans ce mémoire.

L'approche retenue dans cette étude s'intéresse particulièrement à la gestion préventive en accident du travail où le rôle du gestionnaire est central, considérant son influence au sein d'une organisation ou d'une équipe de travail. Quant au terrain de recherche, celui-ci touche le secteur de la fonction publique, plus particulièrement des gestionnaires d'équipes de travail œuvrant dans différentes régions du Québec au sein du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.

Nous examinons plus particulièrement l'impact de la gestion préventive sur les accidents du travail, notamment en regard des variables relatives à l'inspection des lieux, la formation, les politiques et directives de l'organisation en matière de sécurité, les enquêtes à la suite d'un accident et l'utilisation d'équipement de protection.

CHAPITRE I

LA SÉCURITÉ ET LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1.1 HISTORIQUE LÉGISLATIF

Contrairement à ce que l'on peut penser, la notion de sécurité du travail prend naissance au tout début de l'Histoire de l'Homme. Bird et Germain (1990) citent à titre d'exemple le "Code d'*Hamurabi*" dans l'Ancienne Babylone (2200 A.C.) qui prescrit la punition des surveillants pour les blessures subies par les travailleurs. Ainsi, un surveillant se voit amputer le bras s'il est reconnu responsable de la perte d'un bras d'un travailleur.

Plus près de nous, l'histoire enseigne que c'est en 1802 en Angleterre que l'on promulgue la première loi qui introduit des notions de sécurité avec la "Loi des manufactures" par laquelle on tente de normaliser certains aspects du travail reliés à l'éclairage, le chauffage, la ventilation et les heures de travail mais qui vise en arrière-plan à enrayer chez l'employeur l'abus des enfants pauvres importés dans les districts des manufactures de textiles.

C'est à l'Allemagne qu'on attribue la notion de compensation des travailleurs. En effet, suite à une pression des travailleurs qui manifestent leur insatisfaction à l'égard des conditions dangereuses de travail, le Chancelier introduit en 1880 la

première loi du monde touchant la compensation lors d'un accident du travail. Suivront, par la suite, la Suisse en 1887, l'Angleterre en 1897 et la France en 1898 (C.S.S.T., 1990).

Quant à l'Amérique du Nord, l'ère de la Révolution industrielle, qui débute vers 1837 avec la venue et l'utilisation considérable de machinerie à vapeur importée d'Angleterre, occasionne des accidents entraînant l'incapacité et la mort à un rythme jamais vu, surtout avec l'augmentation rapide de la production de l'acier. On vise le remplacement de la production manuelle à caractère domestique et artisanal par l'implantation d'équipements fabriqués sans égard à la sécurité des travailleurs avec un but précis, la productivité.

Cette situation se confirme davantage à l'époque dite du "taylorisme" (1900 à 1920) où l'on préconise des méthodes visant l'augmentation de la production et l'organisation scientifique du travail par l'utilisation optimale de l'outillage, le chronométrage, le versement de primes attachées aux gains de productivité et la chasse aux gestes inutiles¹.

Toujours selon Bird et Germain (1990), une étude, le «*Pittsburgh Survey*», réalisée en 1909, révèle qu'il est survenu 30 000 accidents mortels dans l'industrie aux États-Unis, seulement en l'an 1909. Les résultats de cette recherche marquent un point tournant de l'histoire législative en santé et sécurité du travail.

¹ Dictionnaire de la langue française (1990), Encyclopédie et noms propres, Hachette, p. 1247.

Certes, les gouvernements, tant au Canada qu'aux États-Unis, établissent des normes et des inspections mais le non-respect de celles-ci, joint à l'augmentation d'accidents, entraîne des lois plus rigoureuses. Ainsi, en 1910, une commission gouvernementale de l'Ontario conclut à la nécessité d'inclure comme dépense de production les coûts de compensation pour les blessures survenues au travail et que le travailleur a droit à une compensation sans avoir à recourir à la justice. Finalement, en 1915, l'Ontario promulgue la "Loi sur les compensations des travailleurs", incorporant ces dispositions. C'est à cette époque que naissent également les premiers regroupements d'employeurs en vue de former des associations de prévention des accidents. L'Ontario devient le modèle pour la promulgation de lois similaires dans d'autres provinces du Canada et à trente (30) états américains.

Quant aux États-Unis, ce n'est qu'en 1948 que tous les États possèdent des lois d'indemnisation pour finalement en venir en 1970 à une Loi nationale globale sur la sécurité: «*Occupation Safety and Health Act*» (O.S.H.A.) qui assure autant que possible à chaque salarié et salariée de la nation des conditions de travail sûres et saines pour la préservation des ressources humaines.

1.1.1 Les débuts législatifs au Québec

Au Québec, la première loi visant à protéger les travailleurs est adoptée en 1885. Connue sous le nom de «l'Acte des manufactures», elle vise à limiter les heures

de travail des enfants à 60 heures par semaine. Cette loi s'avère rapidement inefficace étant donné l'absence d'inspecteurs pour voir à son application. En 1909, le gouvernement du Québec se dote de sa première législation sur les accidents du travail. Le législateur québécois devient un des premiers en Amérique du Nord à s'inspirer du principe "*no-fault*" et à adopter une loi garantissant l'indemnisation des ouvriers accidentés, sans égard à l'identité du responsable.

Le Québec connaît en 1928 sa deuxième Loi des accidents du travail qui est amendée en 1931 afin d'y introduire, tout comme l'Ontario, la responsabilité collective des employeurs et le droit à l'indemnisation pour les victimes de maladies industrielles. De plus, on met sur pied la Commission des accidents du travail, mutuelle d'assurances publiques (C.S.S.T., 1990).

L'Assemblée Nationale adopte en 1979, la "Loi sur la santé et sécurité du travail" qui vise plusieurs objectifs dont un premier d'ordre administratif. En effet, avant la promulgation de cette loi, avec ses trente-deux (32) règlements, les Québécois et Québécoises se voient gouvernés dans ce domaine par un ensemble incohérent de sept (7) lois et vingt (20) règlements en plus d'être soumis à six (6) ministères et organismes paragouvernementaux. De quoi y perdre son latin mais combien profitable au monde juridique!

Selon le Conseil du Trésor:

«C'est avec cette Loi que l'orientation préventive a été consacrée comme la priorité, l'objectif étant l'élimination à la

source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs»².

En plus de l'accent sur la prévention, cette Loi met, entre autres, de l'avant une gestion participative en insistant sur une contribution des travailleurs et employeurs, d'où le paritarisme. Il s'agit d'une nouvelle approche dans le domaine de la détermination des conditions de travail qui se veut l'antipode du système conflictuel des relations du travail.

Suivra ensuite, en 1980, la Commission de la santé et sécurité du travail. Cette commission créée par un article de la LSST est mandatée par le gouvernement provincial pour l'administration du nouveau régime de santé et sécurité du travail qui va remplacer l'ancienne Commission des accidents du travail. Finalement, la réforme du régime de santé et sécurité du travail se voit complétée en 1985 par l'adoption de la "Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles", laquelle modernise le régime de la réparation des lésions professionnelles en transférant aux employeurs les charges administratives associées à la gestion des dossiers de la réparation (indemnisation, financement), suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Conseil du Trésor, 1991).

² Conseil du Trésor du Québec (1991), *La gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'administration provinciale, les réseaux de la santé et de l'éducation, partie 1, Environnement de la gestion et de la sécurité du travail*, juin, p. 2.

1.2 LE COÛT SOCIAL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pérusse (1991) mentionne que les lésions professionnelles constituent un fléau économique et relate: «une étude de Travail Canada révèle qu'au cours de la décennie 1978-87, il y a eu chaque année environ un million de réclamations pour maladies professionnelles ou accidents de travail...»³, et qui plus est, les sommes versées en indemnisations au Canada sont passées de 1,1\$ milliard en 1978 à 3,5\$ milliards en 1987. Les lésions génèrent annuellement la perte de 25 millions de jours de travail à travers le pays et on estime qu'au Québec, en 1987, l'ensemble des lésions entraîne quelque six millions de jours d'absence du travail.

Toujours au Québec, entre 1979 et 1988, le nombre de jours d'absence au travail résultant de lésions professionnelles augmente de 32 % passant de 161 000 à 213 000 et ce sont les travailleurs âgés de 15 à 24 ans qui, toutes proportions gardées, sont le plus souvent victimes. De plus, ce sont les travailleurs des secteurs primaires et secondaires que l'on considère le plus à risque et ce, jusqu'à trois (3) fois plus élevé que pour un travailleur du tertiaire (Aubin, 1991). Levesque (1991) mentionne que 1000 Canadiens sont décédés des suites d'un accident du travail en 1990 et qu'actuellement, il y a deux fois plus de journées perdues pour accidents du travail et maladies professionnelles qu'il y en a eues à cause des grèves et des lock-out.

³ Conférence prononcée au Colloque de l'Institut International de Recherche «la santé et la sécurité au travail: le vécu de l'entreprise», Montréal, le 22 octobre 1991. Texte de Michel Pérusse «*Une stratégie pour réduire les coûts: la prévention*» , p. 2.

CHAPITRE II

LA PROBLÉMATIQUE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

D'après le contenu du premier chapitre concernant l'évolution des lois en matière d'accident du travail et des lésions professionnelles de même que le coût social s'y rattachant, il est facile de constater l'importance accordée aux pertes causées par les accidents du travail. On constate également une évolution des différentes approches ou écoles de pensée qui ont été mises de l'avant en vue de régulariser ce fléau trop coûteux à la société.

Après un bref exposé de l'environnement de la santé et sécurité du travail, la problématique de la fonction publique québécoise et de celle des accidents du travail du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche sera abordée, suivra ensuite un résumé des approches de solutions les plus connues pour terminer avec une investigation sur l'objet de la recherche.

2.1 L'ENVIRONNEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

L'environnement de la santé et sécurité du travail regroupe moult intervenants greffés à deux structures, soit celle désignée par les employeurs et l'autre, la

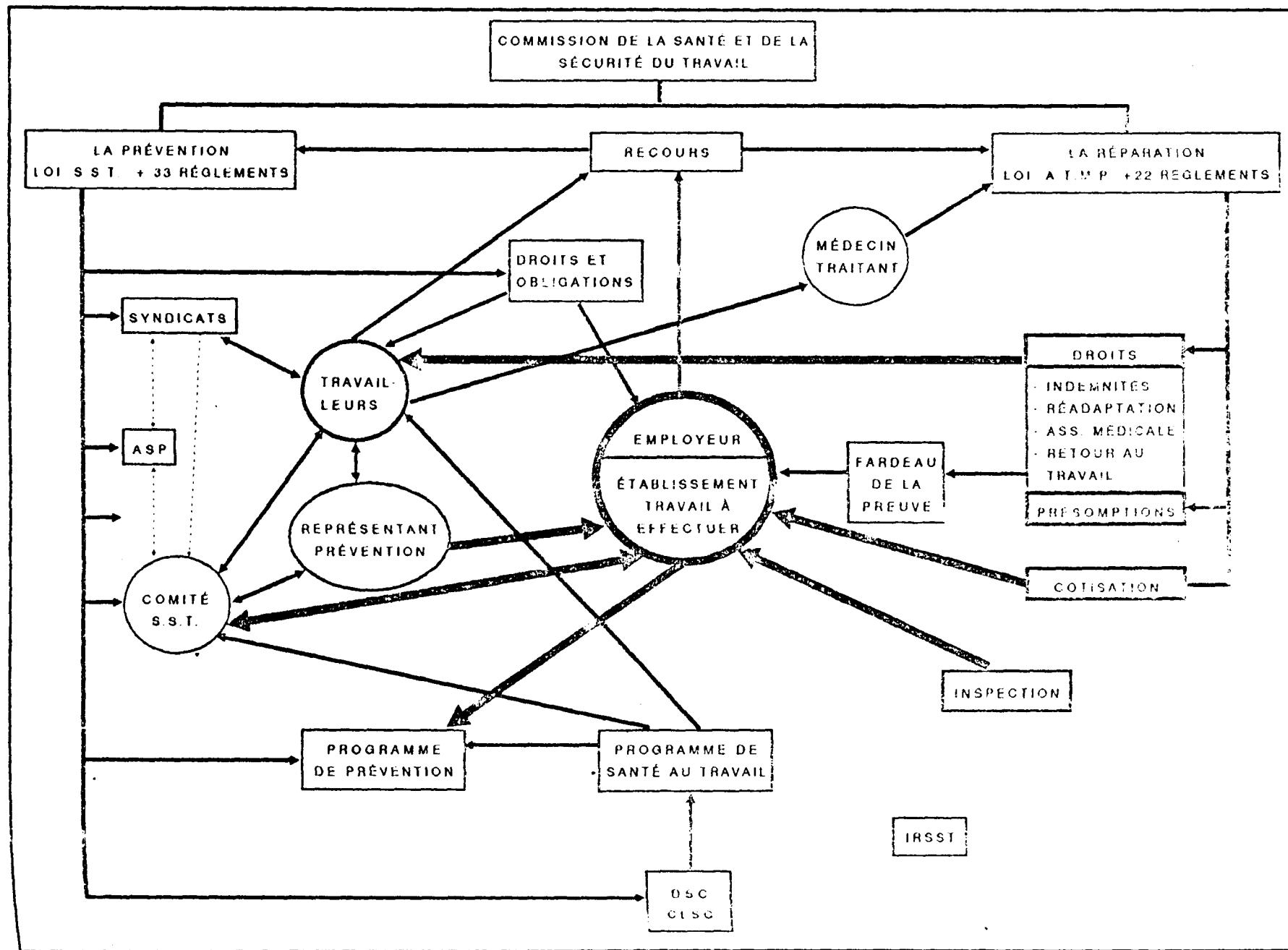
Commission de la santé et sécurité du travail, laquelle se subdivise en deux grands volets: la prévention et la réparation.

Dans les limites de ces structures, nous constatons différents droits et obligations soutenus par une législation et de la réglementation (deux lois, 55 règlements), auxquels les travailleurs et les employeurs sont assujettis, avec possibilité de recours. La Loi sur la santé et la sécurité du travail constitue la pierre angulaire du régime de santé et sécurité en vigueur avec l'objectif ultime d'éliminer à la source les dangers pour les travailleurs. Quant à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, celle-ci a pour but d'encadrer toute la réparation des lésions professionnelles, en assurant, entre autres, le remplacement du revenu pour les personnes qu'elle couvre et en favorisant leur réadaptation et leur retour au travail.

En matière de prévention, plusieurs sous-systèmes et concepts sont mis de l'avant et ce, dans le cadre et l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), notamment les comités employeurs-employés S.S.T., les associations paritaires, le représentant en prévention, les programmes de prévention, les inspections, etc.

La figure no 1 nous donne un aperçu de cet environnement.

ENVIRONNEMENTS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET INTERVENANTS



2.2 CONSTATS DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

En fin mars 1992, la population québécoise apprend que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) enregistre pour 1991 un déficit record peu enviable, soit 791,9 millions \$, malgré une baisse sensible du nombre d'accidentés du travail indemnisés (de 202 000 en 1990 à 170 000 en 1991).

Bien que les causes de ce déficit s'expliquent et demeurent justifiables, il n'en demeure pas moins qu'au bout du compte, tout le monde va y perdre, tant les employeurs que les employés (Vandewalle, 1991).

En 1990, la CSST verse aux accidentés 1,15 milliard \$ et en 1991, en plus de 15 000 demandes de révision, on compte 30 000 dossiers en instance de contestation auprès des différents tribunaux. Au seul chapitre des maux de dos, la CSST a déboursé ces dix dernières années 640 millions \$ (Guénard, 1992). M. Diamant (1992), président-directeur général de la CSST, souligne que la clientèle de son organisme se compose de 180 000 employeurs et qu'il se traite pas moins de 200 000 dossiers par année.

2.3 PROBLÉMATIQUE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX QUÉBÉCOIS

Contrairement à l'entreprise privée qui a un objectif de profit, l'administration provinciale a pour mission la production de services à la population. À cette fin, elle regroupe environ 90 ministères et organismes totalisant près de 70 000 employés et employées répartis dans près de 1 600 établissements sur

l'ensemble du territoire de la province. Chaque ministère et organisme est autonome de par sa loi constitutive; tous possèdent une mission qui leur est propre en regard de la population à desservir. Conséquemment, chacun est considéré comme un employeur, dans le cadre de l'application de la «Loi sur la santé et sécurité du travail et de celle des maladies professionnelles» (Conseil du Trésor, A, 1991).

En 1984, le secteur public se voyait intégré comme troisième secteur d'activités économiques d'importance reconnu par la CSST pour l'implantation de ses programmes majeurs en regard de la LSST (CSST, 1985).

La fonction publique québécoise a vu la cotisation qu'elle verse à la CSST, augmentée de 50 % de 1985 à 1988 passant de 15 à 22 millions \$, et semble se stabiliser à ce niveau de 1988 à 1991. Quant au nombre de lésions, on constate une stabilisation à 2 000 par année de 1984 à 1991 (Conseil du Trésor, 1991b).

Le Secrétariat du Conseil du Trésor procède, en 1989, à une évaluation de sa Politique de santé et de sécurité du travail, émise en 1987, et qui vise une prise en charge de ce dossier par les ministères et organismes. De façon générale, il ressort: «que le dossier santé et sécurité au travail dans la fonction publique est géré à la pièce, sans coordination, sans perspectives et sans continuité»⁴. On constate également l'absence d'un projet corporatif de santé et de sécurité au travail qui permettrait de guider les interventions des ministères et organismes.

⁴ Conseil du Trésor (1991), *La gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'administration provinciale, les réseaux de la santé et de l'éducation*, partie II, juin, p. 115.

En 1991, l'État provincial prend conscience de la facture faramineuse, tant financière (600 millions \$ coûts directs et indirects) qu'humaine, assumée pour l'ensemble des secteurs public et parapublic et décide d'une prise en charge de cette situation. Ainsi, une nouvelle politique voit le jour en décembre 1991, laquelle prône un mouvement corporatif et sollicite les ministères et organismes à assumer leurs responsabilités dans la prise de mesures visant l'élimination à la source même des dangers et fixe à cet effet des objectifs concrets à atteindre d'ici la fin de 1996.

2.4 PROBLÉMATIQUE DU MINISTÈRE DU LOISIR, DE LA CHASSE ET DE LA PÊCHE (MLCP)

Le MLCP compte 2 700 employés de catégories et de classes d'emploi diverses, soit des journaliers, techniciens, agents de la paix, professionnels et cadres. Les effectifs sont répartis selon une structure organisationnelle uniforme dans dix régions de la province avec un siège social de coordination à Québec.

Dépendant de la classe d'emploi, les employés œuvrent dans des secteurs de terrain (parcs, réserves fauniques, protection et exploitation de la faune) ou administratif appelés à supporter les opérations en encadrement et en gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles, et ce, dans une proportion de 75 % terrain, et 25 % administratif.

Comme bon nombre de ministères, le MLCP, en 1987, emboîte le pas en regard de la LSST par l'instauration de comités employeurs-employés en santé et sécurité du travail pour les établissements désignés, par la mise sur pied de

programmes d'information et par la formation auprès de son personnel. La direction du MLCP suit également de près l'élaboration et l'application des programmes de prévention.

Depuis 1987, des efforts sérieux sont inscrits au chapitre de la sécurité au travail. Malgré ces efforts, l'analyse des données présentées au tableau 1 pour les années 1987-1988, 1988-1989 et 1989-1990, révèle une croissance du nombre d'événements (accidents de travail avec ou sans absence), d'une baisse progressive d'absences (jours de travail) causées par les accidents mais d'une augmentation de l'indice de gravité, qui se définit comme étant le nombre moyen de jours perdus par accident (CSST). Un indice de gravité en croissance indique que les accidents sont plus sérieux considérant que les périodes d'incapacité des employés accidentés s'avèrent plus longues.

Tableau 1

Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche
Événements et gravité des accidents
avril 1987 – mars 1990

	1987-1988	1988-1989	1989-1990
• Nombre d'événements (avec ou sans absence)	397	306	433
• Absences causées par les accidents (jours)	4 690	4 300	3 972
• Gravité des événements avec absence	19,1	22,7	26,1

Extrait du rapport statistique sur les accidents du Travail, MLCP, 1990.

Les rapports annuels du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche couvrant les périodes d'avril 1987 à mars 1990, révèlent également que les ouvriers (journaliers) constituent la classe d'emploi la plus touchée par les accidents du travail mais que la classe des agents de la paix en l'occurrence les agents de conservation de la faune remportent la palme par la gravité de leur lésion suite à un accident. Il ressort que les lésions au dos sont les plus fréquentes, et que les activités les plus à risque sont la manutention, l'entretien/entreposage et la conduite des véhicules (MLCP, 1990).

2.4.1 La direction générale des opérations régionales

La Direction générale des opérations régionales (DGOR) est constituée des dix directions régionales en plus du bureau de coordination situé au siège social du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche à Québec. Les directions régionales, bien que de dimensions différentes, soit par leurs effectifs ou le territoire attribué, possèdent une structure organisationnelle similaire. On y retrouve les catégories d'emploi suivantes: ouvrier, personnel de bureau, agent de la paix, professionnel, cadre intermédiaire et cadre supérieur. Tel que mentionné précédemment, la DGOR regroupe 75 % des effectifs du MCLP qui en compte plus de 2700. La structure administrative du MCLP présentée à l'annexe 1 nous donne un aperçu des paliers de direction: sous-ministre, directeur général des opérations régionales, directeurs régionaux, chefs de service, auxquels on peut ajouter sous ce niveau des responsables de postes ou encore des chefs d'équipe.

Seulement au cours de l'année civile 1990, la DGOR, soit les dix régions administratives, cumule 251 accidents de travail dont 50 cas de rechute, totalisant 5 739 jours de travail perdus, ce qui représente l'équivalent de 22 emplois permanents. Les accidents et les rechutes survenus en 1990 à la DGOR représentent 91 % de l'ensemble des accidents cumulés au MLCP. On constate également que 55 % des jours perdus (3176) sont attribuables aux cas des rechutes. (Voir l'annexe 2: Tableau Accidents et jours perdus par région administrative, 1990).

2.5 TOUR D'HORIZON DE QUELQUES TYPES DE GESTION

Depuis le début du XX^e siècle, les gouvernements nord-américains ont pris conscience de l'ampleur des pertes causées par les accidents du travail. L'évolution des moyens pour contrer les effets néfastes n'a cessé de cheminer jusqu'à ce jour. Nous avons connu des législations axées sur la sécurité de la prévention des blessures et d'inspection avec amendes aux contrevenants. Nous avons également vu l'instauration des mécanismes d'indemnisation aux accidentés ou encore l'application des mécanismes de tarification mérite-démérite aux employeurs. Même les préoccupations en regard de l'ergonomie des postes de travail et l'implication conjointe (employeur-employé) n'ont pas donné les résultats escomptés. Le problème de santé et sécurité du travail demeure entier pour l'État. On est toujours à la recherche de solutions afin de diminuer les pertes causées par les lésions professionnelles.

2.5.1 L'approche canadienne et québécoise

L'approche canadienne diffère de celle des États-Unis par la participation possible des travailleurs à l'élaboration des solutions aux problèmes de santé et sécurité du travail. Et, qui plus est, le Québec a développé deux mesures originales en matière de prévention, soit l'obligation pour les firmes de quinze secteurs industriels les plus à risque de déposer à la CSST un programme de prévention et l'adoption d'une politique de retrait préventif (Lanoie, 1991).

Une étude réalisée à partir des données québécoises dans les industries pour la période 1983-1987 démontre que certaines politiques, telles l'inspection et les amendes, mises en vigueur par la CSST ont conduit à des baisses mineures de la fréquence des accidents et il en est de même pour les politiques innovatrices concernant les programmes de prévention (Lanoie, 1991).

2.5.2 L'approche participative

Il s'agit d'une approche dite également de paritarisme par laquelle on favorise l'intégration de la santé et sécurité à la gestion de l'organisation avec une répartition des rôles et des responsabilités; il y va d'un effet d'entraînement. Il ne s'agit pas d'une préoccupation dévolue à une seule personne mais répartie entre un ensemble d'individus employeur-employés où chacun doit connaître et appliquer son rôle en fonction d'un objectif commun: la réduction des pertes occasionnées par les accidents de travail (Convergence, 1987).

Lanoie (1990) cite l'étude de Bryce et Manga (1985) et de Parsons (1988) qui se montrent optimistes quant à la capacité des comités conjoints d'influencer à long terme l'occurrence des accidents du travail.

Toutefois, Simard (1987) rapporte que:

«Dès le début des années 80, des études réalisées en milieu de travail, et plus particulièrement dans la grande industrie, m'ont permis de constater que les efforts importants consentis tant par les travailleurs, les syndicats et les employeurs généraient peu de résultats encourageants»⁵.

2.5.3 L'approche qualité totale

Dans l'ère de la qualité des produits et services que nous connaissons présentement, la qualité totale va de pair avec l'aspect prévention. Ainsi, on rappelle que:

«... chez Nipon Steel Corporation, les groupes d'amélioration de la qualité règlent en moyenne 28 000 problèmes par année, un peu moins du tiers sont reliés à la production et presque le quart concernent la sécurité...»⁶.

⁵ Simard, P.H. (1987), *Le rôle du gestionnaire dans le domaine de la prévention en santé et sécurité du travail*, Colloque sur la gestion de la Santé, Sécurité du Travail, Montréal, octobre.

⁶ Lévesque, H. (1991), «La qualité totale passe par la prévention», *Prévention*, mai, p. 22-23.

Pérusse (1991) mentionne que les outils de gestion sont les mêmes pour la sécurité que pour la qualité totale, soit:

- l'intégration dans la ligne hiérarchique
- l'implication de la direction
- le rôle des contremaîtres
- le comité santé sécurité
- la concertation
- la formation.

On citera également l'expérience Sico qui s'est vue reconnaître chef de file de l'industrie canadienne de la peinture en moins de cinquante ans d'existence, situation attribuable à l'excellence de sa gestion. En effet, on se préoccupe d'une qualité des systèmes de gestion en santé et sécurité au travail, au même titre que la qualité des produits et des relations employeurs-employés. Ainsi, après un an d'implication, on constate une baisse de 41 % du nombre d'accidents à l'usine de Longueuil (Convergence, 1987).

2.5.4 L'approche curative et préventive

Pérusse (1991) mentionne deux grandes approches en résolution des problèmes: l'approche curative qui consiste à corriger les facteurs de risque déjà présents dans l'entreprise et l'approche préventive, cette dernière qui comprend les activités qui ont la faculté de rendre les frontières de l'entreprise imperméables aux facteurs de risque. L'auteur cite des interventions organisationnelles comme l'intégration de la sécurité à d'autres politiques ou fonctions de

l'entreprise (achats, ingénierie, sous-traitance, gestion des ressources humaines, organisation du travail).

Boisvert (1991) conclut, dans un article «Comment gérer la santé et la sécurité au travail» de l'importance et des bénéfices pour l'entreprise à la réalisation d'une planification stratégique en santé et sécurité du travail encore plus dans un contexte de prévention. Elle mentionne également: «... si la prévention entraîne des coûts pour l'entreprise, elle comporte des avantages, ne serait-ce que dans la réduction des coûts de réparation».

Dejours (1990), psychopathologue du travail, fait ressortir dans un article titré: «Règles culturelles des collectifs du travail», qu'il est fréquent de rencontrer une résistance ouvrière à l'introduction de nouvelles mesures de prévention contre les accidents du travail. Une enquête réalisée en France, faite auprès des travailleurs du bâtiment et des travaux publics, dans les années 1970, relate cette résistance qui se manifeste par l'opposition sourde ou passive des ouvriers aux interventions des supérieurs. Pour un psychopathologue, cette situation constitue un véritable paradoxe. En effet, comment se peut-il que les ouvriers les plus touchés, voire exposés aux risques, opposent une résistance à des mesures dont ils devraient être bénéficiaires? Dejours apporte un éclairage par la participation des travailleurs, expressément dans la réalisation d'enquête-action qui permet aux ouvriers, par leur vécu, de traduire en connaissances conscientes un comportement qu'ils savent légitime en matière de sécurité et de prévention à leur propre milieu de travail.

2.5.5 Système international d'évaluation de la sécurité

Au cours des années 1970, *International Loss Control Institute* (I.L.C.I.) a développé le système international d'évaluation de la sécurité connu sous le nom de *International Safety Rating System* ou encore le S.I.E.S. Il s'agit essentiellement d'une approche de contrôle de gestion où le gestionnaire doit constamment procéder à l'évaluation de ses activités en fonction de vingt (20) éléments de gestion. Il permet d'analyser de façon systématique les programmes de sécurité, les politiques et procédures relatives à la gestion de la sécurité et au contrôle des pertes selon des standards (normes) internationalement reconnus. La mise en application intégrale de ce système ne peut se réaliser que dans des organisations significatives. Simard (1986) relate que l'instauration du S.I.E.S. à la Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan à Jonquière a permis de constater une baisse de 36 % de la cotisation versée à la CSST, passant de 4,23\$/100\$ en 1982 à 2,71\$/100\$ en 1985. Il en est de même pour cinq autres entreprises de même dimension. On retrouve au tableau 2 la liste des vingt éléments d'évaluation de la sécurité du système SIES.

Tableau 2**Éléments du programme international d'évaluation de la sécurité**

1. Leadership et administration
2. Formation de la direction
3. Inspections planifiées
4. Analyse de fonction/tâche et procédures
5. Enquête sur les accidents et incidents
6. Observation de fonction/tâche
7. Préparation aux situations d'urgence
8. Règlements de l'organisation
9. Analyse des accidents et incidents
10. Formation du personnel
11. Équipement de protection individuelle
12. Contrôle et services de santé
13. Système d'évaluation du programme
14. Contrôle des achats et de l'ingénierie
15. Communications personnelles
16. Réunions de groupe
17. Promotion générale
18. Embauche et placement
19. Dossiers et rapports
20. Sécurité en dehors du travail

Source: International Loss Control Institute (1978), Georgia.

2.5.6 L'approche de gestion intégrée

Les dispositions contenues dans la «Loi sur les accidents et les maladies professionnelles», promulguée en 1985, imposent d'intégrer la santé et la sécurité dans tous les aspects de l'administration des entreprises. Le choix de cette «intégration» s'est effectué en réaction à la pratique traditionnelle qui consiste à considérer les problèmes de santé et de sécurité comme étrangers au fonctionnement de l'entreprise.

Simard (1987) dans ses expériences croit que les entreprises qui ont un dossier positif en santé et sécurité du travail présentent également des résultats intéressants en matière de productivité, de qualité de la production et de rentabilité économique. Bird et Germain (1990) font ressortir, dans leur volume «La gestion efficace du contrôle des pertes» qu'il s'agit là essentiellement d'une question de gestion et que le point de départ consiste en l'élaboration d'un programme de gestion soutenu par des normes et un mécanisme de contrôle.

Boisvert (1991) fait valoir l'importance du gestionnaire et l'appui essentiel de la haute direction à faire de la santé et sécurité du travail un élément intégré à la gestion de l'entreprise. Elle souligne entre autres l'importance d'une planification basée sur un diagnostic de la situation de l'entreprise nécessaire à l'élaboration d'un plan d'action lequel sera soumis à un contrôle suivi d'évaluation des objectifs, des activités et des résultats attendus.

Une visite à la Ville de Montréal au service des affaires corporatives révèle des résultats positifs suite à l'implantation d'un programme de gestion intégré en santé et sécurité au travail soutenu par la haute direction (Belley, 1992). Ainsi, la Ville de Montréal enregistrait en 1990, après cinq ans d'efforts, une baisse de 38 % de l'indice de fréquence des accidents, soit une économie de six millions de dollars en coûts directs. Ces résultats sont attribuables à l'élaboration et à l'implantation d'une politique en matière de prévention, d'un partage de responsabilités des intervenants en prévention, d'un programme audacieux en formation et d'information et d'un suivi rigoureux des cas accidentés. Entre 1989 et 1990, on constate une baisse de 8.1 % de la gravité des accidents, ce qui correspond à la récupération de onze (11) personnes/année de travail ou l'équivalent à 2860 jours/personne. On retrouve en annexe 3 le modèle de gestion intégrée en santé et sécurité du travail de la ville de Montréal.

2.5.7 Résumé

De par les différentes approches instaurées en vue de solutionner la problématique des accidents du travail, il existe plusieurs écoles de pensée. Ainsi, au début du siècle, on observe, tant au Canada qu'aux États-Unis, une préoccupation d'aide aux accidentés caractérisée au départ par une législation obligeant l'intervention des dirigeants d'entreprise à remédier à cette situation sous peine d'amendes suite à des inspections.

On observe par la suite une approche participative impliquant les employés avec une répartition des rôles pour en venir à une prise de conscience qui aboutira à

une orientation préventive dont une des premières étapes consiste à connaître à fond le milieu du travail pour enfin reconnaître l'importance d'un suivi de gestion avec des phases de contrôle. Finalement, naîtra la préoccupation d'une gestion intégrée où, dans un concept de qualité totale, on se doit d'accorder la même importance à la gestion des accidents du travail qu'à la gestion de production ou encore au marketing et dans lequel l'engagement soutenu de la haute direction s'avère un pilier fondamental pour la réussite.

Tout en respectant les frontières de l'environnement dans lequel évolue la santé et sécurité du travail, il semble à propos d'examiner plus à fond la notion de gestion préventive à laquelle on peut associer: les inspections des lieux de travail, la formation du personnel, les politiques et directives de l'organisation en matière de sécurité, les enquêtes réalisées à la suite d'un accident et l'existence des équipements de prévention.

2.6 QUESTIONNEMENT ET DÉLIMITATION DU PROBLÈME

En ce qui nous concerne, nous désirons investiguer la hausse des accidents du travail à la Direction générale des opérations régionales au Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.

Existe-t-il une relation entre la gestion préventive et le nombre d'accidents du travail chez les employés régionaux peu importe la catégorie d'emploi?

Les démarches réalisées en 1991 auprès d'organismes tels le Centre de documentation à la Commission de la santé et sécurité du travail, le Conseil du trésor ou encore à l'Association paritaire secteur administration provinciale, n'ont pas permis de trouver d'études réalisées dans la fonction publique québécoise traitant des relations entre la gestion préventive et les accidents du travail.

En s'inspirant de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui prône l'application d'une gestion préventive et en considérant les résultats positifs que semblent avancer les auteurs Pérusse (1991), Boisvert (1991) par l'approche préventive, nous concentrerons la recherche sur la gestion préventive en santé et sécurité du travail au sein de la Direction générale des opérations régionales du MLCP.

La gestion préventive serait-elle un facteur important ayant une influence sur le nombre d'accidents de travail et la gravité de ceux-ci? La mise en application d'une gestion préventive a-t-elle pour effet de diminuer le nombre et la gravité des accidents du travail?

CHAPITRE III

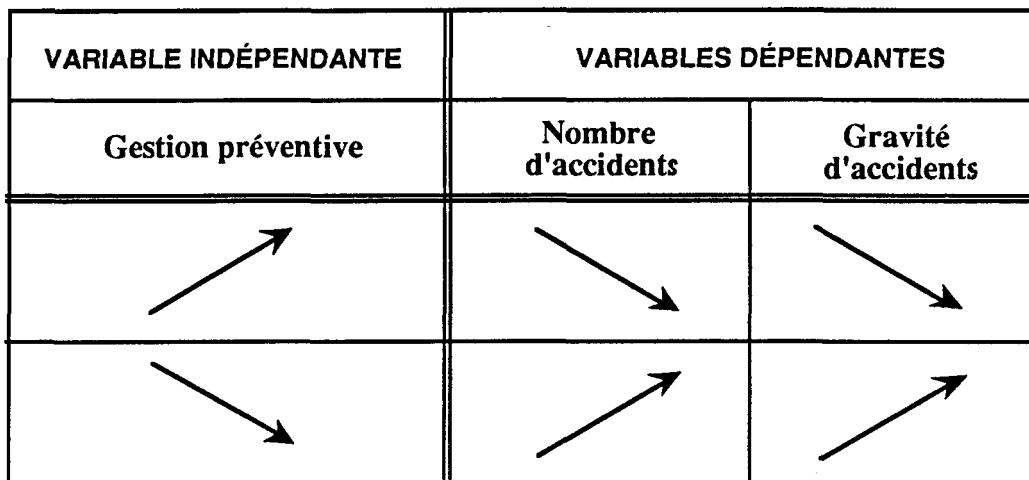
HYPOTHÈSE DE RECHERCHE, CONCEPTS ET DÉFINITIONS

3.1 HYPOTHÈSE

L'application d'une gestion préventive en accident du travail réduit à la fois le nombre et la gravité des accidents chez les employés régionaux du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.

La figure 2 représente de façon visuelle notre hypothèse de recherche avec les variables en cause.

Figure 2
Hypothèse de recherche



Ainsi, une gestion préventive accrue devrait avoir une incidence à la baisse quant au nombre et à la gravité des accidents alors qu'une gestion préventive délaissée devrait avoir une incidence à la hausse sur le nombre et la gravité des accidents.

Cette hypothèse sera vérifiée dans des établissements régionaux reconnus au sein de la Direction générale des opérations régionales du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche.

3.2 CONCEPTS ET DÉFINITIONS

La typologie utilisée, tant en matière de santé et sécurité du travail que dans le secteur de la fonction publique étant diversifiée, nous retiendrons pour notre recherche les concepts et définitions suivants qui s'inspirent d'auteurs connus ou encore de textes législatifs et réglementaires.

3.2.1 Concept de gestion préventive

L'énoncé de cette hypothèse nous incite à définir certains concepts afin de mieux saisir le cadre d'analyse. Inspiré à l'origine par Frank E. Bird Jr. dans les années soixante qui a développé le concept de "Loss control management" devenu par la suite "Total loss control", Simard énonce en 1986 un concept de gestion préventive applicable au cadre de notre recherche.

La gestion préventive se définit par l'application systématique et rigoureuse de principes fondamentaux de gestion aux différents systèmes opérationnels requis dans le cadre d'un programme de gestion des risques du travail et les **risques du travail** sont tout ce qui peut entraîner des événements non désirés, non voulus, générateurs d'incidents ou d'accidents.

En regard aux **principes** fondamentaux **de gestion** de système opérationnel, nous nous inspirons du modèle de Marcel Laflamme, "La roue managériale", (1979) présenté en annexe 4, lequel est basé sur quatre opérations fondamentales:

- **la planification:** c'est rechercher, choisir et préparer ce que nous voulons réaliser; il y a élaboration de plans d'action qui précisent les moyens d'y parvenir.
- **l'organisation:** il s'agit de la mise en place des moyens pour la réalisation (agir avec efficacité). La concrétisation s'effectue par la répartition fonctionnelle et équitable des responsabilités entre les individus.
- **la direction:** c'est la phase d'exécution qui se concrétise par le choix des collaborateurs en vue d'obtenir les résultats escomptés.
- **le contrôle:** il constitue une fonction de fermeture des opérations (planification, organisation, direction). Il permet d'évaluer les progrès réalisés ou de régulariser au besoin.

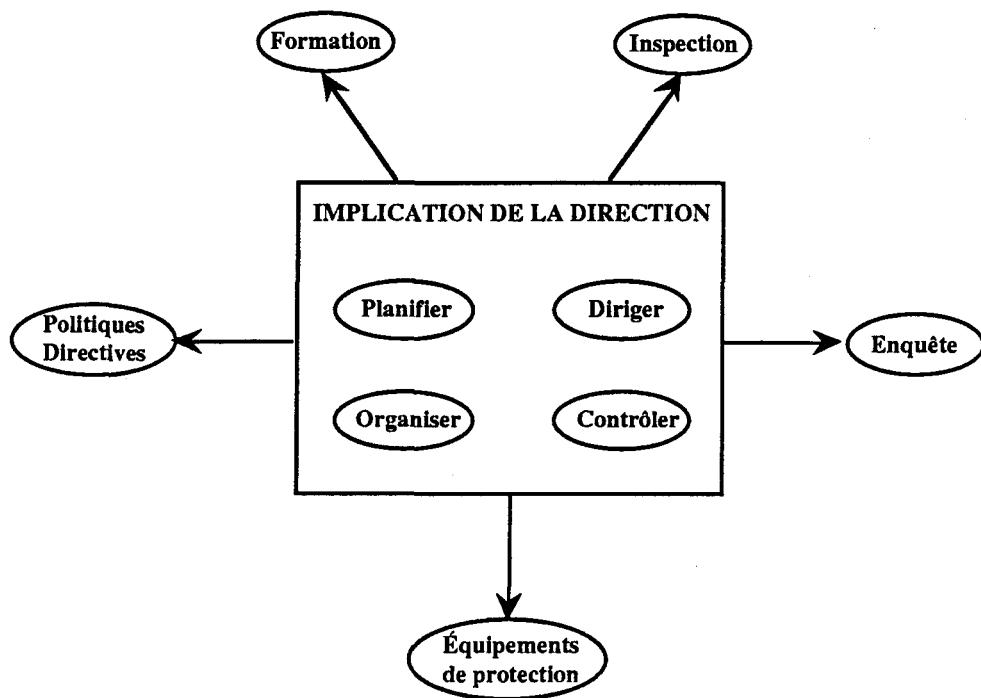
Ainsi, pour les fins de la recherche, la variable indépendante sera la gestion préventive comprenant quatre éléments, la planification, l'organisation, la direction et le contrôle que l'on associe à l'implication de la direction. Cette variable indépendante sera validée dans cinq secteurs reconnus en matière de prévention en santé et sécurité du travail, soit:

- la formation: la formation est essentielle puisqu'elle constitue l'amorce de la sensibilisation du personnel de l'organisation au concept de la saine gestion en santé et sécurité au travail. Bien que celle-ci peut toucher deux groupes distincts soit les gestionnaires et les employés, nous nous limiterons aux gestionnaires pour notre recherche.
- l'inspection des lieux: qui s'avère être un moyen pro-actif pouvant éliminer à la source les problèmes et évaluer les risques avant que l'accident ne se produise. Le gestionnaire préventif doit voir à la mise en place d'inspections formelles lesquelles doivent être arrêtées dans un calendrier connu des gestionnaires et intervenants en santé, sécurité du travail. Au même titre, des visites impromptues peuvent constituer des inspections informelles ayant les mêmes buts, prévenir les accidents.
- l'enquête d'accident ou d'incident: une bonne révision de l'événement (accident, incident) à même un rapport d'événement pourrait permettre aux gestionnaires de corriger des situations similaires néfastes à l'environnement de travail ou à la technique de travail.

- les directives et politiques de l'organisation: un gestionnaire préventif doit poser certains gestes concrets et l'émission de politiques ou de directives témoigne de l'engagement de la direction.
- les équipements de protection: un gestionnaire préventif doit s'assurer que les employés disposent des équipements appropriés pour leur protection dans l'exercice de leurs fonctions et tâches de travail.

La figure 3 nous donne une vision de la variable indépendante: **la gestion préventive**.

Figure 3
Modèle de la variable indépendante: la gestion préventive



3.2.2 Accident de travail

Un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle (LATMP, 1985).

3.2.3 Nombre d'accidents

Seuls les accidents avec perte d'au moins une journée et les rechutes sont totalisées dans le nombre d'accidents.

3.2.4 Gravité d'accidents

Nombre moyen de jours perdus par accident. L'indice de gravité correspond au nombre de jours perdus divisé par le nombre d'accidents.

3.2.5 Employés régionaux

On entend par employés régionaux toute personne rémunérée par le Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche qui travaille dans une des dix régions administratives, peu importe son statut: permanente, temporaire, temps partiel ou sur appel, ou sa catégorie et classe d'emploi. On retrouve en appendice une définition des statuts, catégories et classes d'emploi.

3.2.6 Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche

Toute la gestion de la Loi sur la santé et sécurité du travail est centrée sur l'unité de référence que constitue l'établissement. Pour notre recherche, nous donnons la définition suivante: Ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (employeur ou son représentant), en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services. Le MLCP compte 202 établissements répartis dans la province de Québec, et la DGOR s'approprie à elle seule 190 de ceux-ci. Il faut comprendre qu'indépendamment de la réglementation existante, le MLCP a fait reconnaître comme établissement un lieu de travail regroupant des employés permanents ou temporaires possédant une adresse précise (port d'attache) et qui ne compte pas nécessairement plus de 20 travailleurs annuellement, tel que demandé par la Loi.

3.3 LES INDICATEURS

Le nombre d'accidents et le taux de gravité nous servent à identifier les établissements sélectionnés pour l'enquête. Quant à l'indicateur de performance pour la gestion préventive, nous nous inspirons du Système International d'Évaluation de la Sécurité (SIES). Le choix du système SIES, comme modèle de gestion pour cette recherche, se justifie par la possibilité de comparer nos résultats à un niveau de performance relatif à la sécurité dans une entreprise. Ce système est d'ailleurs reconnu universellement, les autres modèles de gestion étant plus qualitatifs demeurent difficilement applicables à ce type de recherche.

Le système SIES comprend une grille d'évaluation à cinq niveaux avec plus de 576 questions portant sur une vingtaine d'éléments relatifs à la sécurité en regard du contrôle de gestion exercé par le gestionnaire de l'établissement. L'annexe 5 nous fait voir la cote de passage minimum attribuée à chacun ou à l'ensemble des éléments retenus pour un niveau. Pour notre recherche, nous pouvons nous comparer au niveau 1 de la grille de SIES considérant que nous vérifions la gestion préventive pour six éléments (implication de la direction, formation, inspection, politiques et directives, enquête, équipements de protection). Ainsi, une performance acceptable devrait nous donner un résultat d'au moins 40 % du total de la pondération retenue pour l'ensemble des éléments sélectionnés.

Par ailleurs, la comparaison des résultats d'analyse devrait permettre de constater un écart positif du pourcentage de réussite dans le cas des établissements qui totalisent moins d'accidents avec une gravité moindre en comparaison à ceux qui totalisent plus d'accidents avec une gravité plus élevée, confirmant l'hypothèse de recherche à l'égard de la gestion préventive.

CHAPITRE IV

LA MÉTHODOLOGIE

Une des premières démarches avant d'amorcer la méthodologie consiste à préciser la période couverte par la recherche. Certains facteurs non négligeables, telles la présence des gestionnaires responsables des établissements régionaux, l'utilisation de données récentes et vérifiables s'avèrent essentiels avant d'arrêter l'instrument de recherche et l'approche de terrain.

4.1 LA PÉRIODE COUVERTE PAR LA RECHERCHE

Les rapports annuels du MCLP sur les statistiques des accidents du travail couvrent des périodes financières d'avril 1987 à mars 1990. Une actualisation des données étant possible pour toute l'année civile 1990, nous avons finalement retenu cette année comme période propice pour la recherche de terrain. N'ayant pas eu de changement significatif dans l'organisation du travail ou encore dans la structure de fonctionnement de la DGOR, l'année civile 1990 demeure comparable à l'année financière 1989-1990 ou encore à celle de 1988-1989 en matière d'accidents du travail et de gestion préventive.

De plus, ce choix repose également sur les critères suivants:

- La possibilité d'actualiser toutes les données statistiques car la section santé et sécurité du travail sous la direction des ressources humaines du MLCP possède tous les dossiers d'accidents du travail. L'annexe 3 reflète le cumul de ces données par région administrative, pour l'année 1990.
- Les plans de protection, programme de prévention et autres documents pouvant faire l'objet d'une vérification dans une recherche de terrain demeurent accessibles dans les directions régionales;
- Les actions réalisées par l'établissement faisant l'objet d'enquête devaient normalement avoir eu le temps de se concrétiser (formation, rapport d'enquête, mesure de protection, émission de politique) au même titre que les gestes posés en matière de planification, suivi et contrôle;
- La période choisie (année civile 1990) s'avère assez récente pour que chaque interviewé ou répondant au questionnaire se rappelle le contexte, le cas, les actions posées, la démarche, son implication, etc.

4.2 ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE

Nous avons retenu le questionnaire comme instrument de travail pour la cueillette de données.

L'élaboration et la construction d'un questionnaire adéquat pour l'enquête sont inspirées du questionnaire validé du système international d'évaluation de la sécurité (SIES) et d'un questionnaire à l'essai par l'Association paritaire en santé et sécurité du Travail, secteur administration provinciale (APSSAP). Ces deux questionnaires totalisent près de 900 questions avec réponses pondérées.

Pour répondre aux objectifs de la recherche et ainsi mesurer nos variables, nous avons élaboré, à même les deux questionnaires précités, un questionnaire projet comprenant 80 questions de type fermé et des sous-questions filtres lesquelles précisent l'ordre de grandeur ou d'importance d'une réponse affirmative. Nous avons soumis le projet de questionnaire à la Direction des ressources humaines du MLCP, puis procédé à une pré-enquête auprès d'établissements de la région de Québec: région non retenue dans notre échantillonnage.

Le test préalable s'est avéré efficace; peu de remarques sur le contenu mais quelques constats sur la présentation visuelle visant à mieux faire cheminer les répondants. Après correction de celui-ci, nous avons élaboré une note explicative, précisant aux répondants le but du questionnaire, son origine, le processus de réponse, l'importance de la collaboration et l'assurance de l'anonymat. On retrouve à l'annexe 6 le questionnaire retenu pour l'enquête

ainsi que la note d'accompagnement. Des 80 questions, 12 sont destinées à des commentaires ou des explications additionnelles de la part du répondant. Celles-ci ne font pas l'objet de compilation des résultats mais de validation des questions fermées.

4.3 ÉLABORATION DE LA GRILLE DE CORRECTION

La grille de correction repose en partie sur celle du S.I.E.S. Ainsi, on conserve pour chaque élément de notre concept de gestion préventive une pondération proportionnelle à celle du S.I.E.S. pour les mêmes éléments. Alors que la sommation des éléments choisis au S.I.E.S. totalise 4 275 points, le résultat maximal de notre questionnaire atteint 397,5 points.

Le tableau 3 donne la pondération retenue pour chaque variable. Ainsi, l'indicateur d'une gestion préventive acceptable devrait donner une cote de passage équivalente à 40% de 397,5 points, soit 159 points.

Tableau 3
Pondération des variables

Variables	Pondération retenue	Pondération SIES
Implication de la direction	118,5	1 170
Inspection	70	760
Formation	60	700
Enquête	59	680
Politiques/directives	49	515
Équipement de protection	41	450
Total	397,5	4 275
Gestion préventive acceptable: 40% du total	159	

4.4 L'ÉCHANTILLONNAGE

Notre méthode d'échantillonnage empirique repose sur celle dite des quotas considérant qu'il s'agit de la ventilation de notre population selon certaines caractéristiques précises. Avant d'établir l'échantillonnage retenu pour notre recherche, nous devons revenir sur trois notions, soit les régions administratives, les établissements et enfin, les indicateurs de fréquence et gravité des accidents.

4.4.1 La population – régions

Le MLCP comprend dix régions administratives relevant de la Direction Générale des Opérations Régionales (DGOR). Ces régions administratives sont:

- 01 Bas Saint-Laurent–Gaspésie
- 02 Saguenay–Lac-Saint-Jean
- 03 Québec
- 04 Trois-Rivières
- 05 Estrie
- 06 Montréal
- 07 Outaouais
- 08 Rouyn-Noranda
- 09 Sept-Îles
- 10 Côte Nord

Celles-ci peuvent se regrouper en trois classes dépendant des effectifs qui la composent. Ainsi, les régions de moins de 140 employés sont considérées comme étant petites (05, 08, 09 et 10), les régions de plus de 190 employés sont considérées comme étant les grandes régions (01, 03, 06) et les régions moyennes possèdent entre 140 et 190 employés (02, 04, 07).

L'ensemble de ces régions constitue les limites de la population et la répartition de celles-ci en trois classes à partir de leur effectif constitue la caractéristique "population-régions".

4.4.2 La population – établissements

Tel que déjà mentionné, l'établissement constitue la pierre angulaire des obligations et devoirs découlant de la Loi en santé et sécurité du Travail et,

conséquemment, toutes les organisations ou les entreprises doivent identifier à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail leurs établissements.

Le MLCP totalise 201 établissements répartis à la grandeur du territoire québécois. Considérant que l'hypothèse de recherche concerne la gestion préventive des accidents du travail en région, nous nous devons de connaître l'ensemble des établissements reconnus au sein de la Direction Générale des Opérations régionales.

Après avoir effectué une mise à jour des établissements relevant de la DGOR et après avoir soustrait les établissements du siège social à Québec, 170 établissements répartis dans les dix régions administratives représentent donc la "population-établissements"

4.4.3 Les indicateurs de fréquence et de gravité

Pour bien établir l'échantillonnage, nous devons considérer une caractéristique qui s'applique autant pour les régions que pour les établissements qui les composent, soit: les indicateurs de fréquence et de gravité des accidents du travail survenus au cours de l'année 1990, qui correspondent aux **variables dépendantes**.

Certes, il existe plusieurs façons de calculer les indicateurs de fréquence et de gravité mais les méthodes généralement reconnues se réfèrent à des nombres d'heures/personnes travaillées et à des constantes de standardisation, tel l'American National Standards Institute (ANSI). Considérant que le MLCP ne

dispose pas des données relatives au nombre d'heures/personnes travaillées et considérant la complexité à effectuer ce travail à cause de la diversité des classes et statuts d'emplois, ayant des semaines horaire de travail différentes, nous avons opté pour un autre mode de calcul.

Une des méthodes de calcul utilisées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail consiste à répartir le nombre d'événements par 100 travailleurs. Dans l'esprit de cette recherche, il s'agit du nombre d'accidents par 100 travailleurs, soit les effectifs totaux permanents et occasionnels de chaque région. Quant à la gravité, il s'agit du nombre de jours perdus de travail (excluant les jours perdus pour fins de traitement en physiothérapie ou autres alors que l'employé est de retour au travail) par tranche de 100 travailleurs.

Tel que précité, les accidents du travail de la recherche comprennent également les cas de rechute survenus au cours de l'année 1990. Cependant, considérant l'importance des rechutes, il était à propos de les discerner dans la présentation des graphiques; ces données pouvant être utiles pour la sélection des régions.

4.4.4 L'échantillon

Considérant les contraintes de temps, l'échantillon se limite au choix des établissements de quatre régions administratives. Nous allons donc comparer deux régions qui présentent le plus haut taux de fréquence et de gravité des accidents à deux régions qui font état d'un faible taux de fréquence et gravité. Les figures 4 et 5 donnent respectivement le ratio d'accident et le ratio de gravité pour les dix régions.

Figure 4
Ratio d'accidents par 100 travailleurs, année 1990

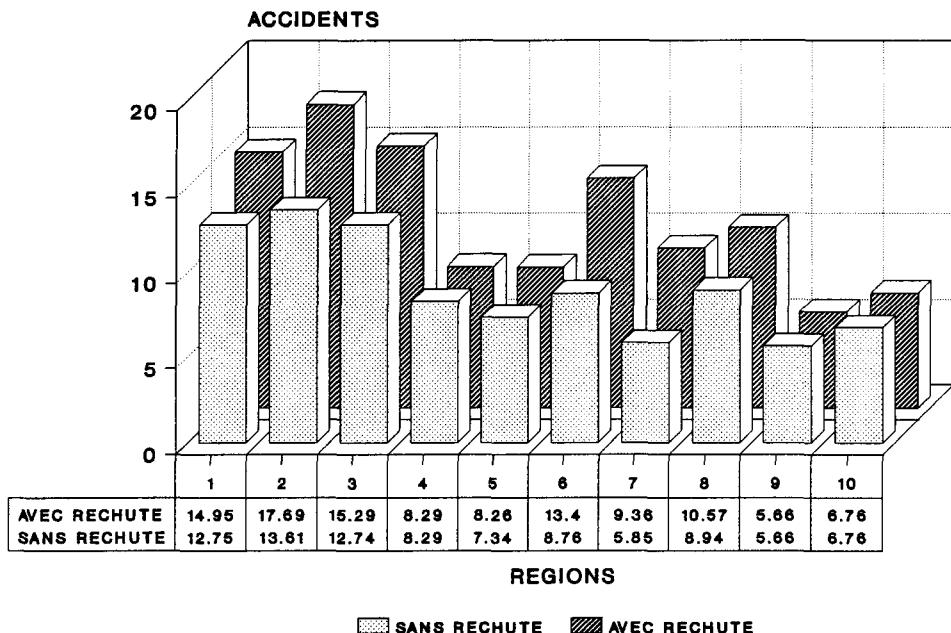
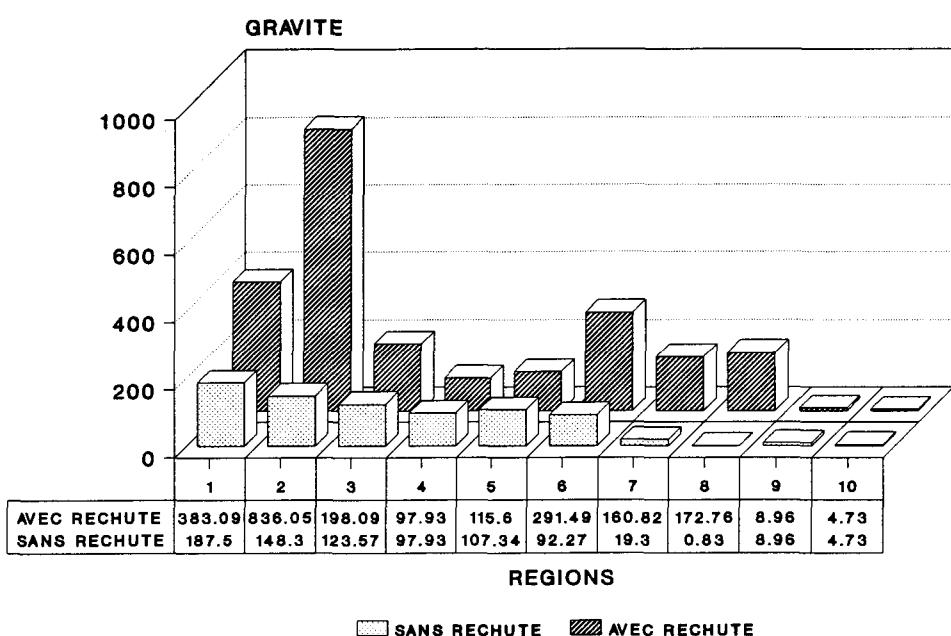


Figure 5
Ratio de gravité des accidents par 100 travailleurs (1990)



Avant d'établir un choix définitif et représentatif des quatre régions sélectionnées, en plus des cas de rechute, d'autres éléments seront considérés:

- la comparaison, autant que faire se peut, de régions similaires en terme de taille (grande région à une grande, moyenne à une moyenne)
- les régions sélectionnées doivent posséder au moins dix établissements regroupant quinze travailleurs et plus.

Ainsi, à partir des résultats apparaissant aux figures 4 et 5 et en tenant compte des éléments représentatifs sus-mentionnés, les régions:

- Bas Saint-Laurent–Gaspésie (01) et Saguenay–Lac-Saint-Jean (02) sont considérées comme possédant un haut taux de fréquence et de gravité.
- Estrie (05) et Montréal (06) sont considérées comme possédant un bas niveau de fréquence et de gravité.

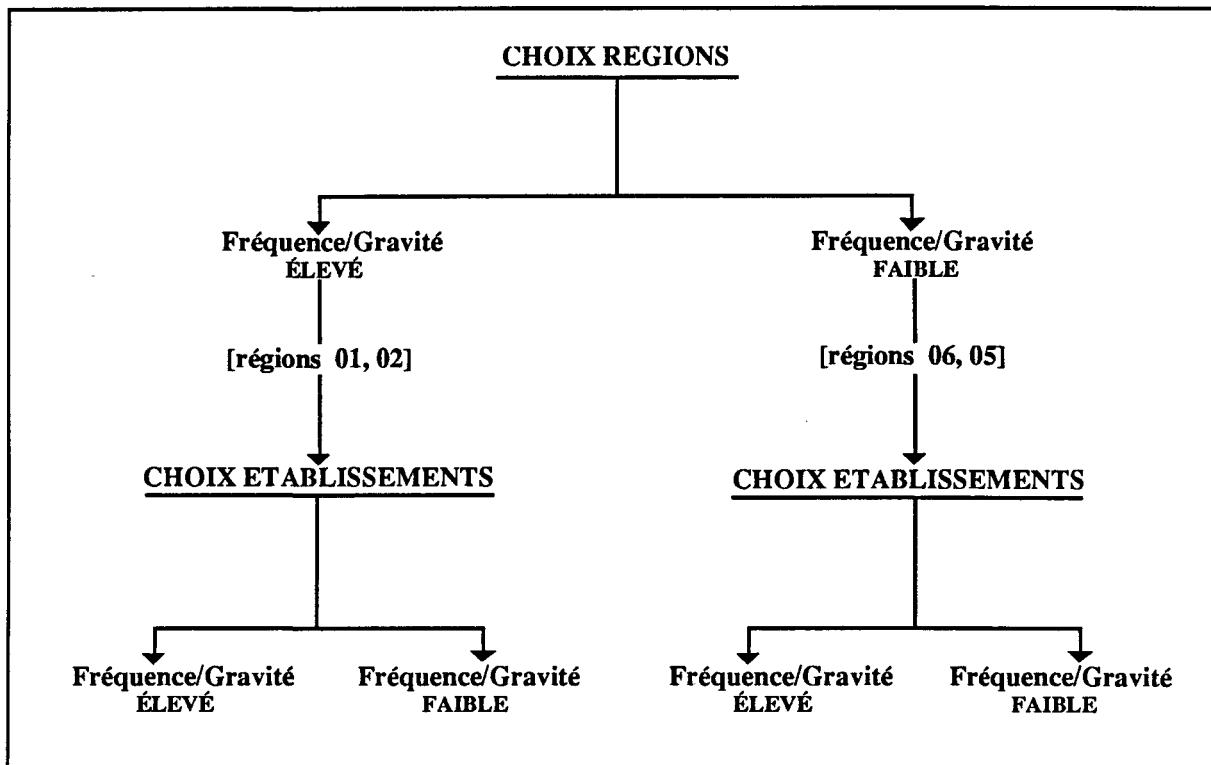
Une démarche similaire est réalisée dans le choix des établissements qui composeront l'échantillon à l'intérieur d'une même région, c'est-à-dire par comparaison des établissements possédant le plus haut taux de fréquence et de gravité à ceux faisant état du plus faible taux de fréquence et de gravité. Nous avons donc retenu un nombre équivalent d'établissements (à fort taux de fréquence/gravité et faible taux de fréquence/gravité), dans les régions sélectionnées. Cette méthode de sélection des extrêmes se justifie par la

dispersion des établissements au niveau provincial, ce qui représente une contrainte importante de temps pour la cueillette des données.

Graphiquement, la démarche d'échantillonnage dans notre population-régions et les établissements peut se représenter comme suit:

Figure 6

Méthode d'échantillonnage



Finalement, le nombre d'établissements retenus à qui est adressé le questionnaire-réponse respecte toute proportion gardée le nombre total d'établissements de la région sélectionnée. Le tableau 4 donne cette répartition.

Tableau 4
Nombre d'établissements sélectionnés par région

Région échantillon	Établissements échantillon	Établissements totaux
01	12	41
02	4	10
05	4	10
06	7	25

4.4.5 Adressage des questionnaires

Dans le but d'obtenir une collaboration maximale des gestionnaires-répondants (les responsables des établissements), une correspondance émanant de la haute direction de la DGOR appuyant la démarche a été adressée aux directeurs régionaux. De plus, une présentation de la démarche et de la recherche a été faite, en région, auprès des directeurs régionaux sélectionnés, en présence de leur conseiller en gestion des ressources humaines à qui nous avons remis les questionnaires. Ces derniers constituaient des adjoints pour la validation des réponse dans les cas douteux. Finalement, les établissements sélectionnés disposaient d'un délai d'un mois pour retourner le questionnaire-réponse pré-adressé, qui se complétait en au plus une heure, selon le pré-test.

CHAPITRE V

COLLECTE ET NETTOYAGE DES DONNÉES

Des 27 questionnaires adressés, 25 nous ont été retournés. La vérification des questionnaires avec validation de l'information auprès des conseillers régionaux en gestion des ressources humaines, dans les cas douteux, a nécessité l'élimination d'un questionnaire suite aux incompatibilités entre les réponses. Nous avons également annulé un questionnaire considérant qu'un répondant agissait à titre intérimaire d'un établissement dont il ne connaissait pas l'historique des accidents et le suivi des actions survenues au cours de la période de recherche, soit l'année 1990.

Ainsi, pour les fins d'analyse, 23 questionnaires sont retenus, soit 13 établissements à taux de fréquence et gravité élevée répartis dans quatre régions et 10 établissements possédant un taux faible en fréquence et gravité d'accidents du travail pour les quatre mêmes régions.

La correction des questionnaires a permis de constater une uniformité des réponses. Toutefois, il a été nécessaire d'éliminer six questions sur les 80 posées pour lesquelles on a relaté une majorité de non-réponse ou de confusion chez les répondants. Il faut comprendre que l'élimination de ces questions ne discriminait pas les répondants. Tel que déjà mentionné au chapitre IV:

“Élaboration du questionnaire”, douze questions étaient destinées à des commentaires pour fin de validation de questions fermées. Naturellement ces douze questions ne sont pas retenues dans la grille de compilation. Somme toute, 62 questions-réponses sont maintenues pour la compilation des résultats.

Après un dépouillement manuel, une fiche de saisie informatique a été complétée pour les 23 questionnaires-réponses dans le but de réaliser un traitement par ordinateur des données. On retrouve à l'annexe 7 la fiche de saisie informatique “Grille de correction”.

CHAPITRE VI

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Comme nous l'avons présenté dans le troisième chapitre par l'hypothèse de recherche, une gestion préventive accrue devrait avoir une incidence à la baisse quant au nombre et à la gravité des accidents du travail alors qu'une gestion déficiente devrait résulter d'une incidence contraire.

Il y va donc dans un premier temps d'une simple comparaison des moyennes de résultats entre deux groupes d'établissements (élevé et faible), quant à la fréquence et gravité des accidents. Qui plus est, nous pouvons comparer les résultats de l'ensemble des variables en regard du niveau de performance attribué par le système SIES tel que précité, soit 40 % de la totalité des points, ce qui représente 159 points sur 397.5 (voir tableau 3 du chapitre IV).

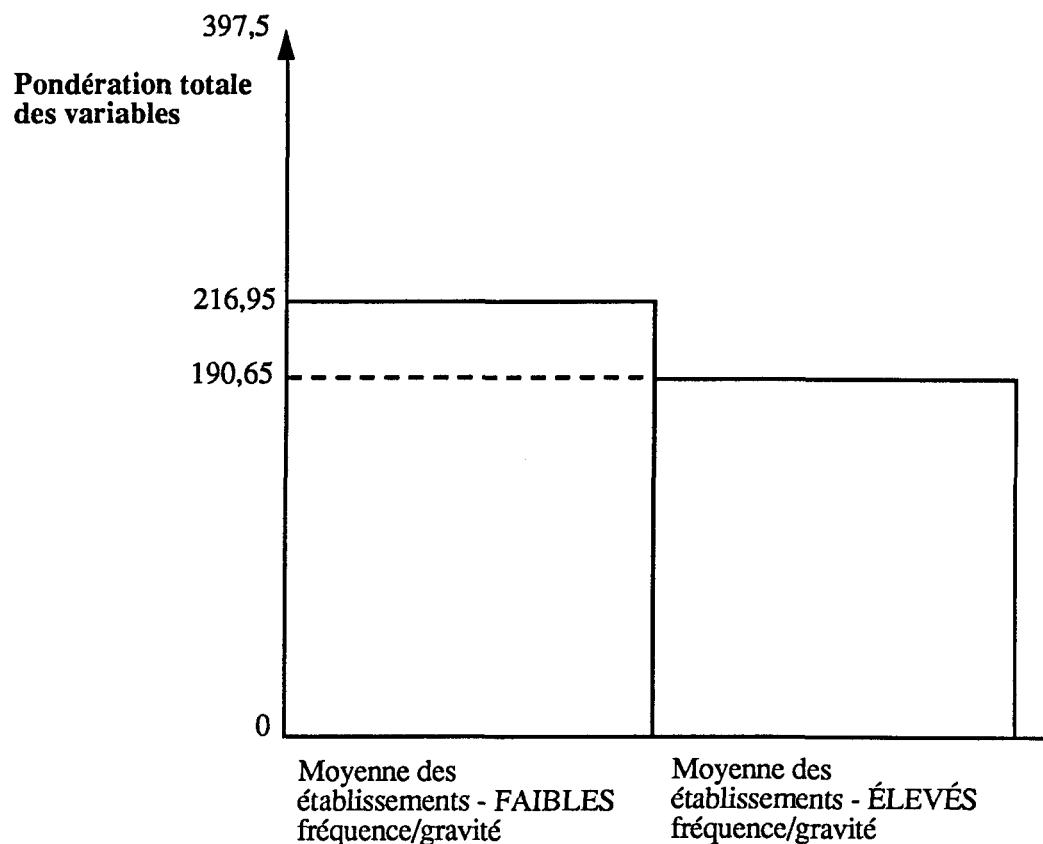
Enfin, existe-t-il une différence significative entre la moyenne des résultats des établissements élevés en terme de fréquence et gravité des accidents comparativement à la moyenne des établissements à faible taux de fréquence et gravité? C'est ce que l'analyse des résultats devrait permettre de confirmer.

6.1 COMPARAISON DES MOYENNES DES ÉTABLISSEMENTS

La figure 7 permet de visualiser la comparaison des moyennes de la variable indépendante des établissements sélectionnés possédant un taux élevé (fréquence/gravité) localisés dans les régions 01 Bas Saint-Laurent–Gaspésie et 02 Saguenay–Lac-Saint-Jean avec ceux sélectionnés ayant un taux faible (fréquence/gravité) localisés dans les régions 05 Estrie et 06 Montréal.

Figure 7

Comparaison des moyennes des deux types d'établissements des régions 01, 02, 05 et 06



(Document support, graphique complet, voir annexe 8)

6.1.1 Interprétation des résultats de la figure 7

À première vue, la figure 7 démontre qu'il existe un écart entre les moyennes des deux types d'établissements, soit 26.3 points sur une échelle qui en comprend 397.5.

Cet écart s'avère minime et l'analyse de la variance confirme un rejet de l'hypothèse car le résultat échantillonnel obtenu est improbable. En effet, le seuil de signification du test d'hypothèse à la suite d'une analyse de variance donne un résultat de probabilité égal à .3424, ce qui est très loin d'un seuil acceptable de 5% (Test F, $p = .05$) ou de 1% reconnu dans la pratique. L'annexe 9 donne le résultat de l'analyse de la variance pour les 23 questionnaires retenus et traités lesquels couvraient quatre régions administratives.

Par ailleurs, la moyenne de 190,65 des établissements considérés élevés en fréquence et gravité des accidents du travail et, à plus forte raison, la moyenne de 216,95 des établissements considérés faibles en fréquence et gravité des accidents du travail s'avère plus élevée que l'indicateur retenu pour une gestion préventive acceptable qui est de 159 (tableau no 3, chapitre IV). Somme toute, on dénote une gestion préventive acceptable dans les deux types d'établissements.

Or, ce qui intéresse particulièrement, c'est l'obtention d'un résultat significatif permettant de constater une différence acceptable de la variable indépendante

"la gestion préventive" entre les deux types d'établissement. Une investigation plus poussée des résultats a donc été entreprise.

6.2 PARTICULARITÉS DE LA RÉGION DE L'ESTRIE (05)

Une analyse plus approfondie des questionnaires-réponses de la région de l'Estrie révèle qu'il n'existe pas un écart significatif entre les établissements sélectionnés pouvant nous permettre de faire parler les résultats. Le tableau 5 reflète que même les établissements élevés en nombre et gravité d'accidents demeurent des établissements à faible risque d'accidents.

Tableau 5

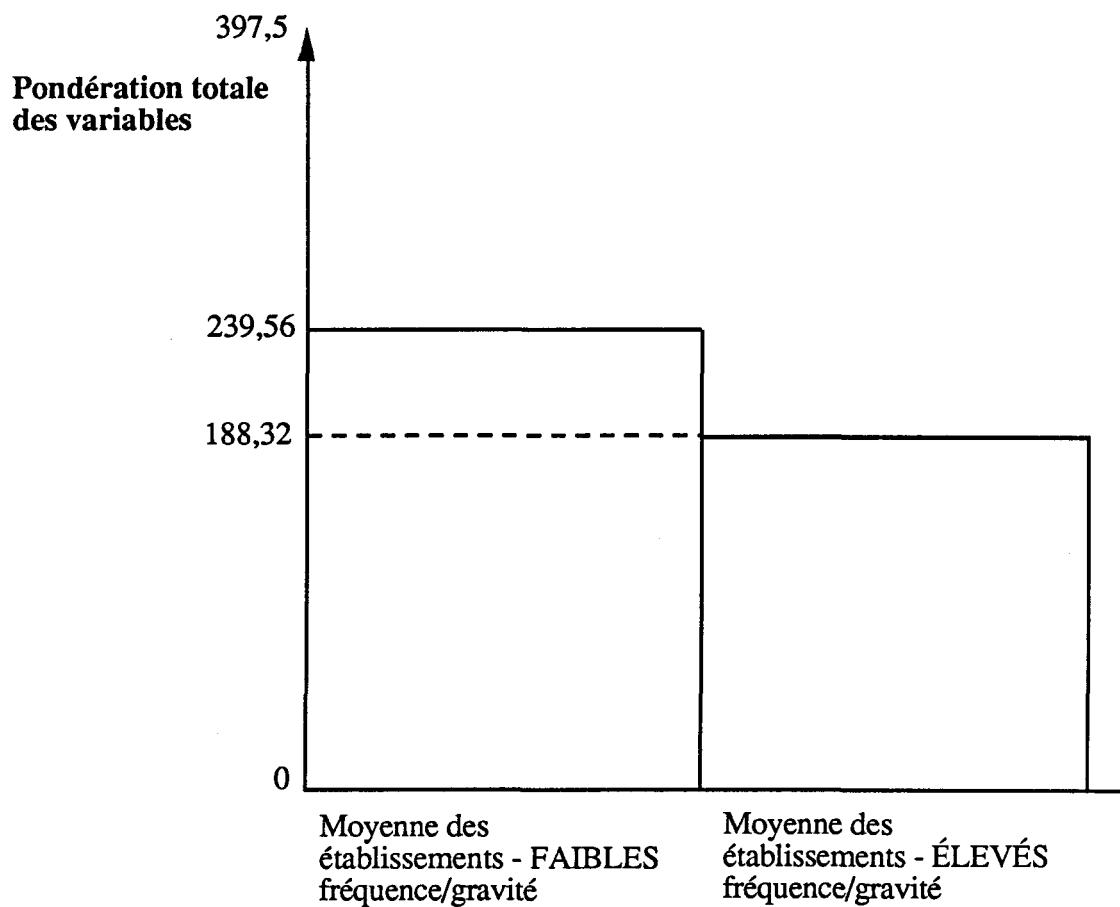
**Nombre et gravité des accidents
du 1er janvier au 31 décembre 1990
Établissements sélectionnés - région 05**

No établissement		Nombre	Gravité
501	élevé	3 acc.	29 jrs
502	élevé	1 acc.	29 jrs
503	bas	0 acc.	0 jr
504	bas	0 acc.	0 jr

Une reprise des calculs a été effectuée en omettant les quatre questionnaires de la région de l'Estrie. On retrouve ci-après la figure 8 représentant les nouveaux résultats des moyennes.

Figure 8

**Comparaison des moyennes des deux types d'établissement
des régions 01, 02 et 06**



(Document support, graphique complet, voir annexe 10).

6.2.1 Interprétation des résultats de la figure 8

On constate un écart plus significatif entre les deux types d'établissements élevés et faibles, soit 51,24, ce qui est presque le double de l'écart lorsque l'on traite les questionnaires des quatre régions.

De plus, l'analyse de la variance donne une probabilité de 9% (Test F, $p = .0944$) pour les 19 établissements de ces trois régions (01, 02, 06), ce qui est de beaucoup plus acceptable par rapport à un seuil de 5% (Test F, $p = .05$) . On retrouve à l'annexe 11 les résultats de l'analyse de la variance des 19 questionnaires dont 11 associés à des établissements élevés et 8 faibles en accident/gravité.

On constate également que la gestion préventive s'avère acceptable pour les deux types d'établissements en regard de l'indicateur retenu de 159 qui est en-deça de la moyenne obtenue pour les établissements élevés (fréquence et gravité), soit 188,3 ou encore à 239,5 pour la moyenne des établissements faibles (fréquence et gravité).

6.3 DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats de l'analyse de la variance des 19 questionnaires, provenant des établissements des régions de Montréal, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et du Saguenay–Lac-Saint-Jean, semblent indiquer que l'application d'une gestion

préventive a pour effet de diminuer le nombre et la gravité des accidents. En effet, le test d'hypothèse sur la valeur moyenne donne une probabilité de 9% pour les trois régions comparativement à 34% pour les quatre régions (voir tableau 6). Une probabilité de 9% étant plus près du 5% considéré comme un seuil acceptable dans la pratique. Certes, il aurait été intéressant de traiter un nombre de questionnaires-réponses représentant un échantillon de 30, ce qui permettrait d'obtenir une confirmation statistique plus significative et plus fiable.

Tableau 6
Résultats du test d'hypothèse
en regard du nombre de régions

Nombre de régions	Nombre d'établissements élevés (fréquence/gravité)	Nombre d'établissements bas (fréquence/gravité)	Test d'hypothèse
4 soit 01, 02, 05, 06	13	10	34%
3 soit 01, 02, 06	11	8	9 %

CONCLUSION

Cette recherche avait pour but de vérifier si la gestion préventive en accident du travail principalement dévolue au gestionnaire d'un établissement constitue un facteur important ayant une influence sur le nombre d'accidents du travail et la gravité de ceux-ci. Les résultats obtenus ne permettent pas de confirmer de façon statistiquement significative l'hypothèse de recherche.

Cependant, les résultats semblent indiquer qu'un gestionnaire préventif, c'est-à-dire qui possède des qualités administratives en regard des principes fondamentaux de gestion (planification, organisation, direction et contrôle), cumule moins d'accidents avec un taux de gravité moins élevé qu'un gestionnaire faisant état d'un délaissé en gestion préventive.

Les résultats appuient les études de Simard (1987), de Bird et Germain (1990) ainsi que de Boisvert (1991) qui font valoir l'importance de la gestion des gestionnaires ou de la haute direction, en vue de l'obtention d'un bilan positif dans le domaine des accidents du travail.

Par ailleurs, l'analyse des résultats nous apprend que le groupe d'établissements cumulant un nombre élevé d'accident/gravité tout comme le groupe d'établissements faible en accident/gravité possèdent une gestion

préventive de base acceptable. En effet, la moyenne des résultats des deux groupes s'avère plus élevée que l'indicateur de base retenu pouvant correspondre au premier niveau d'une gestion préventive du système international d'évaluation de la sécurité (SIES) qui en comprend cinq et dont on s'est inspiré. Il faut comprendre que les 23 établissements pris indépendamment n'atteignent pas nécessairement une gestion préventive de premier niveau, ce qui n'était pas l'objet de la recherche.

Il aurait été intéressant de traiter un nombre plus élevé de questionnaires-réponses, voire même atteindre un minimum de 30 pour chacun des groupes d'établissements (élevé et faible en accident/gravité), ce qui augmenterait la fiabilité de l'analyse de la variance et du test d'hypothèse. L'analyse des 19 questionnaires-réponses répartis dans trois régions du Québec nous donne tout de même un résultat de probabilité égal à .09, ce qui est près d'un seuil de signification d'un test d'hypothèse de .05 reconnu comme satisfaisant.

L'étude ne nous permet pas de voir les impacts d'une gestion préventive en accident du travail lorsque le groupe de travailleurs œuvre à proximité du gestionnaire responsable de l'établissement ou que ceux-ci travaillent parfois seuls sur un territoire étendu ayant peu de contact avec leur gestionnaire. Il serait intéressant de pousser plus loin l'investigation, voire même d'y former une nouvelle hypothèse de recherche.

Malgré les limites de la recherche, nous croyons avoir apporté un éclairage additionnel quant à l'importance de la gestion préventive dévolue au gestionnaire d'un établissement sur le nombre et la gravité des accidents du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Aktouf, O. (1987), *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, Presses de l'Université du Québec, Québec, 213 p.
- Anonyme, (1987), «Implanter un système de gestion de la santé-sécurité», *Convergence*, édition spéciale, vol. 3, n° 4, octobre, p. 2-8.
- Aubin, Stéphane (1991), «Gestion des risques en santé et sécurité du travail», *Recueil de textes*, automne, p. 2-7.
- Belley, R. (1992), *Proposition d'un modèle de gestion préventive et de réintégration en santé et sécurité du travail*, MLCP, mai, p. 32-35.
- Bird, F.E. Jr. et G.L. Germain (1990), *La gestion efficace du contrôle des pertes*, International Loss Control Institute, 489 p.
- Boisvert, C.Z. (1991) «Comment gérer la santé et la sécurité au travail», *Gestion*, novembre, p. 78-94.
- Centre de gestion des risques du travail inc. (1991), "Gestion de la sécurité et des risques du travail", section 3, p. 8-13.
- Commission de la santé et sécurité du travail (1985), «Administration publique au Québec», *Monographie sectorielle*, février, 530 p.
- Commission de la santé et sécurité du travail (1990), *La santé et la sécurité du travail: un environnement en mutation constante*, Centre de documentation, juin, p. 3-8.
- Commission de la santé et sécurité du travail (1993), «Certains dossiers chauds à la CSST, des orientations importantes à connaître et à influencer», *Document synthèse*, Colloque CPQ-CSST, juin, 36 p.
- Conseil du Trésor (1991), *La gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'administration provinciale, les réseaux de la santé et de l'éducation*, Partie I, Environnement de la gestion de la santé et de la sécurité du travail, juin, 62 p.
- Conseil du Trésor (1991), *La gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'administration provinciale, les réseaux de la santé et de l'éducation*, Partie II, Environnement de la gestion de la santé et de la sécurité du travail, juin, 150 p.

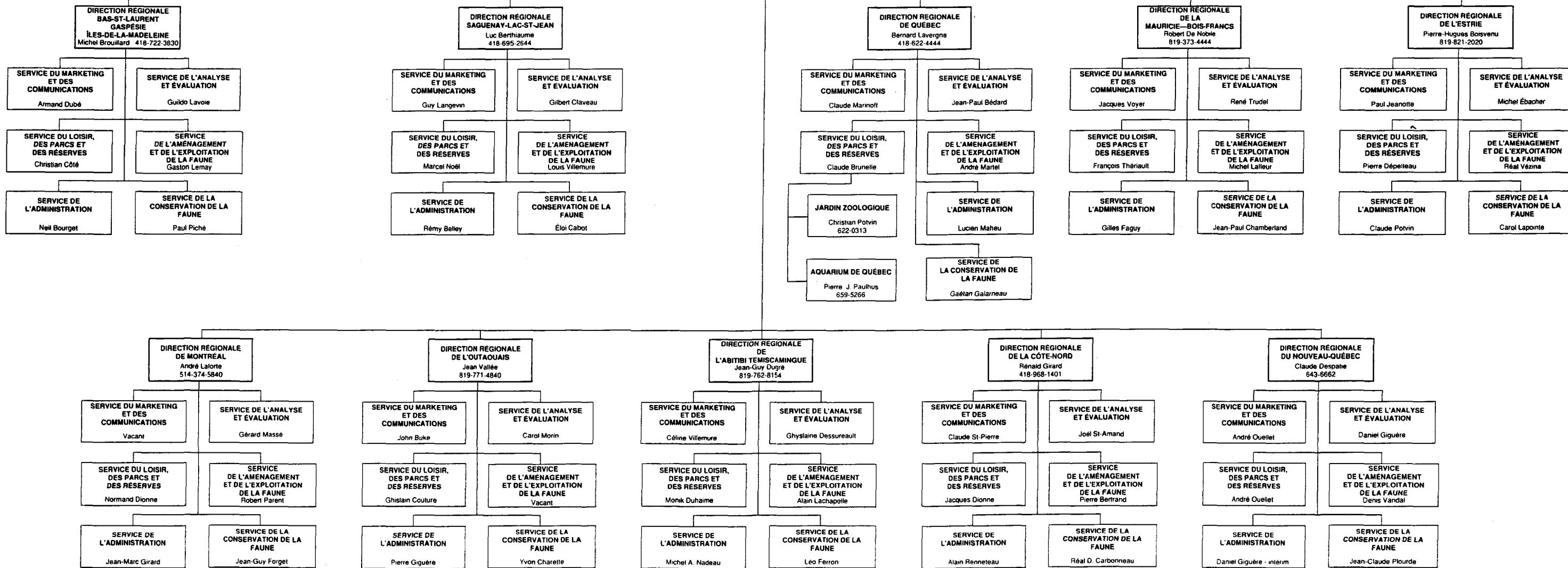
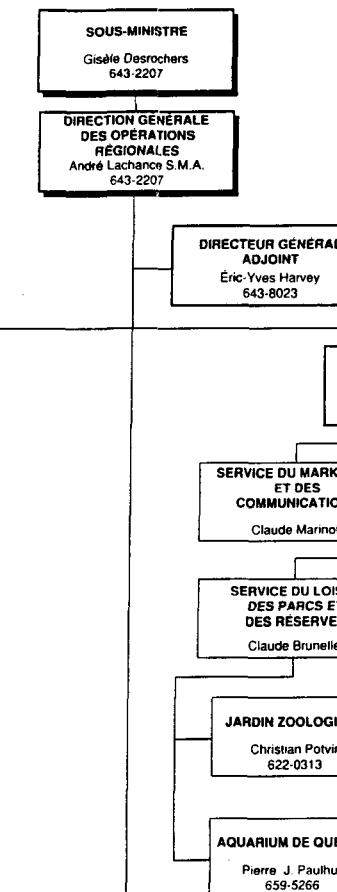
- Dejours, C. (1990), «Règles culturelles des collectifs de travail», *Construction des règles de sécurité dans les collectifs de travail*, Paris, 23 p.
- Dictionnaire de la langue française (1990), *Encyclopédie et noms propres*, Hachette, p. 1247.
- Dussault, C. (1989), *Recueil des lois et règlements sur la santé et sécurité du travail*, MLCP, août, 304 p.
- Gouvernement du Québec (1984), *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, LRQ, chapitre S-2.1, Éditeur officiel du Québec, 82 p.
- Gouvernement du Québec (1987), *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, LRQ, chapitre A-3-001, Éditeur officiel du Québec, 153 p.
- Gouvernement du Québec, Conseil du Trésor (1989), "Recueil des politiques de gestion", vol. 3, chap. 2, p. 1-4.
- Gouvernement du Québec, Secrétariat du Conseil du Trésor (1992), «La gestion de la santé et de la sécurité du travail dans l'administration provinciale, les réseaux de la santé et de l'éducation», *Document de présentation*, janvier, p. 1-2.
- Guénard, M. (1992), «Robert Ménard peut-il jouer les saint-Georges?», *Mémo*, mars, p. 24-25.
- Laflamme, M. (1979), «Le Management approche systémique. Théorie et cas». Gaétan Morin Éditeur, 371 p.
- Lanoie, P. (1991), «L'intervention de l'état et les accidents du travail: l'expérience nord-américaine», *Gestion*, novembre, p. 70-76.
- Lavoie, V., Tremblay, H., Tremblay, L. (1991), «Analyse de la gestion des risques au Ministère de l'Énergie et des Ressources», mars, 38 p.
- Lévesque, H. (1991), «La qualité totale passe par la prévention», *Prévention*, 4 mai, p. 22-23.
- Ministère du Loisir de la Chasse et de la Pêche (1990), *Rapport statistique sur les accidents du travail 1987-88/1988-89/1989-90*, Direction des ressources humaines, novembre, 99 p.
- Pérusse, M. (1990), «Les interventions organisationnelles», *Prévention*, vol. 6, n° 2, p. 35.

- Pérusse, M. (1991), «Une stratégie pour réduire les coûts: la prévention», *Conférence prononcée au Colloque de l'Institut International de Recherche: La santé et la sécurité au travail: le vécu de l'entreprise*, octobre, Montréal, 25 p.
- Simard, M., Bouteiller, D., Lévesque, C. (1985), «Prévention des accidents du travail», *Relations industrielles*, vol. 40, no 4, p. 703-719.
- Simard, P.H. (1986), «La gestion préventive, une nécessité pour les PME», *Texte de conférence présentée à la Chambre de Commerce de Charlesbourg*, octobre, p. 20.
- Simard, P.H. (1987), «Le rôle du gestionnaire dans le domaine de la prévention en santé et sécurité au travail», *Communication présentée à Montréal lors du colloque sur la Gestion de la santé et de la sécurité du travail en milieu universitaire*, octobre, p. 2.
- Vandewalle, M. (1992), «Patrons et syndicats s'inquiètent de la CSST», *Le Soleil*, Québec, 21 mars, p. A-1-A-2.
- Ville de Montréal, Service des affaires corporatives (1992), «La gestion intégrée en santé et sécurité du travail», *Document de promotion*, 4 volumes, 224 p.

ANNEXES

ANNEXE 1

STRUCTURE ADMINISTRATIVE MLCP



ANNEXE 2

**TABLEAU ACCIDENTS ET JOURS PERDUS PAR RÉGION
ADMINISTRATIVE, 1990**

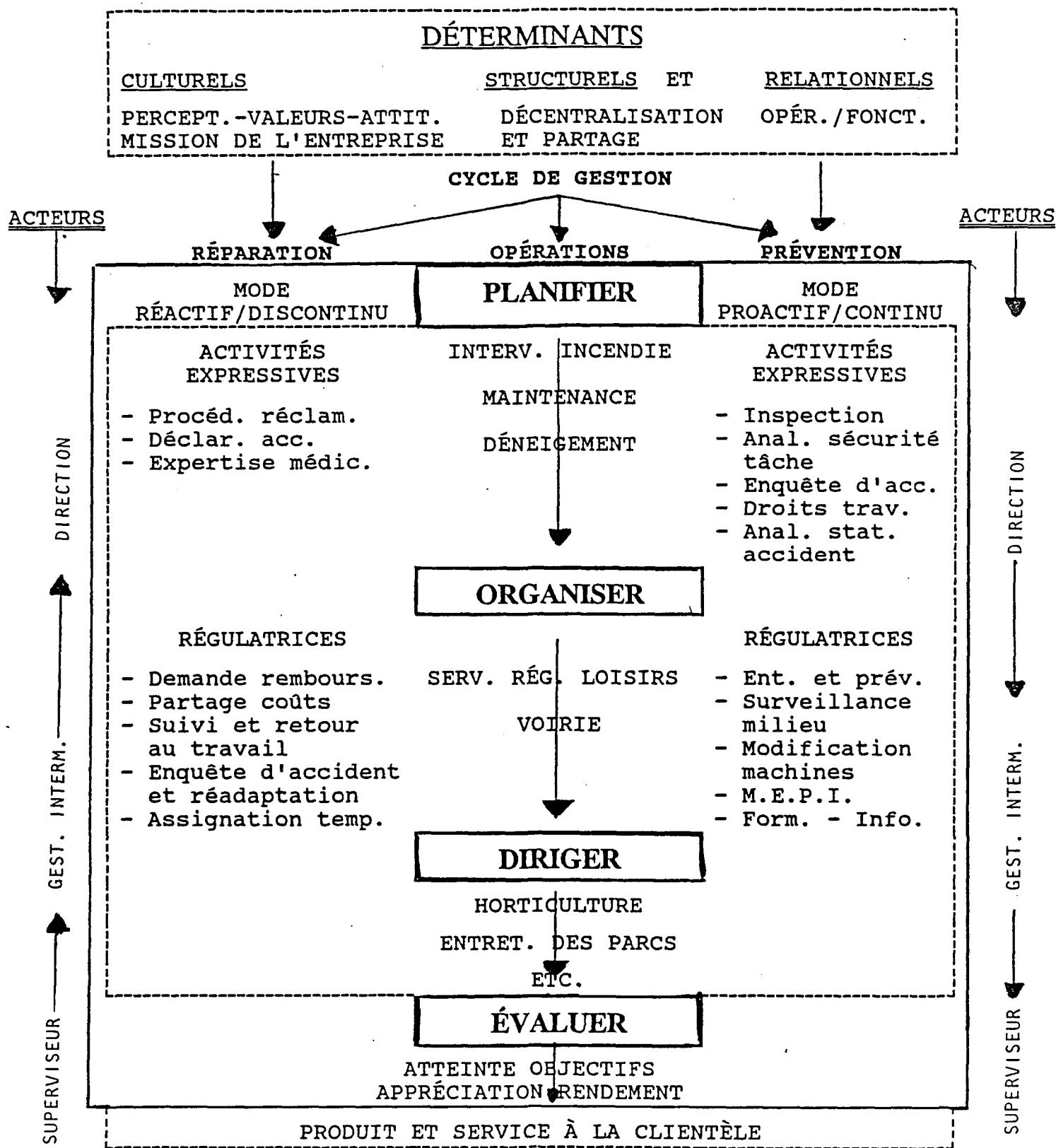
TABLEAU ACCIDENTS ET JOURS PERDUS
PAR REGION ADMINISTRATIVE
ANNEE 1990.

REGION	ACCIDENTS								NOMBRE D'EMPLOYES			
	INITIAL			RECHUTE		JRS. PERDUS TRAITEMENT	TOTAL					
	PERM.	OCC.	JRS. PER.	NOMBRE	JRS. PER.		ACCIDENT	JRS. PER.				
1	20	32	765	9	798	52	61	1615	188	220		
2	10	10	218	6	1011	0	26	1229	98	49		
3	31	9	388	8	234	17	48	639	251	63		
4	7	9	189	0	0	0	16	189	130	63		
5	6	2	117	1	8	5	9	130	82	26		
6	16	18	358	18	773	214	52	1345	268	120		
7	8	2	33	6	242	88	16	363	127	44		
8	5	6	102.5	2	110	1.5	13	214	86	37		
9	6	0	9.5	0	0	0.5	6	10	79	27		
10	4	1	3.5	0	0	1.5	5	5	48	26		
TOTAL	113	89	2183.5	50	3176	379.5	252	5739				

ANNEXE 3

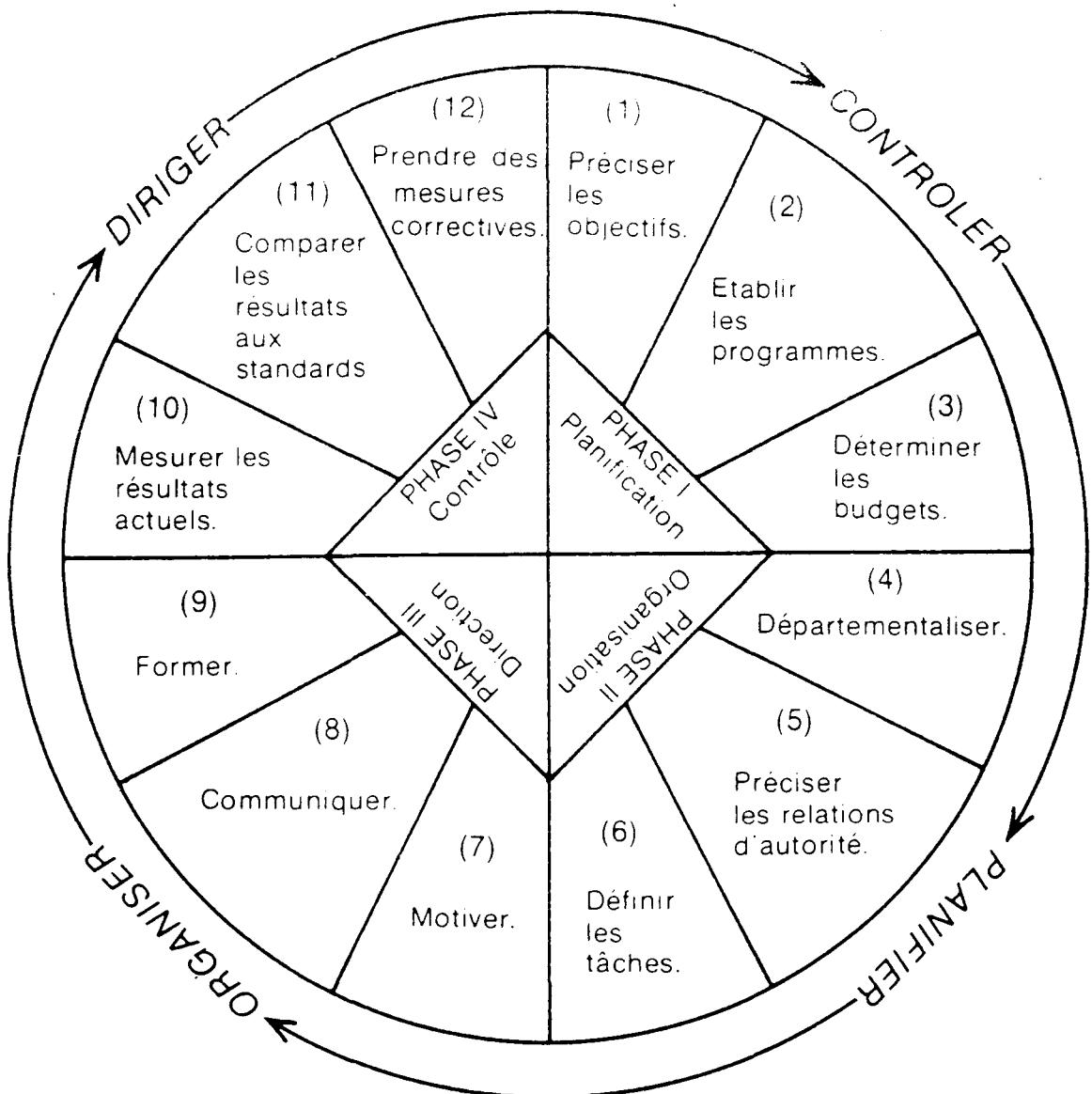
**MODÈLE DE GESTION INTÉGRÉE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

GESTION INTÉGRÉE EN SST



ANNEXE 4

LA ROUE MANAGÉRIALE



ANNEXE 5

**INTERNATIONAL SAFETY RATING CRITERIA
FOR AWARD OF STARS**

**INTERNATIONAL SAFETY RATING
CRITERIA FOR AWARD OF STARS**
Standard Program
Elements Required to be Rated

Element Number and Title	Star Rating				
	1	2	3	4	5
1. Leadership and Administration	*	*	*	*	*
2. Management Training			*	*	*
3. Planned Inspections	*	*	*	*	*
5. Accident/Incident Investigation	*	*	*	*	*
7. Emergency Preparedness				*	*
8. Organizational Rules and Regulations	*				
9. Accident/Incident Analysis					*
10. Employee Training		*	*	*	*
11. Personal Protective Equipment	*	*	*	*	*
12. Health Control and Services	*	*	*	*	*
15. Personal Communications		*	*	*	*
16. Group Meetings			*	*	*
17. General Promotion					*
18. Hiring and Placement				*	*
19. Records and Reports					*
21. Reference Library					*
Number of Specified Elements	6	8	10	12	16
Optional Elements Required	2	2	2	2	0
Total Elements Required To Be Rated	8	10	12	14	16
Minimum Average Score	40%	50%	60%	70%	80%
Minimum On Any Element	20%	30%	40%	50%	60%
Special Requirements					*

*Requirements for a 5 Star rating include that the organization must be below the average frequency rate for the respective industry.



INTERNATIONAL SAFETY RATING



74

The Basic Program Safety Rating pamphlet is divided into three composite areas of interest:

- A. Leadership, Administration, and Management Training.
- B. Hazard Recognition and Control.
- C. Employee Relations and Participation.

plus an abbreviated general inspection of physical conditions using a separate pamphlet with a check list and score sheet.

STANDARD PROGRAM

ABBREVIATED PROGRAM AVAILABLE

An abbreviated Safety Rating program is available for the smaller plant or organization. This program has been developed to provide guidance to the company in the earlier stages of safety program development. It consists of sixteen abbreviated elements extracted from the complete safety rating manual. It encompasses 3650 of the 10,000 points in the Advanced Rating.

STANDARD AUDIT

Organizations may earn up to five green stars under the Standard Program.

The criteria for award of stars in the Standard Program are presented graphically on the next page.

One Star

ONE STAR

1. At least 8 of the 16 elements must be rated.

2. The following 6 elements must be included in the 8 selected:

Leadership and Administration
Planned Inspections
Accident/Incident Investigation
Organizational Rules and Regulations
Personal Protective Equipment
Health Control and Services

3. The percentage scores for the 8 elements must average 40%, with no element less than 20%.

ANNEXE 6

QUESTIONNAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

QUESTIONNAIRE
EN
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INTRODUCTION

Le questionnaire élaboré vise, à partir d'un échantillon d'établissements (lieu de travail) rigoureusement sélectionnés, à se documenter sur six (6) éléments intrinsèques en matière de gestion préventive en santé et sécurité. La compilation des données devrait nous permettre d'établir les paramètres essentiels à la création d'un modèle de gestion préventive applicable à l'ensemble de l'organisation (DGOR) et devrait également, par son application, réduire le nombre de cas d'accidents de travail.

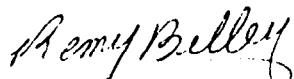
De façon plus précise, ce questionnaire s'adresse en premier lieu au gestionnaire responsable de l'établissement à qui les cinq (5) premières questions le concernent exclusivement. Quant aux autres questions, elles peuvent être complétées en collaboration avec le ou les délégataires de la gestion du dossier santé et sécurité du travail reliés à ce même établissement ou encore avec le co-président employeur du comité santé sécurité au travail.

Au bas de plusieurs questions, figure le terme "validation...". Il s'agit d'un indicateur pour la correction et compilation du questionnaire. La validation sera effectuée par échantillonnage et au besoin, vous serez contactés, ce pourquoi, je vous saurais gré d'inscrire vos coordonnées à la rubrique IDENTIFICATION du questionnaire.

La recherche d'informations couvre spécifiquement l'année civile 1990. Cette situation est voulue considérant la corrélation de plusieurs facteurs (statistiques-accidents, gravité, suivi des dossiers d'accidents, rapports d'enquêtes, etc.) pour une période donnée. Tout comme votre direction régionale, le(la) conseiller(ère) en gestion des ressources humaines est informé(e) de la présente démarche. Il vous est donc possible de le(la) contacter s'il y a lieu ou encore de me téléphoner au (418) 695-2644.

Je vous souligne que l'information recueillie demeurera confidentielle. De plus, elle sera traitée globalement puisqu'elle vise l'obtention d'une vue d'ensemble de certains éléments de gestion et à ce titre, 28 gestionnaires d'établissements répartis dans quatre régions participent à cette opération qui est suivie conjointement avec la division santé sécurité au travail de la Direction des ressources humaines.

Je vous remercie de l'importance et de la transparence que vous accorderez à chaque réponse. Enfin, je vous saurais gré de me retourner le questionnaire d'ici le 19 février 1992.



Rémy Belley
Chef du service de l'administration
Direction régionale du Saguenay--Lac-St-Jean

c.c. : Directeur régional

RB/MBQUESAN.

MINISTÈRE DU LOISIR, DE LA CHASSE ET DE LA PECHE
QUESTIONNAIRE - SST

Identification

Région: _____

Établissement: _____

Nom : _____ Date : _____ Téléphone : _____

QUESTIONS 1 A 5 A ETRE COMPLÉTÉES PAR LE GESTIONNAIRE DE L'ÉTABLISSEMENT

1.00 Votre nomination comme gestionnaire de cet établissement date de:

_____ année _____ mois

2.00 Au cours de l'année civile 1990, vous assumiez la responsabilité de l'établissement de façon:

Totale Partielle Délégée totalement

*Si de façon totale ou partielle, passer à la question 3.00
 Si de façon déléguée, répondre à la question 2.01 et suivantes*

2.01 Nom et fonction du(des) déléguétaire(s)

Nom _____ Fonction _____

Nom _____ Fonction _____

3.00 Au cours de l'année civile 1990, étiez-vous membre d'un Comité de santé et sécurité:

Oui Non

*Si non, passer à la question 3.02
 Si oui, répondre aux questions 3.01 et suivantes*

3.01 En 1990 ou antérieurement, avez-vous reçu de la formation comme membre d'un comité santé sécurité (APSSAP, ministère ou autre) :

Oui Non

(Validation, PDRH-DSST)

3.02 A combien de rencontres avez-vous participé au Comité santé et sécurité au travail pendant la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:

Aucune rencontre
 Moins de 3 rencontres
 Moins de 5 rencontres

(Validation, compte rendu CSS)

4.00 En 1990 ou antérieurement, avez-vous reçu la formation du programme de prévention:

Oui Non

5.00 En 1990 ou antérieurement, avez-vous reçu la formation:

Oui Non

5.01 Sur le représentant à la prévention:

5.02 Sur l'enquête et l'analyse d'accident:

5.03 En tant que responsable de l'établissement, voyiez-vous au cours de l'année 1990 les rapports d'enquêtes d'accidents (APSSAP):

Oui Non Partiel

5.04 En tant que responsable de l'établissement, voyiez-vous au cours de l'année 1990 les "avis d'accidents/incidents" (ML 270):

5.05 Avez-vous suivi le cours de membre de comité santé sécurité:

Oui Non

QUESTIONS 6 A 37 POUVANT ÊTRE COMPLÉTÉES PAR LE RESPONSABLE DE L'ÉTABLISSEMENT EN COLLABORATION AVEC LE OU LES DÉLÉGATAIRES

SECTION 1: POSTES DE TRAVAIL, PROGRAMME DE PRÉVENTION

6.00 A quand remonte la dernière mise à jour:

6.01 des registres de postes de travail: _____ (année) _____ (mois)

6.02 du programme de prévention: _____ (année) _____ (mois)

6.03 le programme de prévention de votre établissement a-t-il été déposé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail : **Oui** **Non** **Incertain**

(validation, voir le document de l'établissement)

7.00 Au cours de l'année civile 1990, le programme de prévention était-il connu de:

Oui Non Partiel Incertain

7.01 Comité santé et sécurité:

7.02 Représentant à la prévention:

7.03 Travailleurs:

7.04 Gestionnaires:

(Validation CGRH, CSS)

8.00 Au cours de l'année civile 1990, le registre des postes de travail est-il connu:

Oui Non Partiel Incertain

8.01 des Comités santé et sécurité:

8.02 du représentant à la prévention:

8.03 des travailleurs:

8.04 des gestionnaires:

SECTION 1: DIRECTIVES, POLITIQUES ET NORMES DE L'ORGANISATION

9.00 Au cours de l'année civile 1990, possédez-vous un relevé de toutes les normes et de tous les règlements applicables à un établissement:

Oui Non

Si non, passer à la question 10.00
 Si oui, répondre aux question 9.01 et suivantes
 (validation des relevés de normes)

9.01 Au cours de l'année civile 1990, vérifiez-vous la conformité aux normes et règlements:

Oui Partiellement Non

Si oui ou partiellement, répondre à la question 9.02 et suivantes
 Si non, passer à la question 10.00

9.02 Cette vérification était faite par:

- Représentant en prévention
- Comité santé et sécurité
- Gestionnaires
- Autres

9.03 Existait-il un rapport de vérification: Oui Non
 (Validation, rapport vérification)

9.04 Aviez-vous fait un relevé des anomalies Oui Non

9.05 Des actions ont-elles été prises afin de corriger les anomalies: Oui Non

9.06 Assuriez-vous le suivi des interventions prescrites: Oui Non

Si oui, comment:

(Validation au suivi)

10.00 Au cours de l'année 1990, avez-vous reçu des recommandations du Comité de santé et sécurité concernant de votre établissement:

Oui Non

Si non, passer à la question 11.00
 Si oui, répondre à la question 10.01 et suivantes

10.01 Avez-vous donné suite aux recommandations du Comité de santé et sécurité concernant votre établissement:

Oui Partiellement Non

Si oui ou partiellement, passer à la question 10.03
 Si non, répondre à la question 10.02 et suivantes

10.02 Pourquoi?

10.03 Existe-t-il un rapport des actions prises:

Oui Non

(Validation, voir rapport ou compte rendu des rencontres SST)

11.00 *Au cours de l'année civile 1990, avez-vous établi d'autres directives ou critères de santé et de sécurité applicables dans votre établissement (pour compléter ou renforcer une réglementation existante et/ou pour combler l'absence de réglementation ou norme?)*

Oui Non

*Si non, passer à la question 12.00
Si oui, répondre à la question 11.01*

11.01 Quels sont ces critères et/ou directives

(Validation: obtenir copie)

12.00 *Avez-vous des commentaires à formuler concernant les normes et directives relatives à l'établissement ou à l'équipement pour l'année civile 1990:*

SECTION 1: INSPECTION DES LIEUX

13.00 Au cours de l'année civile 1990, y a-t-il eu des inspections FORMELLES des lieux de travail (i.e. arrêtées dans un calendrier connu des gestionnaires concernés)?

Oui Non

*Si non, passer à la question 14.0
Si oui, répondre aux questions 13.01 et suivantes
(validation, voir planification)*

13.01 Qui a effectué ces inspections formelles?

- Gestionnaire
- Représentant à la prévention
- Gestionnaire et représentant à la prévention
- Autre

13.02 Combien d'inspections FORMELLES ont été réalisées au cours de l'année civile 1990:

- 1 inspection
- 2 inspections
- moins de 5
- plus de 5
- ne sait pas

14.00 En tant qu'employeur, avez-vous fait des inspections INFORMELLES des lieux de travail au cours de l'année civile 1990 (i.e. sporadiques, non arrêtées dans un calendrier)?

Oui Non

*Si non, passer à la question 15.00
Si oui, répondre à la question 14.01 et suivantes*

14.01 Combien d'inspections informelles avez-vous réalisées au cours de l'année civile 1990?

- 1 inspection
- 2 inspections
- moins de 5
- plus de 5

15.00 Au cours de l'année 1990, y a-t-il eu production de rapports d'inspections formelles ou informelles?

Oui Non

(validation, voir ces rapports)

Si non, passer à la question 16.00
Si oui, répondre à la question 15.01 et suivantes

15.01 Les anomalies identifiées lors de ces inspections sont-elles priorisées?

Oui Non

Si non, passer à la question 15.03
Si oui, passer à la question 15.02 et suivantes

15.02 Les anomalies identifiées lors de ces inspections sont-elles signifiées à du personnel pour corrections?

Oui Non

15.03 Avez-vous un suivi pour vous assurer de l'implantation des mesures correctives?

Oui Non

Si non, passer à la question 15.05
Si oui, répondre à la question 15.04 et suivantes

15.04 Précisez le suivi des mesures correctives.

(validation, voir le suivi)

15.05 Le comité santé et sécurité est-il informé des résultats de ces inspections (formelles ou informelles)?

Oui Non

(validation, compte rendu CSS)

16.00 Avez-vous des commentaires à formuler concernant les inspections, et ce, pour l'année civile 1990?

SECTION I: ENTRETIEN PRÉVENTIF, ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

17.00 Au cours de l'année civile 1990 ou antérieurement, avez-vous fait un programme d'entretien préventif?

	Oui	Non	Incertain	Ne s'applique pas
Équipement de protection	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flotte de véhicules	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Machinerie lourde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motoneige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Véhicule tout terrain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scie mécanique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outilage d'atelier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteur d'embarcation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(validation, certains de ces programmes)

18.00 Au cours de l'année civile 1990 ou antérieurement, avez-vous élaboré des fiches d'entretien pour chacun des appareils, pièces ou équipements?

	Oui	Non	Incertain	Ne s'applique pas
Équipement de protection	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flotte de véhicules	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Machinerie lourde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motoneige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Véhicule tout terrain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scie mécanique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outilage d'atelier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteur d'embarcation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(validation, voir quelques fiches d'entretien)

18.01 Les fiches d'entretien sont-elles connues des:

	Oui	Non	Partiel	Incertain
Gestionnaires responsables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailleurs concernés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comité santé sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(validation à C.G.R.H.)

19.00 Au cours de l'année civile 1990, avez-vous reçu des recommandations du comité santé sécurité concernant les équipements, pièces ou appareils?

Oui Non

Si non, passer à la question 20.00

Si oui, répondre à la question 19.01 et suivantes

19.01 Avez-vous donné suite aux recommandations?

Oui Non

Si non, passer à la question 20.00
Si oui, répondre à la question 19.02 et suivantes

19.02 Comment?

(validation du comment)

20.00 Avez-vous des commentaires à formuler concernant l'entretien préventif, et ce, pour l'année civile 1990?

21.00 Au cours de l'année civile 1990, avez-vous défini par poste de travail et en fonction des dangers présents, quelle protection individuelle était nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs?

Oui Non

Si non, passer à la question 22.01
Si oui, répondre à la question 21.01 et suivantes

21.01 Comment?

(validation du comment)

22.00 Au cours de l'année civile 1990, fournissiez-vous tous les équipements de protection individuels requis pour chacun des postes de travail, tels que choisis par le comité de santé et de sécurité?

Oui Non

(validation, CSS)

23.00 Au cours de l'année civile 1990, vous assuriez-vous du port des équipements de protection individuels prescrits?

Oui Non

Si non, passer à la question 24.00
Si oui, répondre à la question 23.01 et suivantes

23.01 Comment?

(validation du comment)

SECTION 4 FORMATION ET INFORMATION

24.00 Au cours de l'année civile 1990, le comité de santé et sécurité au travail vous a-t-il fait part d'un programme de formation et d'information destiné aux employés?

Oui Non

*Si non, passer à la question 25.00
Si oui, répondre à la question 24.01 et suivantes*

24.01 Vous êtes-vous assurés que toutes les activités prévues au programme de formation et d'information aient été réalisées?

Oui Non

*Si non passer, à la question 25.00
Si oui, répondre à la question 24.02*

24.02 Comment?

(validation du comment, PDRH, plan de formation CSS)

25.00 Avez-vous des commentaires à formuler concernant la formation ou de l'information destinée aux employés en regard à la santé et/ou sécurité de leur poste de travail plus particulièrement pour l'année civile 1990?

SECTION 4: ENQUETES SUR LES ACCIDENTS

26.00 Au cours de l'année civile 1990, le représentant en prévention était libéré pour les enquêtes :

Aucune libération Au besoin lorsqu'il y a nécessité

27.00 Au cours de l'année civile 1990, le représentant en prévention était libéré pour les inspections :

Aucune libération
 Au besoin lorsqu'il y a nécessité
 De 1 à 2 heures par semaine
 De 2 à 3 heures par semaine
 De 3 à 5 heures par semaine
 Plus de 5 heures par semaine

(validation, représentant en prévention)

28.00 Au cours de l'année civile 1990, possédez-vous une politique écrite concernant la production des rapports d'enquêtes accidentes?

Oui Non

(validation, copie de la politique)

29.00 Au cours de l'année civile 1990, qui effectuait l'enquête des accidents?

Supérieur immédiat
 Représentant à la prévention
 Supérieur immédiat et représentant à la prévention
 Autre

30.00 Au cours de l'année civile 1990, les rapports d'enquêtes étaient complétés:

Immédiatement après l'événement
 Dans la journée de l'événement
 Dans les deux jours suivant l'événement
 Plus de deux jours après l'événement
 Ne sait pas

(validation, échantillon rapport d'enquête)

31.00 Les rapports d'enquêtes étaient validés par:

Le supérieur immédiat Aucune validation
 Le supérieur hiérarchique
 Le représentant en prévention
 Le Comité en santé et sécurité au travail
 Conseiller en gestion des ressources humaines

32.00 Possédez-vous un registre des accidents survenus dans votre établissement au cours de l'année civile 1990?

Oui Non

(validation, voir registre)

33.00 Des rapports d'enquêtes-accidents (formulaire de l'APSSAP) ont-ils été complétés pour tous les cas d'accidents survenus dans votre établissement au cours de l'année civile 1990?

Oui Non Partiellement Incertain

(validation, accidents survenus en 1990)

33.01 Si non ou partiellement, pourquoi

34.00 Des recommandations sont-elles formulées ?

Oui Non

34.01 Pour les "rapports d'enquêtes-d'accidents" (formulaire de l'APSSAP)

34.02 Pour les "avis d'accidents/incidents" (formulaire ML 270)

(validation, rapports complétés)

35.00 Au cours de l'année civile 1990, aviez-vous un mécanisme de suivi des recommandations formulées au rapport d'enquête-accident ou à l'avis d'accident/incident?

Oui Non

Si non, passer à la question 36.00

Si oui, répondre à la question 35.01 et suivantes

35.01 Quel est le mécanisme de suivi?

36.00 Avez-vous des commentaires à formuler concernant les rapports d'enquêtes accidents ou à l'avis d'accident/incident pour l'année civile 1990?

37.00 Avez-vous des commentaires à formuler concernant la santé et la sécurité au travail?

Si un complément d'informations s'avèrent nécessaires, le correcteur peut s'adresser au responsable de l'établissement

OU

Je vous remercie de votre collaboration et vous saurais gré de retourner ce questionnaire en priorité dans l'enveloppe-réponse.

RM/mb
1992-01-23
R9/MBQUEST-SST

ANNEXE 7

GRILLE DE CORRECTION

GRILLE DE CORRECTION

RÉGIO

ÉLEV^F

BAS

ÉTABLISSEMENT

ÉLEVÉ

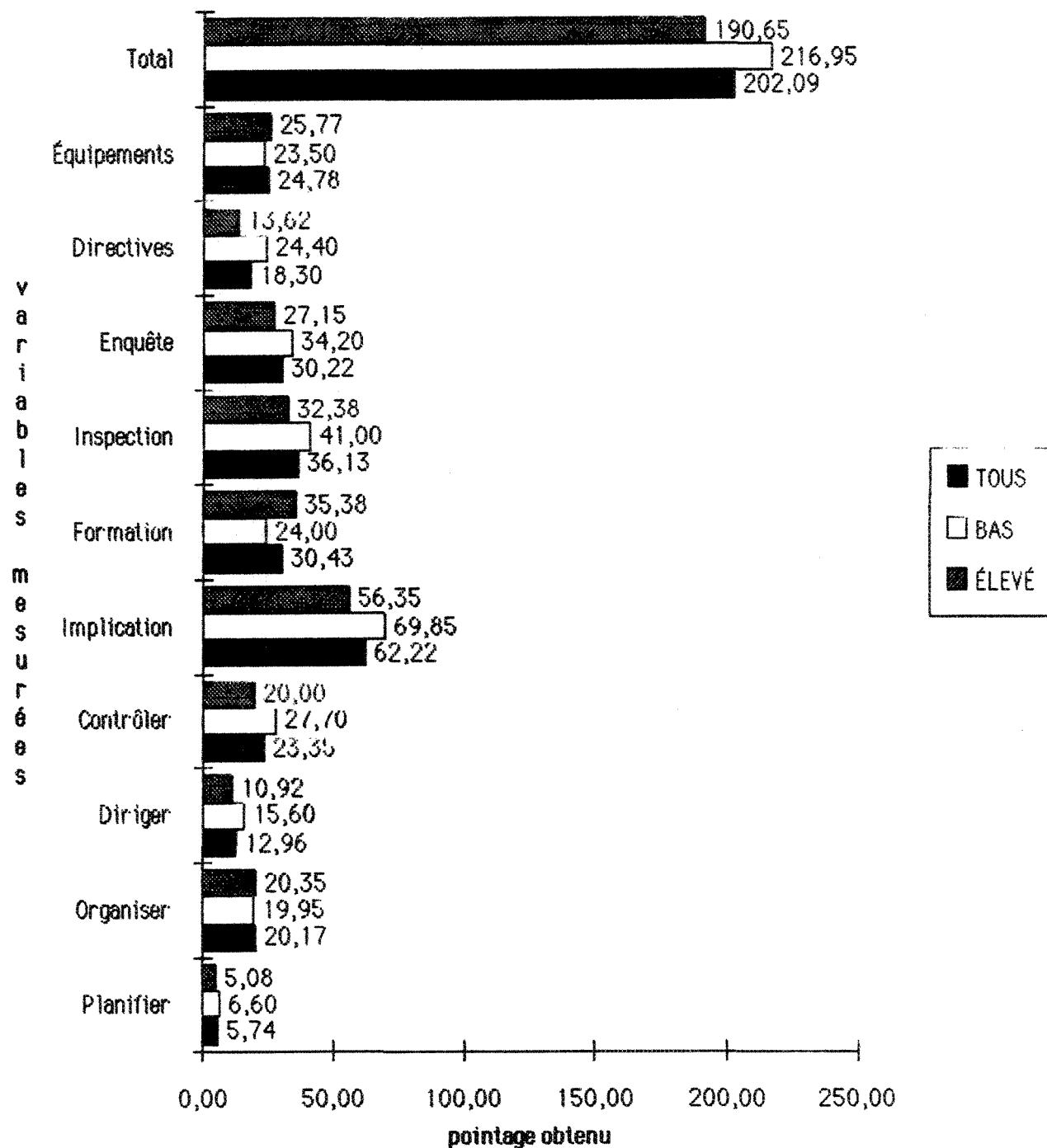
BAS

NO

ANNEXE 8

**COMPARAISON DES MOYENNES POUR L'ENSEMBLE
DESÉTABLISSEMENTS DES RÉGIONS 01, 02, 05 ET 06**

comparaison des moyennes pour l'ensemble
des établissements
des régions 01, 02, 05 et 06.



ANNEXE 9

ANALYSE DE LA VARIANCE POUR LES RÉGIONS 01, 02, 05 ET 06

ANALYSE DE LA VARIANCE POUR LES RÉGIONS 01, 02, 05 ET 06

An. var. à un facteur X₁: Niveau de L'ét. Y₁₁: totaux

Tableau d'analyse de la variance

Source:	DL:	Som. Carrés:	Moy. Carrés:	Test-F:
Entre groupes	1	3908.409	3908.409	.944
À l'intér. des gr.	21	86965.917	4141.234	p = .3424
Total	22	90874.326		

Estimé (Model II) de la variance entre composante = -232.825

31

An. var. à un facteur X₁: Niveau de L'ét. Y₁₁: totaux

Groupe:	N. d'obs.:	Moy.:	Éc. type:	Erreur std:
Élevé	13	190.654	51.207	14.202
Bas	10	216.95	78.528	24.833

32

An. var. à un facteur X₁: Niveau de L'ét. Y₁₁: totaux

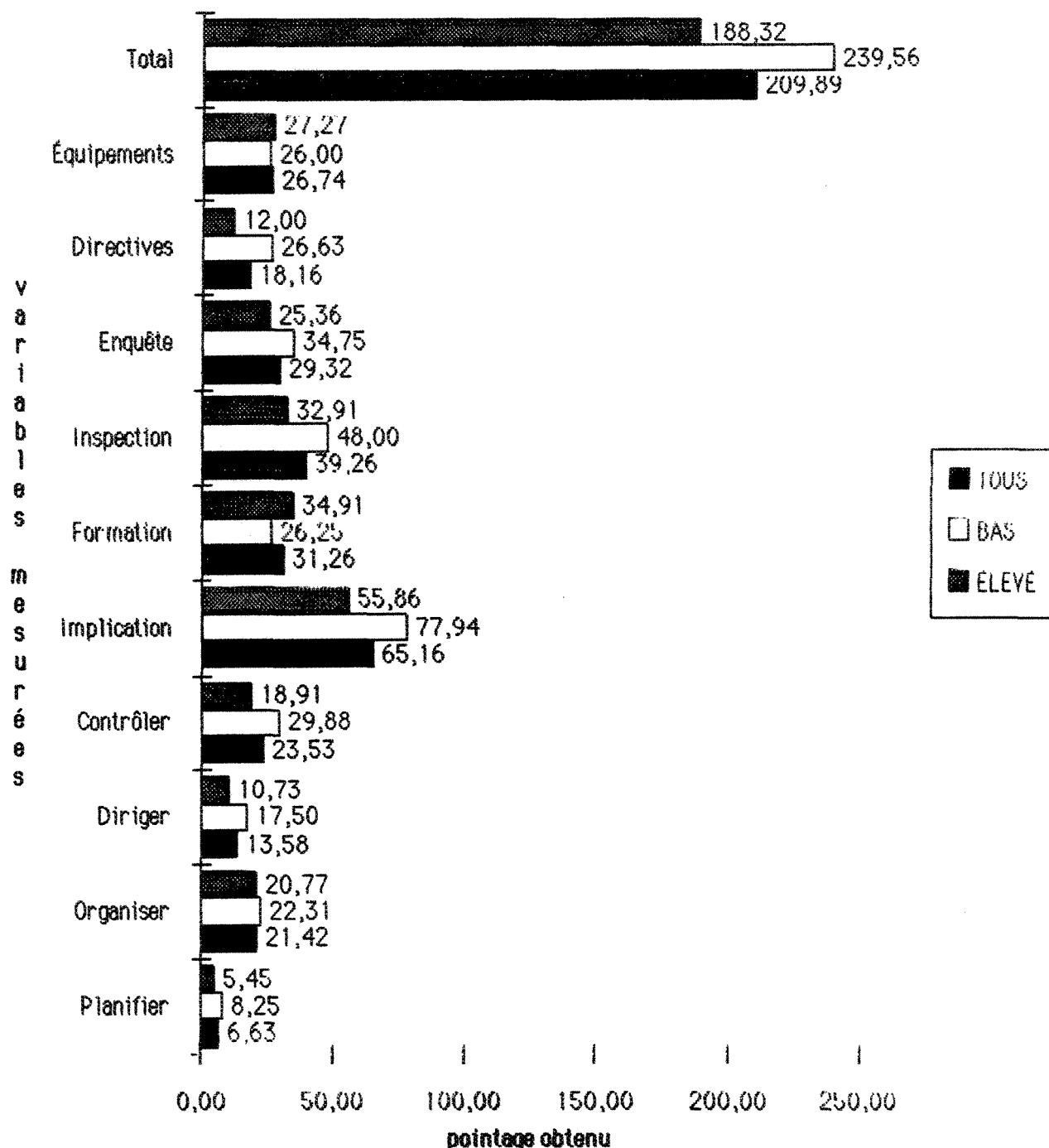
Comparaison:	Diff. entre Moy.:	PLSD de Fisher:	F de Scheffe:	t de Dunnett:
Élevé vs. Bas	-26.296	56.297	.944	.971

33

ANNEXE 10

**COMPARAISON DES MOYENNES POUR LES ÉTABLISSEMENTS
DES RÉGION 01, 02 ET 06**

Comparaison des moyennes pour
les établissements
des régions 01, 02 et 06



ANNEXE 11

ANALYSE DE LA VARIANCE POUR LES RÉGIONS 01, 02 ET 06

Analyse de la variance pour les établissements des régions 01, 02 et 06

An. var. à un facteur X_1 : Niveau de L'ét. Y_{11} : totaux

Tableau d'analyse de la variance

Source:	DL:	Som. Carrés:	Moy. Carrés:	Test-F:
Entre groupes	1	12162.434	12162.434	3.138
À l'intér. des gr.	17	65893.855	3876.109	p = .0944
Total	18	78056.289		

Estimé (Model II) de la variance entre composante = 8286.325

31

An. var. à un facteur X_1 : Niveau de L'ét. Y_{11} : totaux

Groupe:	N. d'obs.:	Moy.:	Éc. type:	Erreur std:
Élevé	11	188.318	55.67	16.785
Bas	8	239.562	70.612	24.965

32

An. var. à un facteur X_1 : Niveau de L'ét. Y_{11} : totaux

Comparaison:	Diff. entre Moy.:	PLSD de Fisher:	F de Scheffe:	t de Dunnett:
Élevé vs. Bas	-51.244	61.042	3.138	1.771

33

APPENDICE

I. TERMINOLOGIE UTILISÉE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Incident

L'incident se définit comme un événement non désiré qui aurait pu entraîner une blessure, causer des pertes matérielles et/ou occasionner des pertes dans le processus en cours.

Rechute

ou encore récidive, il s'agit d'une aggravation de la lésion professionnelle qui est reliée à un accident du travail.

Lésion professionnelle

Une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation.

II. TERMINOLOGIE UTILISÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Catégorie et classe d'emploi

Au sein de la Fonction publique québécoise, les emplois sont classifiés selon un système qui comprend des catégories d'emploi et des classes à l'intérieur d'un corps d'emploi.

Les catégories d'emploi comprennent: les ouvriers, le personnel de bureau technicien et assimilé, les professionnels, les agents de la paix et le personnel d'encadrement. L'appartenance à une catégorie se distingue par le niveau de connaissance, de scolarité et la complexité de l'emploi.

Un corps et une classe d'emploi (principale, nominale, stagiaire) sont attribués à chaque employé travaillant dans la Fonction publique. À titre d'exemple, un employé œuvrant à l'entretien des routes et des hébergements dans un parc provincial se retrouve à la classe d'emploi "nominale" du corps d'emploi "journalier" et le niveau de ses fonctions s'apparente à celles que l'on retrouve dans la catégorie des ouvriers. Dans cette même catégorie d'emploi on y retrouve des corps d'emploi de peintre, soudeur, menuisier, ayant des classes d'emploi de stagiaire ou nominale. Une agente de secrétariat (secrétaire) de classe principale ou nominale s'apparente à la catégorie du personnel de bureau alors qu'un agent de conservation de la faune appartient à la catégorie des agents de la paix. Il faut comprendre qu'il existe une ou plusieurs classes dans un corps d'emploi par catégorie. Le MLCP par ses missions (loisirs, faune)

regroupe une gamme variée de corps d'emploi dans toutes les catégories: cadres supérieurs, cadres intermédiaires, biologistes, agents de recherche, techniciens de la faune, techniciens en génie civil, techniciens en administration, agents de bureau, gardiens de territoire, journaliers, cuisiniers, menuisiers, agents de conservation de la faune, etc.

Personnel: permanent, saisonnier, occasionnel

Il s'agit du personnel travaillant dans la fonction publique au sens de la Loi de la Fonction publique. Les permanents travaillent à l'année, les saisonniers travaillent pour des périodes cycliques de trois à six mois annuellement et possèdent un droit de rappel prévu à la convention collective de travail, alors que l'occasionnel est engagé pour répondre à un besoin sporadique sans possibilité de rappel.