

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE
PRESENTE A
L'UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE
DE LA MAITRISE EN ETUDES REGIONALES

PAR
SUZANNE COOKE
M.A.Ps.

L'ATTITUDE DES TRAVAILLEURS
DE LA REGION DU SAGUENAY LAC ST-JEAN
A L'EMPLOI DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
DU BOIS ET DES METAUX FACE A L'OBJET SOCIAL
QU'EST LA SANTE ET LA SECURITE DU TRAVAIL

FEVRIER 1986



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.

REMERCIEMENTS

L'auteure tient à mentionner l'encouragement et le support apportés tout au long des différentes étapes de la production de ce mémoire par mesdames Rachel Brosseau, Nicole Cloutier, Chantale Dostie et Jeanne Landry.

C'est avec reconnaissance que ces remerciements leur sont adressés pour leur aide et leur soutien constants qui ont facilité la réalisation de ce projet.

* * *

AVANT PROPOS

La présente étude s'inscrit comme la première phase d'une recherche longitudinale, dirigée par messieurs Pierre-H. Simard et Pierre Deschênes. La recherche porte sur la gestion participative en santé et sécurité du travail. La première des quatre phases de ladite recherche est l'élaboration du portrait des attitudes des travailleurs face à la problématique de la santé et de la sécurité du travail. Cette étape sert de base aux trois étapes suivantes et détermine la variable-contrôle nécessaire à l'expérimentation future.

* * *

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
REMERCIEMENTS.	ii
AVANT-PROPOS	iv
TABLE DES MATIERES	v
LISTE DES ANNEXES.	x
LISTE DES TABLEAUX	xii
INTRODUCTION	1
<u>CHAPITRE I : OBJET SOCIAL.</u>	5
INDUSTRIALISATION.	6
Historique.	6
Géographie et population.	13
Secteurs économiques dominants.	15
Situation syndicale	17
ETAT ACTUEL DE LA SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL AU SAGUENAY - LAC ST-JEAN.	21
Dossiers.	21
Coûts	26
LEGISLATION.	30
Historique.	30
La Loi 17 (législation lors de l'enquête)	35
<u>CHAPITRE II : METHODOLOGIE</u>	39
INTRODUCTION	40

	<u>Pages</u>
ECHANTILLONS.	40
Les industries	40
Les sujets	41
INTERVIEWS.	43
Interviewers	43
Formation.	44
PROTOCOLE D'ENTREVUE.	45
La validation.	45
1ère version	45
2e version	46
3e version	47
Entrevues.	50
ANALYSE DE CONTENU.	50
Analystes.	50
Formation.	51
Méthode.	51
1. Analyse de contenu thématique.	51
2. Grille d'analyse	51
3. Analyse.	52
4. Validation	52
Compilation des données.	53
<u>CHAPITRE : RESULTATS ET DISCUSSIONS.</u>	54
INDIVIDU.	55
Au plan personnel.	55
Importance de la santé et de la sécurité du travail	55
La santé et la sécurité du travail, objet de	
préoccupation.	57
Façon de s'en préoccuper	58
Moi par rapport aux autres	59
Au plan de la tâche.	60
Préoccupation de la santé et de la sécurité du	
travail dans l'exécution de la tâche	60

	<u>Pages</u>
Explication relative à la préoccupation de la santé et sécurité du travail dans l'exécution de la tâche.	61
Façon de vivre la santé et la sécurité du travail dans la tâche.	62
Les conditions dangereuses	64
Par rapport au poste de travail.	65
Nécessité de se préoccuper de la santé et de la sécurité du travail.	65
Travail seul ou en équipe.	66
En dehors du temps de travail.	67
Représentation de la santé et de la sécurité du travail.	67
Exemples	69
Commentaires	70
Commentaires libres.	70
Evaluation de l'entrevue	71
Cotation	71
Explications de la cotation.	72
LES AUTRES TRAVAILLEURS	72
Perception des autres travailleurs	72
Préoccupation des autres travailleurs face à la santé et à la sécurité du travail.	72
Partage de la responsabilité	73
Conscience du danger	75
Solidarité, complicité entre travailleurs.	76
Sens des responsabilités	77
Communication avec les autres.	77
Fréquence où l'on s'en parle	77
Dans quel sens?	79
A quel moment?	80
ENTREPRISE.	81
Votre entreprise et la santé et la sécurité du vail	81
Représentation importante de la santé et de la sécurité du travail de votre entreprise.	81
Exemples de préoccupation.	83

	<u>Pages</u>
Perception des patrons.	84
Comportements des patrons	84
Réactions des patrons aux demandes des travailleurs.	85
VOTRE SYNDICAT OU REGROUPEMENT DES TRAVAILLEURS.	86
Implication	86
Préoccupation de votre syndicat: pour la santé et la sécurité du travail.	86
Exemples de préoccupation	87
Comportements du syndicat	87
Formation	88
Diffusion de l'information.	88
Promotion d'activités	88
ETAT	89
Connaissance.	89
Organismes intéressés à la santé et à la sécurité du travail.	89
Identification de ces organismes.	90
Leur rôle	91
Paritarisme	92
Association paritaire	92
CONCLUSION	94
BIBLIOGRAPHIE.	100
ANNEXES.	111

LISTE DES ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I Droits et obligations de la Loi 17.
- ANNEXE II Recherche sur l'impact d'un modèle de gestion participative sur le changement des attitudes relatives à la santé et à la sécurité du travail.
- ANNEXE III Pré-enquête: regroupement des questions par thèmes (1ère version).
- ANNEXE IV Schéma d'entrevue de la pré-enquête (2e version).
- ANNEXE V Cadre de référence de la pré-enquête (3e version).
- ANNEXE VI Bibliographie: formation pour l'analyse de contenu.
- ANNEXE VII Grille d'analyse.
- ANNEXE VIII Réponses obtenues et % des répondants.

* * *

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES TABLEAUX

	<u>Pages</u>
TABLEAU I Identification de la région du Saguenay - Lac St-Jean	13
TABLEAU II Répartition de la population du Saguenay - Lac St-Jean	15
TABLEAU III Liste des emplois par industrie du Saguenay - Lac St-Jean.	18
TABLEAU IV Affiliation syndicale au Saguenay - Lac St-Jean dans le secteur privé, 1982 et 1984	20
TABLEAU V Dossiers ouverts en 1984 à la CSST suite à des lésions professionnelles dans l'ensemble du Québec	23
TABLEAU VI Proportion des dossiers ouverts en 1984, suite à des lésions professionnelles en proportion du nombre de travailleurs de la région du Saguenay - Lac St-Jean	24
TABLEAU VII Participation au programme social de la CSST par les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean	25
TABLEAU VIII Nombre des demandes régionales d'ouverture de dossiers à la CSST selon les programmes et pourcentage par rapport au total des demandes québécoises	27

Pages

TABLEAU IX	Demandes d'ouverture de dossier à la CSST selon les secteurs industriels de l'industrie du bois et de première transformation des métaux dans la région du Saguenay - Lac St-Jean	28
TABLEAU X	Montants déboursés par la CSST pour des accidents du travail au Saguenay - Lac St-Jean en 1984	29
TABLEAU XI	Représentation de l'échantillon de la recherche: industries et sujets	42
TABLEAU XII	Cadre de référence de la pré-enquête	48

* * *

INTRODUCTION

INTRODUCTION

La santé et la sécurité du travail représente une préoccupation sociale qui prend de plus en plus d'importance au cours des dernières années. Ce phénomène s'illustre bien par l'évolution parcourue dans les lois qui touchent cette dimension sociale. Aujourd'hui, selon la nouvelle législation, la santé et la sécurité du travail est prise en charge par le gouvernement, les employeurs, les syndicats et les travailleurs.

La présente étude, cherche à déterminer quelle est l'attitude des travailleurs et des employeurs des industries du bois et de celles de transformation des métaux, face à la santé et à la sécurité du travail. A notre connaissance, la littérature ne rapporte pas d'étude qui traite des attitudes des travailleurs face à la santé et à la sécurité du travail dans ces deux secteurs d'activité économique. Cependant, dans la réalité de la santé et de la sécurité du travail, ces groupes de travailleurs sont les acteurs de première importance. Leurs attitudes sont déterminantes dans le processus d'élaboration de comportements appropriés. Un portrait des attitudes des travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean est aussi un indicateur de la réalité vécue en santé et sécurité du travail.

L'attitude est une réponse émotionnelle positive ou négative à des stimuli sociaux ou aux mots qui les représentent. La réponse

émotionnelle se traduit par des réponses physiologiques telles l'augmentation du rythme cardiaque ou du rythme respiratoire, la transpiration, etc. Les stimuli sociaux se caractérisent par leurs interactions avec l'être humain. Il peut s'agir de personnes, d'idéologies, d'évènements. La santé et la sécurité du travail est un stimulus social. L'attitude est très importante dans l'élaboration du comportement humain. En effet, une attitude positive déclenche des comportements d'approche alors qu'une attitude négative déclenche, pour sa part, des comportements d'évitement. Dans la présente étude, le portrait des attitudes des travailleurs donne des indices importants sur la façon dont ces travailleurs agissent face à la santé et à la sécurité du travail.

La définition des attitudes, ci-haut mentionnée, représente les idées de l'auteure et n'implique d'aucune façon les deux responsables de la recherche.

L'étude poursuit deux objectifs précis. Le premier cherche à comprendre par le biais du portrait des attitudes, la réalité de la santé et de la sécurité du travail au Saguenay - Lac St-Jean, tel que vécu par les travailleurs. Le deuxième objectif, d'ordre méthodologique, veut développer un outil validé de cueillette de données auprès des travailleurs du secteur du bois et du secteur des métaux.

Le premier chapitre situe la santé et la sécurité du travail comme objet social de la recherche. Les thèmes couverts sont l'histoire de l'industrialisation de la région du Saguenay - Lac St-Jean, les

statistiques québécoises et régionales de la santé et de la sécurité du travail et les différentes étapes suivies par la législation en rapport avec la santé et la sécurité du travail.

Le deuxième chapitre concerne la méthodologie de la recherche. De façon détaillée, nous voyons les différentes étapes de la démarche expérimentale empruntée par la recherche soit, le protocole d'entrevue, les interviewers, l'entrevue, l'échantillon et l'analyse de contenu.

Enfin, le troisième chapitre élabore les résultats obtenus dans la recherche par une discussion pour chacun des thèmes travaillés.

CHAPITRE I

OBJET SOCIAL

CHAPITRE I

OBJET SOCIAL

INDUSTRIALISATION

Il est intéressant de localiser la problématique de la santé et de la sécurité au travail dans le contexte régional du Saguenay - Lac St-Jean. Pour ce faire, la première partie du chapitre élabore l'historique et la situation actuelle de l'industrialisation régionale. La deuxième partie précise l'importance des lésions et maladies professionnelles telles que vécues au Saguenay - Lac St-Jean. Enfin, la troisième partie nous aide à comprendre la nouvelle philosophie gouvernementale en santé et sécurité du travail par un survol des différentes étapes législatives à travers l'histoire et par une étude des principaux points de la loi 17.

Historique

Pour relater l'histoire économique de la région du Saguenay - Lac St-Jean, nous empruntons les divisions de Lapointe, Prévost et Simard, 1981. Selon ces auteurs, l'économie régionale se développe à travers trois grandes époques: 1) la naissance d'une économie traditionnelle (1550-1896); 2) à l'heure d'un décollage économique prometteur (1880-1930); 3) à la recherche d'une vitesse de croisière économique normale (1900-1979). (1)

(1) LAPOINTE, A., PREVOST, P., SIMARD, J.P., Economie régionale du Saguenay - Lac St-Jean, 1981, p. 18.

1. Naissance d'une économie traditionnelle, 1550-1896

A cette époque, le Saguenay est déjà connu en Europe, particulièrement Tadoussac. Les pêcheurs de morue se rendent à l'embouchure du Saguenay mais les contacts avec les amérindiens se limitent à peu de chose. Vers les années 1560, la découverte d'un nouveau procédé de conservation du poisson transforme ces relations, jusqu'à ce jour, réduites. Les pêcheurs construisent maintenant des échafauds pour le séchage de la morue et construisent aussi des établissements pour leur séjour en terre étrangère. Les européens s'y installent du début mai à la fin août. Des relations plus importantes se développent entre amérindiens et européens. Un commerce d'échange se pratique, les autochtones fournissent des fourrures aux pêcheurs et ces derniers leur donnent des hâches, des couteaux et des marmites en fer.

Les amérindiens de Tadoussac et les montagnais, organisent et développent habilement ce commerce. Ils deviennent les seuls intermédiaires entre les chasseurs autochtones de l'intérieur des terres et les commerçants de fourrures européens. Leur secteur couvre tout le bassin hydrographique de la rivière Saguenay jusqu'à la tête des rivières tributaires du Lac St-Jean. Vers les années 1650, la petite vérole fait de graves ravages parmi les populations amérindiennes. Une ère de famine et de misère sévit. Les français en profitent pour s'emparer de ce grand territoire tant convoité. Désormais, la région est louée par des compagnies spécialisées dans le commerce des fourrures.

La fourrure cède la place au commerce du bois avec l'arrivée des Vingt-et-un au Saguenay en 1838. Si dans un premier mouvement, le désir populaire en est un de colonisation, la Compagnie de la Baie d'Hudson, détentrice du bail des Postes du roi, s'y oppose catégoriquement. Le compromis accepté est l'ouverture de la région pour le commerce du bois. La Compagnie demeure elle-même à la direction de cette nouvelle activité économique et toutes ses installations déjà en place servent aussi pour le commerce du bois. Finalement, la licence passe de la Compagnie à la Société des vingt-et-un.

On ne peut dissocier la Société des vingt-et-un et William Price. Des documents historiques démontrent que ce dernier a la main mise sur la Société. En 1842, la direction des opérations forestières régionales passe aux mains de William Price. Jusqu'à la mort de celui-ci, en 1867, l'industrie forestière ne cesse de croître. Le monopole de William Price s'étend à cette époque, sur toutes les forêts du Saguenay et atteint le Lac St-Jean. Trois de ses fils prennent la relève. Malheureusement, une crise économique et le grand feu de 1870 alliés à une sévère compétition, freinent l'élan de la nouvelle association "Price Brothers". Le dernier vivant des trois frères n'a pas les qualités d'administrateur de ses prédécesseurs et il délaisse son monopole saguenéen. Conséquemment, ses scieries dépérissent et de nouveaux propriétaires s'emparent d'une partie de ce marché. C'est un groupe d'hommes d'affaires de Chicoutimi qui prend la relève de Price.

Cette époque correspond au mouvement de colonisation qui se vit au Québec. Les terres du Saguenay - Lac St-Jean s'inscrivent dans ce courant. L'opinion commune propage l'idée que le salut des canadiens français réside dans le retour à la terre et la conquête du sol, ce qui assure la sauvegarde de leur langue, de leur foi et de leurs institutions. C'est ainsi qu'en 1842, commence l'occupation humaine de la vallée du Saguenay et du Lac St-Jean. Les premières années sont difficiles pour le colon-bûcheron. Son emploi de bûcheron ne lui laisse pas suffisamment de temps pour ses travaux des champs. De plus, son ravitaillement se fait à crédit au magasin de la Compagnie Price. Le colon est ainsi pris dans un cercle vicieux. Le gouvernement n'impose aucune législation.

La Confédération de 1867 amène l'implication de l'état dans la colonisation. Le gouvernement reprend la gestion par société mais cette fois-ci, les sociétés sont purement civiles, calquées sur la division par municipalité, comté et district. En 1874, soixante-douze sociétés sont incorporées mais trente-sept sont actives. La décadence de ce mouvement s'explique par un manque d'organisation pour l'arrivée des nouveaux venus, par l'absence de publicité et surtout par la spéculation exercée sur les terres abandonnées par les propriétaires absents. En 1877, le gouvernement repense sa politique de colonisation. Il publie un annuaire d'informations, le "Guide du Colon", débloque des fonds pour les chemins de colonisation et les journaux encouragent le mouvement.

2. Décollage économique prometteur, 1880-1930

L'établissement des colons demeure spontané, individuel et désorganisé. De plus, les sociétés tombent dans l'inactivité et empêchent le gouvernement de jouer son rôle. C'est avec la Société nationale des canadiens français que la situation s'améliore. Les sociétés reprennent leurs anciennes structures de 1849. Le chemin de fer arrive à Chambord en 1888 et donne un nouveau souffle à la région. On voit le Saguenay - Lac St-Jean comme exportateur de fourrures, de bois, de blé, de fourrages, de fromage, d'animaux, de pulpe et de papier. C'est ce phénomène que l'on baptise l'utopie saguenéenne.

Deux hommes marquent particulièrement l'économie régionale du temps, Alfred Dubuc et William Price. Ces deux individus s'affrontent durant trente ans dans le même secteur économique, soit l'industrie de la pulpe et du papier. Dubuc gravit les échelons de l'économie régionale et devient en 1908, à la tête de la Compagnie de pulpe de Chicoutimi, la plus grande usine du genre au Canada. En 1916, la présidence de la North American Pulp and Paper, lui assure la direction de la plus puissante compagnie de production de pulpe et de papier en Amérique. La conjoncture économique d'après-guerre et la compétition des pays scandinaves causent le début de l'effondrement de l'empire de Dubuc.

William Price hérite d'une compagnie moribonde. Il change cette compagnie familiale en une compagnie à fonds anonymes. Sa tentative de

rapprochement avec l'équipe Guay-Dubuc échoue. Il se tourne vers d'autres collaborateurs. Il construit l'usine de Jonquière et celle de Kénogami. Il se lance aussi dans la construction du barrage de l'Isle-Maligne.

L'année 1924 est à la fois témoin de la mort de William Price et témoin de la faillite de J.-E.-A. Dubuc

3. Recherche d'une vitesse de croisière économique normale, 1900-1979

Depuis le début de son histoire économique, l'eau joue un rôle de premier plan dans le développement industriel régional. Les premiers temps sont marqués par l'utilisation de l'eau pour le fonctionnement des scieries et ensuite pour le transport du bois. L'étape suivante se caractérise par les débuts de l'utilisation de l'eau comme source d'énergie électrique. C'est ainsi qu'apparaissent les constructions des centrales électriques, les grands réservoirs régulateurs d'eau. Ces aménagements permettent de répondre aux besoins de différentes industries. Ce sont ces travaux qui sont responsables du rehaussement des eaux des lacs Kénogami et St-Jean.

En 1925, l'Aluminium Company of America s'établit au Saguenay. On construit près de l'usine hydroélectrique d'Isle-Maligne une usine d'électrolyse et une ville à l'usage des employés.

De plus, on augmente les réserves d'électricité par la construction du barrage de Chute-à-Caron. La compagnie d'aluminium se libère de la maison-mère américaine en 1928 et devient l'Alcan.

L'industrie de l'aluminium atteint une production intéressante et l'industrie papetière, pour sa part, suit le même mouvement et se porte bien. Nous pouvons conclure en disant que l'économie régionale d'aujourd'hui repose sur une production primaire qui est exportée pour transformation. Le pouvoir décisionnel n'est pas régional mais vient des grands centres urbains nord-américains. La région du Saguenay - Lac St-Jean est une région exportatrice de matières premières.

TABLEAU I

IDENTIFICATION DE LA REGION DU
SAGUENAY - LAC ST-JEAN

Population:	306 000 h.
Superficie:	156 000 Km ²
Principales industries:	pâtes et papiers aluminium forêt mine
Principales villes:	Jonquière Chicoutimi

Ce cheminement historique, nous amène à la région du Saguenay - Lac St-Jean telle qu'elle est aujourd'hui. Nous verrons, non pas le portrait régional dans son ensemble, mais les thèmes pertinents à la présente étude soit: 1) géographie et population; 2) secteurs économiques dominants et 3) représentation syndicale.

Géographie et population

Le Saguenay - Lac St-Jean se situe au nord des régions administratives de la Mauricie - Bois Francs et du Québec, au sud de la région du Nouveau Québec, à l'est de celle de l'Abitibi - Témiscamingue et à l'ouest de la région de la Côte-Nord. La région 02, Saguenay - Lac St-Jean, se compose de trois sous-régions bien circonscrites, le Saguenay, le Lac St-Jean et Chibougamau-Chapais.

La population de la région Saguenay - Lac St-Jean représente 4.7% de la population totale du Québec, soit 300 825 personnes au recensement de 1981. En 1984, la population de cette région se chiffre à 306 000. La répartition de la population régionale se situe comme suit: la sous-région du Saguenay est la plus peuplée avec 58% de la population soit 175 000 personnes, le Lac St-Jean compte 37% de la population avec 111 000 personnes et la sous-région Chibougamau-Chapais pour sa part, totalise 5% de la population régionale avec 15 541 personnes.

La croissance démographique a été presque nulle entre les années 1961 et 1976. Cependant, entre les années 1976 et 1981, cette croissance a été significative de 5.8%. Ce phénomène s'explique par une hausse de la natalité et une amélioration du bilan migratoire surtout un exode moins important des jeunes. La population est vieillissante mais les groupes d'âge les plus actifs sur le marché du travail, les 15-64 ans, sont encore majoritaires et représentent 69% de la population.

TABLEAU IIREPARTITION DE LA POPULATION DU
SAGUENAY - LAC ST-JEAN (1981)

VILLES	POPULATION
Jonquière	60 354 h.
Chicoutimi	60 054 h.
Alma	26 322 h.
Ville de La Baie	20 935 h.
Roberval	11 429 h.
Chibougamau	10 732 h.
St-Félicien	9 058 h.
Dolbeau	8 766 h.

Secteurs économiques dominants

1. Forestier

Le secteur forestier fournit directement 12% des emplois de la région Saguenay - Lac St-Jean. L'abattage occupe 4 600 travailleurs. Les scieries pour leur part, donnent de l'emploi   2 700 personnes. Les usines de pâtes et papier emploient 4 900 travailleurs. Le total des travailleurs du secteur forestier atteint 12 200.

2. Manufacturier

Le secteur manufacturier est peu diversifié. Nous retrouvons 41.9%

des emplois manufacturiers dans l'aluminium soit 9 000 emplois. Les P.M.E., au nombre de 400, demeurent très dépendantes des grosses entreprises. Elles sont en majorité modestes car 70% emploient entre 1 à 40 employés. De plus, pour la très grande partie, leur marché se limite à la région. Elles représentent 25% de l'emploi manufacturier régional. Le total des emplois du secteur manufacturier dans la région du Saguenay Lac St-Jean atteint 22 072 emplois dont près de 80% dans les grandes entreprises de plus de 200 employés.

3. Agro-alimentaire

C'est surtout l'industrie laitière qui domine ce secteur. D'ailleurs, elle occupe 80% du territoire agricole. Le secteur agro-alimentaire donne 5 300 emplois au Saguenay - Lac St-Jean.

4. Minier

Les mines sont la principale activité économique de la sous-région Chibougamau-Chapais. C'est de cette sous-région du Saguenay - Lac St-Jean que nous vient 33% du cuivre extrait au Québec, 30% de l'argent, 20% de l'or et 10% du zinc. Le secteur minier représente 2 200 emplois. C'est l'or qui occupe la majorité des mineurs vu la concurrence internationale qui affecte le marché des autres métaux.

5. Tertiaire

Le secteur tertiaire représente 59.6% de la main-d'oeuvre régionale.

Le Saguenay - Lac St-Jean possède 2 832 entreprises commerciales, 80 établissements hôteliers et 402 restaurants. Depuis 1981, le pourcentage d'emplois est resté stable alors qu'il augmente dans le reste du Québec.

Situation syndicale

La région du Saguenay - Lac St-Jean possède le taux de syndicalisation le plus élevé parmi les régions québécoises. En 1982, ce taux s'élevait à 55.9% dans le secteur privé. Ce pourcentage inclut les membres de l'UPA.

La CSN, recrute 36.6% des travailleurs syndiqués du secteur privé de la région. Elle compte cent quarante-neuf syndicats qui regroupent 17 700 membres. Officiellement, ce nombre s'élève à 11 000 cotisations pleines. La différence entre les deux chiffres représente les travailleurs à temps partiel qui cotisent au syndicat. La CSN occupe une grande partie du secteur des pâtes et papier, sauf deux usines: Domtar à Dolbeau et Donohue à Saint-Félicien. Elle compte 5 000 membres répartis dans de gros établissements, Abitibi-Price, Consolidated Bathurst, Cascades et Kruger. Elle est aussi très active dans le secteur commercial où elle compte entre 4 et 5 000 membres. On les retrouve principalement dans les magasins Provigo, Métro, Steinberg, Woolco, Zeller's.

TABLEAU III

LISTE DES EMPLOIS PAR INDUSTRIE
DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN

<u>ENTREPRISES</u>	<u>VILLES</u>	<u>NOMB. D'EMPLOYES</u>
SECAL (Société d'électrolyse et de chimie Alcan)	Jonquière	6 300 (sept. 83)
Papeterie Kénogami, Abitibi-Price (pâtes et papiers)	Jonquière	1 204 (sept. 83)
Price Cartonnerie (pâtes et papiers)	Jonquière	372 (sept. 83)
Industrie Couture Ltée (produits métalliques)	Chicoutimi	215 (oct. 83)
Le Progrès du Saguenay Ltée (imprimerie)	Chicoutimi	211 (oct. 83)
Sears (magasin à rayons)	Chicoutimi	480 (oct. 83)
Bell Canada (services publics)	Chicoutimi	405 (oct. 83)
Price, usine Alma (pâtes et papiers)	Alma	964 (sept. 83)
SECAL (lingots d'aluminium)	Alma	649 (sept. 83)
Alma mécanic inc. (produits métalliques)	Alma	145 (sept. 83)
Compagnie Domtar Ltés (pâtes et papiers)	Dolbeau	625 (mai 83)
Consolidated Bathurst Ltée (pâtes et papiers)	La Baie	1 160 (nov. 81)
SECAL (lingots d'aluminium)	La Baie	600 (nov. 81)
Campeau Corp. (exploitation forestière)	Chibougamau	135 (sept. 81)
7 mines en opération (cuivre et or)	Chibougamau	1 050 (sept. 81)
Chantier Chibougamau (transformation du bois)	Chibougamau	372 (sept. 81)

La FSSA regroupe quatorze syndicats, totalisant 7 000 membres, tous à l'emploi de la Compagnie Alcan. Il est bon de noter que trois usines de l'Alcan ne sont pas syndiquées présentement. Elles totalisent 800 travailleurs du secteur aluminium.

La FSA a vu le jour dans la région, il y a quelques années, soit en 1972. Elle se caractérise par sa volonté de concertation et de collaboration avec les employeurs. La productivité et la rentabilité font partie de ses préoccupations. Elle regroupe quinze syndicats et environ 1 150 membres.

La FTQ compte vingt-six syndicats, soixante-dix unités d'accréditation pour un total de 6 000 membres. Elle se retrouve dans les municipalités (Jonquière, Alma, Roberval, Dolbeau), dans les pâtes et papiers, le secteur forestier, la construction, les hôpitaux et à l'Hydro-Québec.

La CSD regroupe 2 000 membres au Saguenay - Lac St-Jean. Ses membres se retrouvent à l'intérieur de trente syndicats et cent treize établissements. Elle est présente surtout dans les scieries, le transport, les garages et les commerces.

Comme l'indique le tableau IV, les autres centrales syndicales ont une présence plutôt réduite dans la région.

Abréviation

CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
FSA	Fédération des syndicats autonomes
FSSA	Fédération des syndicats du secteur aluminium
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec

TABLEAU IV

AFFILIATION SYNDICALE AU SAGUENAY - LAC ST-JEAN
DANS LE SECTEUR PRIVE, 1982 ET 1984

SYNDICATS	Nombre	%	Nombre	%
CSN	10 336	38,4	11 025	36,6
FSA et FSSA	8 346	31,1	8 154	27,1
FTQ	4 547	16,9	5 826	19,4
UPA	1 535	5,7	1 955	6,5
CSD	1 383	5,1	2 027	6,7
CTC	517	1,9	850	2,8
CEQ	243	1,0	248	0,8
	26 907	100,0%	30 085	100,0%

ETAT ACTUEL DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL AU SAGUENAY - LAC ST-JEAN

Les pages suivantes présentent de façon succincte des données statistiques qui situent les services dont se sont prévalus les travailleurs québécois et régionaux à la Commission de la santé et de la sécurité du travail. La présentation se fait surtout à l'aide de tableaux. Ainsi, nous pouvons visualiser un ensemble de données et les situer dans des contextes qui les rendent significatives à l'intérieur de réalités de différents niveaux d'interprétation en rapport avec la présente recherche.

Les secteurs manufacturiers qu'étudient la recherche, concernent les industries du bois, des pâtes et papier et celles de première transformation des métaux. Ces industries fournissent 84,2% des emplois du secteur manufacturier régional. (1) Ces deux secteurs d'activités industrielles se retrouvent à l'intérieur des groupes prioritaires qu'a identifiés la Commission de la santé et de la sécurité du travail en 1981.

Dossiers

En 1984, dans la région du Saguenay - Lac St-Jean, la Commission de santé et de sécurité du travail a ouvert 16 132 dossiers suite à des lésions professionnelles, soit 4,6% de tous les dossiers du Québec. (2)

(1) Industrie commerce et tourisme, délégation régionale.

(2) C.S.S.T. 1985, Rapport annuel 1984, p. 53.

Le tableau V, compare la région 02 avec les autres régions administratives du Québec, pour l'ouverture desdits dossiers.

La proportion de dossiers ouverts à la suite de lésions professionnelles selon le nombre de travailleurs de la région correspond à 21% (voir tableau VI). Le Saguenay - Lac St-Jean s'y classe au sixième rang. Il faut noter que les dossiers de prestations sont ouverts dans la région où réside le travailleur et non dans la région de localisation de l'établissement où il travaille. Les taux inscrits au tableau VI ne peuvent donc pas être interprétés comme des taux d'incidence.

Au saguenay - Lac St-Jean, la Direction régionale de la Commission reçoit les cotisations de 7 957 établissements. Au total, 76 895 travailleurs sont couverts par les services offerts. Les tableaux III et IV illustrent les demandes faites en 1984 à la Commission et les secteurs où elles s'adressent. Les réclamations les plus nombreuses se situent au niveau des demandes de prestations. En ordre d'importance quantitative, on retrouve en 1984, 1) les accidents sans perte de temps: 8 967 dossiers, 2) les accidents avec perte de temps: 6 404 dossiers, 3) les retraits préventifs: 696 dossiers. La représentation syndicale importante telle que vécue dans la région, forme des travailleurs qui connaissent leurs droits relatifs à la santé et à la sécurité du travail.

Cette réalité régionale se précise à l'intérieur des données du tableau IX qui concernent les 48 industries du bois et les 8 industries

de première transformation des métaux de la région du Saguenay - Lac St-Jean. Deux points importants caractérisent le tableau. Premièrement, les services les plus utilisés par les travailleurs régionaux sont les mêmes que ceux demandés par l'ensemble des travailleurs québécois soit, les demandes de prestations. Deuxièmement, malgré un nombre d'établissements six fois inférieur au nombre total d'industrie du bois, les industries de première transformation des métaux drainent la grande majorité des demandes d'ouverture de dossiers à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

TABLEAU V

DOSSIERS OUVERTS EN 1984 A LA C.S.S.T. SUITE A
DÉS LESIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENSEMBLE
DU QUEBEC

REGION	Nombre de dossiers	%
Ile-de-Montréal	85 510	25,7
Montréal	61 911	17,8
Laval-Laurentides	51 963	14,9
Québec	49 988	14,4
Mauricie-Bois Francs	21 524	6,2
Saguenay - Lac St-Jean	16 132	4,6
Estrie	15 529	4,5
Bas St-Laurent - Gaspé	12 872	3,7
Outaouais	11 641	3,4
Abitibi-Témiscamingue	10 429	3,0
Côte-Nord	6 163	1,8
TOTAL	347 662	100,0%

Source: Rapport annuel, C.S.S.T. 1984.

TABLEAU VI

PROPORTION DES DOSSIERS OUVERTS EN 1984, SUITE A DES
LESIONS PROFESSIONNELLES EN PROPORTION DU NOMBRE DE
TRAVAILLEURS DE LA REGION DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN

REGION	%	Position
Laval-Laurentides	33	1
Abitibi-Témiscamingue	26	2
Montréal	26	2
Ontario	25	4
Estrie	23	5
Saguenay - Lac St-Jean	21	6
Mauricie - Bois Francs	19	7
Bas Saint-Laurent - Gaspésie	18	8
Côte Nord	18	8
Québec	13	10
Ile de Montréal	11	11
Ensemble du Québec	17	

Source: Rapport annuel 1984, C.S.S.T., p. 54, Québec 1985.

TABLEAU VII

PARTICIPATION AU PROGRAMME SOCIAL DE LA C.S.S.T PAR
LES TRAVAILLEURS DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN EN 1984

PROGRAMMES	Nombre de bénéficiaires	% du Québec
1) Retour à l'autonomie personnelle et sociale:		
- support psycho-social	155	4,1
- support à la formation	71	5,9
- support à l'adaptation du milieu de vie	25	8,2
2) Retour à l'emploi:		
- support à l'emploi	207	4,2
- subsides aux employeurs	33	2,3
3) Soutien du revenu:		
- stabilisation sociale et économique	124	3,1
N.B.: Un travailleur peut participer à plus d'un programme de réadaptation au cours de l'année.		

Source: C.S.S.T., Rapport annuel 1984.

Coûts

Ce deuxième point concernant les demandes d'ouverture de dossiers, influence directement les coûts inhérents aux services offerts aux travailleurs régionaux. Le total des déboursés, suite à des accidents, totalise \$2 070 000. pour les industries de premières transformations des métaux (voir tableau X). On remarque une importante différence face au total des déboursés des industries du bois. En effet, ce total se chiffre à \$94 000. Il représente 4,5% des déboursés du secteur de la transformation des métaux.

TABLEAU VIII

NOMBRE DES DEMANDES REGIONALES D'OUVERTURE DE
DOSSIERS A LA C.S.S.T. SELON LES PROGRAMMES ET
POURCENTAGE PAR RAPPORT AU TOTAL DES DEMANDES
QUEBECOISES

PROGRAMMES	Nombre de bénéficiaires	% du Québec
1) Dossiers d'interventions en prévention-inspection:		
- Assistance, évaluation et contrôle	573	4,1
- Enquêtes à la suite d'un accident	284	20,8
- Intervention à la suite d'une plainte	254	5,2
- Application du droit de refus	30	6,9
2) Mécanismes de prévention dans des établissements:		
- Programmes de prévention	128	6,8
- Comités de santé et sécurité	53	10,0
3) Demandes de prestations:		
- Accidents sans perte de temps	8 967	5,6
- Accidents avec perte de temps	6 404	3,7
- Maladies professionnelles	428	10,7
- Décès	12	8,8
- Retraits préventifs	696	9,8

Source: C.S.S.T., Rapport annuel 1984, p. 89.

TABLEAU IX

DEMANDES D'OUVERTURE DE DOSSIER A LA C.S.S.T.
SELON LES SECTEURS INDUSTRIELS DE L'INDUSTRIE
DU BOIS ET DE PREMIERE TRANSFORMATION DES
METAUX DANS LA REGION DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN

PROGRAMMES	Industries du bois: 48 établissements	Transformation des métaux: 8 établissements
1) Dossiers d'intervention en prévention-inspection:		
- Assistance, évaluation et contrôle	13	19
- Enquêtes à la suite d'un accident	-	33
- Intervention à la suite d'une plainte	3	17
- Application du droit de refus	-	10
2) Dossiers ouverts à la suite d'une demande de prestation:		
- Accidents sans perte de temps	91	793
- Accidents avec perte de temps	70	589
- Maladies profession- nelles	1	169
- Décès	-	-
- Retraits préventifs	-	4
TOTAL	178	1 634

Source: C.S.S.T., Rapport annuel 1984, Annexe statistique,
p. 24-25.

TABLEAU X

MONTANTS DEBOURSES PAR LA C.S.S.T. POUR DES
ACCIDENTS DU TRAVAIL AU SAGUENAY - LAC ST-JEAN
EN 1984

ACCIDENTS DU TRAVAIL	Industrie du bois	Transformation des métaux
Assistance médicale	\$ 5.	\$ 34.
Incapacité temporaire	\$ 54.	\$ 1 538.
Incapacité permanente et décès	\$ 34.	\$ 498.
TOTAL	\$ 94.	\$ 2 070.

* En milliers.

Source: C.S.S.T., février 1985.

LEGISLATION

Historique

Au Québec, comme ailleurs, l'industrialisation de la deuxième moitié du 19^e siècle s'installe et, avec elle, surgissent des problèmes inconnus jusqu'à cette époque. Ces nouvelles techniques et habitudes de travail font apparaître aussi des nouvelles difficultés humaines. Rapidement des scandales se dévoilent au public: l'exploitation des femmes, le travail de douze (12) heures et plus, le travail des enfants de huit (8) ans, les mauvaises conditions d'hygiène, etc... Devant ces situations, les gouvernements doivent prendre des moyens de protection pour les travailleurs et légiférer dans le secteur de la santé industrielle.

C'est ainsi que:

Le gouvernement Ross au Québec, adopte en 1885, l'*Acte des manufactures* qui doit régir la vie et la santé des ouvriers. De plus, cet acte légifère le travail des femmes et des enfants. Cependant, cette mesure demeure inopérante.

L'année suivante, en 1886, la Commission royale sur les relations du travail, avec le Capital au Canada est instituée. La Commission, lors de son passage au Québec en 1887, signale l'inopérance de l'*Acte des manufactures* et fait des recommandations sur le nombre élevé des

heures de travail. De plus, elle introduit la théorie du paiement collectif en cas de lésions.

C'est à la suite de cette Commission qu'en 1888, le gouvernement du Québec nomme trois (3) inspecteurs et qu'il établit les *Règlements des manufactures du Québec*.

En 1894, la *Loi des établissements industriels* remplace l'*Acte des manufactures* de 1885. Cette nouvelle loi québécoise ne s'applique pas aux mines. Et c'est en 1907 que le Québec institue la Commission sur les accidents du travail. En 1886, la Commission d'enquête fédérale reconnaît la théorie du risque professionnel.

Les recommandations de la Commission incitent le Québec à adopter la *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la répartition des dommages qui en résultera*. Cette loi introduit la notion de l'indemnisation. De plus, la Province y adopte la théorie du risque professionnel.

La loi de 1909 se heurte à plusieurs difficultés lors de son application. C'est pourquoi en 1923, on élabore la Commission d'études sur la réparation des accidents du travail. En 1928, après l'abrogation de la loi de 1909, apparaît la *Loi relative aux accidents de travail* qui augmente les indemnités et la *Loi concernant la Commission des accidents du travail* qui prévoit l'arbitrage des différends.

Les ouvriers demeurent insatisfaits de ces initiatives. Ils font des pressions pour obtenir que la responsabilité des lésions soit celle du patronat. Le gouvernement répond à ce mouvement par l'adoption de la nouvelle *Loi sur les accidents du travail* en 1931. Le 4 septembre 1931, voit la création de la Commission des accidents du travail. Par la nouvelle Loi, la Commission reçoit le mandat de la gestion d'un fonds d'indemnisation qui provient de la cotisation des employeurs à une mutuelle d'assurance pour les victimes du travail. La loi de 1931, innove en "reconnaissant" les victimes de maladies industrielles et en leur donnant le droit à l'indemnisation. C'est en 1938, que les camps forestiers sont régis par la nouvelle Loi; les mines et carrières doivent attendre l'année suivante pour être couvertes.

Les syndicats essaient d'obtenir des conditions de travail meilleures et une forme de protection dans leurs conventions collectives. Les employeurs s'impliquent dans des associations en matière de sécurité du travail. Malgré ces doubles efforts, le problème est présent et presque aussi entier. La raison se comprend facilement. Les efforts des employeurs et du gouvernement se portent sur les conséquences d'une situation dangereuse. Autrement dit, on demande aux travailleurs de s'adapter à ces conditions nuisibles sans transformer le milieu de travail afin de le rendre plus sécuritaire. Le travailleur de l'époque est peu renseigné en santé et sécurité du travail, il peut difficilement y jouer un rôle actif déterminant.

Progressivement, le gouvernement du Québec réalise la responsabilité qui lui revient dans le secteur de la santé et de la sécurité du travail. C'est ainsi qu'en 1971 et 1972, il repense les *Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines* ainsi que les *Règlements concernant les établissements industriels et commerciaux*.

Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, obtient en 1974, l'adoption du *Code de sécurité pour les travaux de construction*. C'est à l'Office de la construction du Québec qu'incombe l'application de ce Code. Durant la même année, ce ministère étudie la multiplicité des juridictions en santé et sécurité du travail et les problèmes qui en résultent. Toujours en 1974, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose et de silicose dans les mines et carrières*, est adoptée par le législateur.

La Commission des accidents du travail forme, en 1974, un groupe de travail qui étudie les objectifs et les structures de la Commission. En 1977, le groupe donne les bases du renouveau. La régionalisation des services d'indemnisation se réalise. Douze (12) bureaux régionaux se divisent le Québec.

En vertu de la Loi no 5, la *Loi sur les accidents du travail* subit des modifications: 1) un mécanisme d'ajustement annuel du salaire minimum assurable, 2) une indemnisation anticipée versée par l'employeur pour les cinq (5) premiers jours d'incapacité, 3) la juridiction

exclusive de la Commission des accidents du travail en première et deuxième instance.

La *Loi sur les accidents du travail* subit à nouveau des amendements en décembre 1978 par l'adoption de la Loi no 114. Cette mesure législative touche principalement les points suivants: a) modification du régime d'indemnisation, b) protection de la loi aux agriculteurs, c) simplification du système de classification des employeurs, d) augmentation des pouvoirs de la Commission au niveau de la réadaptation, e) clarification de la notion de maladie professionnelle, f) recommandation du droit d'être représenté par une personne autre qu'un avocat aux différentes instances. Ainsi, le législateur donne suite aux recommandations du livre blanc sur la *Santé et sécurité du travail* de 1978.

L'évolution de la situation sociale et économique, le développement d'autres régimes d'assurance sociale entraînent de nombreuses révisions des dispositions de la loi. L'année 1985 marque une étape importante dans ces réformes. Désormais on s'appuie sur le principe du remplacement du revenu pour l'indemnisation. On reconnaît au travailleur accidenté le droit à la réadaptation et le droit au retour au travail. Enfin, le 19 août 1985, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est mise en application.

La loi 17 (législation lors de l'enquête)

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est adoptée le 21 décembre 1979.

Par l'article 337, l'entrée en vigueur de la Loi se fait de façon progressive, i.e., à mesure que les différents articles sont proclamés par décrets. Ce mécanisme d'introduction permet la mise en place des mécanismes nouveaux nécessaires à l'application de la Loi. Car, la *Loi sur la santé et sécurité du travail* modifie la charte des droits et libertés de la personne ainsi que vingt-et-une autres lois.

Cette nouvelle législation en matière de santé et sécurité au travail apporte une grande innovation. Jusqu'à maintenant, les interventions de l'Etat se portaient essentiellement sur la réadaptation et l'indemnisation. Avec la nouvelle loi apparaît toute la notion de prévention. Elle met l'accent sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail. On ne demande plus au travailleur de s'adapter à son milieu de travail mais on modifie le milieu de travail en fonction du travailleur. L'objectif principal de la loi est l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Elle s'attaque aux causes mêmes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Alors que les anciennes lois en santé et sécurité du travail

reconnaissent peu la place du principal intéressé, le travailleur, la nouvelle loi lui reconnaît le droit à sa sécurité, à sa santé et à son intégrité physique. Les travailleurs et employeurs font partie du processus de réalisation de l'objectif de prévention. Cette participation se fait à trois (3) niveaux: celui de l'établissement ou chantier, celui de la branche du secteur industriel et celui de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. La loi prévoit des mécanismes qui permettent aux travailleurs et à leurs associations de participer de plein droit aux questions relatives à la santé et sécurité du travail.

Un autre nouvel élément qu'apporte la loi, est un effort de concertation des principaux agents intéressés à la santé et à la sécurité du travail. La concertation se fait en dehors du cadre conflictuel habituel des relations de travail. La participation des travailleurs et employeurs se réalise à l'extérieur du processus de la négociation collective. Cette participation se fait au niveau de l'établissement, que les travailleurs soient rattachés en syndicat ou non. Dans son effort de concertation, la loi demande la participation d'autres intervenants qui sont les départements de santé communautaire, les inspecteurs de la Commission, les médecins responsables des services de santé des établissements concernés.

Pour atteindre ses objectifs, la loi reconnaît des droits aux travailleurs et aux employeurs. Dans le même sens, elle crée pour les mêmes personnes des obligations et des mécanismes particuliers de

participation et de prévention. Les lois et obligations de la Loi 17, loi en vigueur au moment de l'enquête, sont élaborées et explicitées en annexe I.

La nouvelle *Loi sur la santé et la sécurité du travail* apporte des innovations intéressantes dans le monde du travail. Si auparavant, on s'occupait de réadaptation et d'indemnisation, aujourd'hui, on y ajoute des dimensions de prévention, de participation et de concertation. Le travailleur se retrouve au centre des préoccupations et en plus, par les différentes dispositions de la loi, il est membre actif des décisions concernant sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

La région du Saguenay - Lac St-Jean est ainsi cernée comme objet social de la recherche. L'histoire nous montre un développement industriel régional difficile. Encore aujourd'hui, les productions primaires sont exportées et la région ne possède pas de pouvoir décisionnel. La population régionale se situe majoritairement dans la sous-région du Saguenay et sa croissance démographique n'est pas importante. La population change peu. C'est dans la région du Saguenay - Lac St-Jean que se retrouve le plus haut taux régional de syndicalisation au Québec. Enfin, comme toutes les régions du Québec, la région du Saguenay - Lac St-Jean a vécu l'évolution législative de la santé et de la sécurité du travail. L'ère est maintenant à la prévention et à la participation. C'est précisément le point important que veut étudier la présente recherche. Il s'agit de vérifier si les travailleurs ont suivi les

changements philosophiques des lois du travail amorcés par l'Etat. Ces mêmes travailleurs sont-ils suffisamment préparés ou subissent-ils les idéologies des penseurs?

CHAPITRE II

METHODOLOGIE

CHAPITRE II

METHODOLOGIE

INTRODUCTION

Le présent chapitre décrit la méthodologie utilisée durant les différentes étapes de l'expérimentation. On y voit en premier lieu, la description de l'échantillon et les méthodes d'échantillonnage qui ont servi à son élaboration. En deuxième lieu, c'est la présentation des interviewers et celle de la formation qu'ils ont dû suivre pour être acceptés à l'intérieur de la recherche. Le troisième point décrit les différentes étapes à travers lesquelles le protocole d'interview est passé. On y retrouve aussi les points se rattachant au déroulement des interviews. En dernier lieu, toutes les étapes de l'analyse de contenu sont résumées et expliquées.

ECHANTILLONS

Les industries

Deux (2) secteurs industriels sont touchés par la recherche. Il s'agit des industries de première transformation de bois et des industries de première transformation de métaux. Ces deux (2) secteurs font partie du groupe II, désigné secteur prioritaire par la Commission de santé et sécurité du travail. ⁽¹⁾ L'échantillon se compose pour chacun

(1) Revue "Prévention", février 1983.

de ces secteurs, d'une industrie représentant une des quatre (4) catégories possibles: 1) artisanale, avec de 0 à 4 employés, 2) petite, avec de 5 à 49 employés, 3) moyenne, avec de 50 à 199 employés et grande avec 200 et plus d'employés. (1) Ces quatre (4) industries par secteur totalisent un échantillon de huit (8) industries. Le choix des industries s'est fait par méthode d'échantillonnage probabiliste aléatoire. Les limites territoriales de l'échantillon sont celles de la région administrative 02, soit la région du Saguenay - Lac St-Jean.

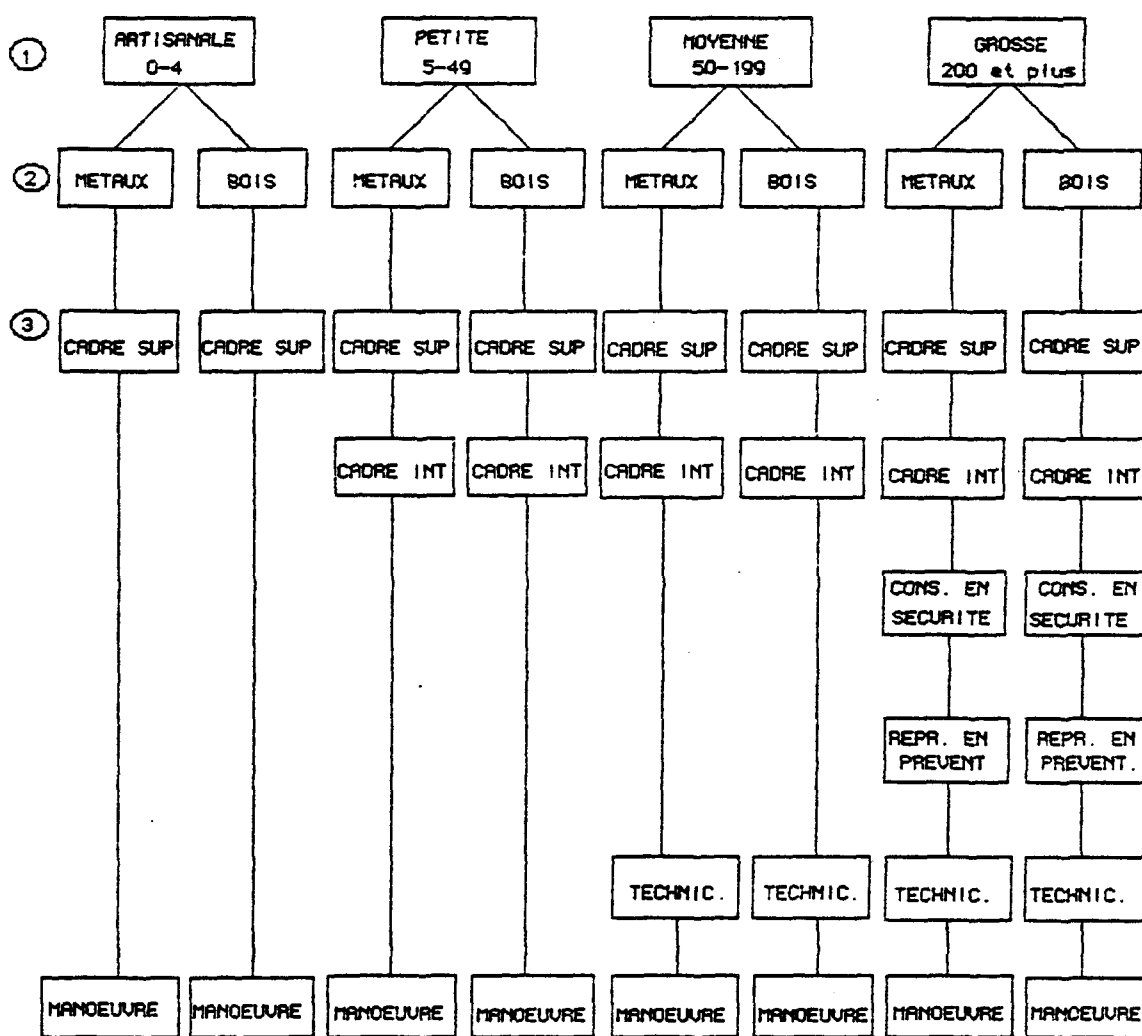
Les sujets

La population de la présente étude se recrute parmi les cadres et travailleurs de premier niveau des secteurs de la première transformation du bois et des métaux. Le choix des sujets s'est effectué selon la méthode d'échantillonnage non probabiliste intentionnel. En conséquence, tous les niveaux hiérarchiques de l'organigramme des industries sont couverts par la recherche. Les sujets se répartissent de la façon suivante: un cadre supérieur et un manoeuvre par industrie artisanale; un cadre supérieur, un cadre intermédiaire et un manoeuvre par petite industrie; un cadre supérieur, un cadre intermédiaire, un technicien et un manoeuvre par moyenne industrie; un cadre supérieur, un cadre intermédiaire, un conseiller en sécurité, un représentant en prévention un technicien et un manoeuvre par grosse industrie (voir Tableau XI).

(1) Catégorie du Ministère de l'Industrie et du Commerce (1984).

TABLEAU XI

REPRESENTATION DE L'ECHANTILLON DE LA RECHERCHE:
INDUSTRIE ET SUJETS



① TAILLE DE L'ENTREPRISE

② BRANCHES D'ACTIVITES

③ STATUTS HIERARCHIQUES

Les interviews se totalisent à trente, réparties en huit cadres supérieurs, six cadres intermédiaires, deux conseillers en sécurité, deux représentants en prévention, quatre techniciens et huit manoeuvres. Pour des raisons méthodologiques de fiabilité, trois interviews sont rejetées. L'échantillon final se rapporte à 27 sujets. L'âge des sujets s'échelonne entre 26 ans et 60 ans avec un âge moyen de 38.6 ans. Les sujets sont tous masculins, aucun des postes étudiés n'étant comblé par une femme dans les industries faisant partie de l'échantillon.

INTERVIEWS

Interviewers

Le choix des personnes qui devaient réaliser les interviews revêtait un caractère important. En effet, ces personnes seraient des acteurs de premier plan et leurs interventions devaient être de qualité professionnelle. De plus, une certaine expérience en relation humaine était nécessaire à la qualité du travail demandé. Conséquemment, le choix s'est porté sur dix étudiants complétant un Certificat en animation à l'Université du Québec à Chicoutimi. Leur connaissance sur la problématique des relations interpersonnelles, leur formation axée sur l'écoute des autres et leurs habilités à interagir avec les personnes et à faciliter les interrelations justifient ce choix. Au moment de l'expérimentation, les interviewers cumulaient un minimum de cent trente-cinq heures de formation spécifique en relations humaines.

Formation

Afin d'améliorer la qualité des entrevues à effectuer, les interviewers ont suivi un cours de trois crédits sur l'interview comme outil de cueillette de données. Le cours fut donné à la session d'été 1984 à l'Université du Québec à Chicoutimi. La formation donnée se divise en deux principaux points: le niveau théorique et le niveau pratique. La théorie couvre une première partie sur l'interview comme telle, ses bases théoriques dans le cadre d'une enquête psycho-sociale, ses techniques d'interview et son déroulement. La deuxième partie théorique couvre la problématique de la santé et de la sécurité du travail. Les notions sont générales et visent surtout l'appropriation de connaissances de base et le vocabulaire spécifique au sujet. La troisième partie théorique concerne le protocole d'interview. C'est à ce moment que sont travaillées la compréhension et l'intégration de l'outil de cueillette de données, le protocole.

La partie pratique se fait en trois étapes. La première étape consiste en une simulation d'interview en classe. Deux étudiants jouent le rôle d'un travailleur et d'un interviewer devant leurs pairs. Les commentaires permettent de se réajuster si besoin est. La deuxième étape est la simulation d'un interview sur un appareil magnétoscope. Le responsable de la formation se sert de l'enregistrement comme moyen de perfectionnement des étudiants lors du visionnement. La troisième étape est une pré-expérimentation. Les étudiants contactent un travailleur des milieux étudiés et expérimentent une interview. Tout comme

pour l'expérimentation, l'interview est suivie de sa transcription mot à mot. Cette fois, c'est le manuscrit qui est utilisé comme moyen d'apprentissage. Il permet de voir la qualité de la relation développée dans l'interview et l'apprentissage des techniques propres à la recherche de l'information. Le syllabus du cours se trouve à l'annexe II.

PROTOCOLE D'ENTREVUE

La validation

L'interview est le modèle de cueillette de données choisi pour obtenir des informations des milieux visés par la présente recherche. L'élaboration du protocole d'entrevue évolue à travers trois étapes, soit les trois versions par lesquelles le protocole s'est amélioré. Chaque version subit une expérimentation dans le milieu industriel qui engendre la version suivante:

1ère version

Cette première version est formulée d'après les rapports existants au niveau des enquêtes d'accidents et quasi-accidents, des observations mensuelles des milieux industriels, des procès-verbaux des réunions de comités de santé et sécurité ainsi que des rapports disponibles à la Commission de santé et sécurité du travail. La version première s'édifie aussi avec l'aide de publications spécialisées en santé et sécurité du travail. Quatre grands thèmes composent cette première version. Nous y retrouvons:

1. la responsabilité, couverte par neuf questions;
2. la circulation de l'information, couverte par dix questions;
3. la relation-communication, couverte par deux questions;
4. la perception générale, couverte par sept questions. (Voir annexe III).

Comme mentionné plus haut, cette première version passe par une étape de validation, soit des rencontres avec les travailleurs. Les commentaires obtenus, servent à l'élaboration de la deuxième version.

2ème version

Le deuxième modèle de protocole d'entrevue modifie le contenant de la première version plus que le contenu. En effet, pour faciliter la démarche d'entrevue et augmenter les possibilités dans la cueillette de données, le nombre de grands thèmes passe de quatre à onze. Le nouveau protocole d'entrevue couvre les thèmes suivants:

1. la signification de la santé et de la sécurité du travail avec trois questions;
2. les risques d'accidents et de maladies professionnelles avec quatre questions;
3. les causes d'accidents avec trois questions;
4. les mesures préventives avec six questions;
5. la participation avec dix questions;
6. l'information avec cinq questions;
7. les communications avec vingt-et-une questions;
8. la formation avec quinze questions;

9. la loi avec sept questions;
10. les commentaires libres;
11. la fiche signalétique avec huit questions. (voir annexe IV).

La deuxième version passe par la même étape de validation que la première. Suite aux commentaires obtenus, un nouveau schéma d'entrevue fut élaboré en vue de la troisième version du protocole.

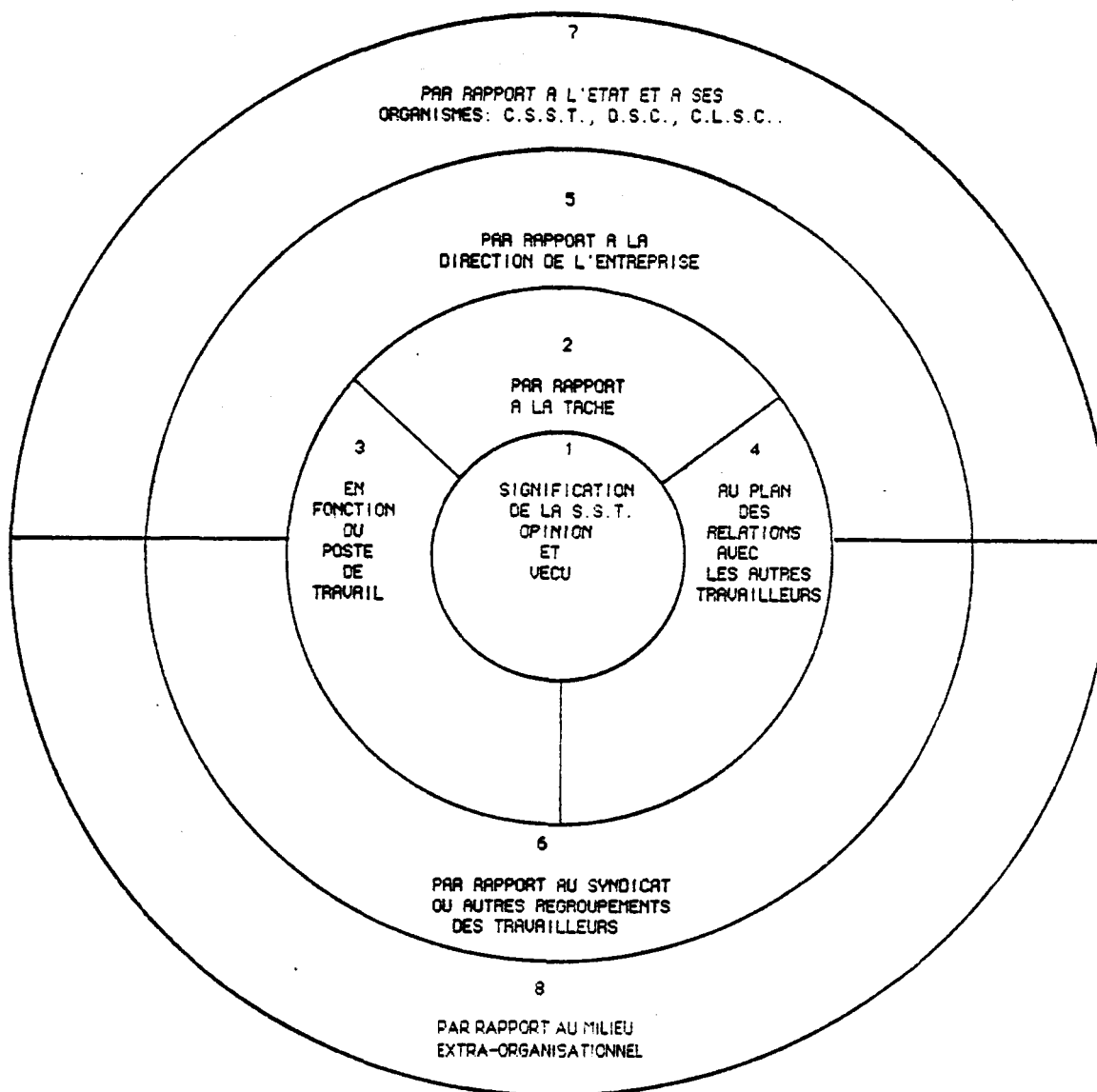
3ème version

La troisième forme du protocole d'entrevue se base sur un schéma de cercles concentriques dont le noyau est le travailleur lui-même, c'est-à-dire, la personne la plus concernée par la santé et la sécurité du travail. Le deuxième cercle se divise en trois parties qui représentent l'environnement immédiat de l'individu soit: sa tâche, son poste de travail et les autres travailleurs. Le troisième cercle représente la direction de l'entreprise et le regroupement syndical ou non syndical des travailleurs. Enfin, le dernier cercle se préoccupe des différents organismes d'état impliqués dans le processus de la santé et de la sécurité du travail et de la notion de santé et sécurité en milieu extra-organisationnel (voir tableau XII).

Le protocole d'entrevue qui en découle se compose des thèmes suivants:

1. signification générale de la santé et de la sécurité du travail avec six questions;

TABLEAU XII

CADRE DE REFERENCE DE LA PRE-ENQUETE

S.S.T. = SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

2. signification de la santé et de la sécurité du travail par rapport à la tâche avec trois questions;
3. signification de la santé et de la sécurité du travail par rapport au poste avec cinq questions;
4. relation avec les autres travailleurs avec cinq questions;
5. l'entreprise et la santé et la sécurité du travail avec deux questions;
6. le syndicat ou le groupement des travailleurs et la santé et la sécurité du travail avec deux questions;
7. l'Etat et la santé et la sécurité du travail avec trois questions;
8. la santé et la sécurité du travail en milieu extra-organisationnel avec deux questions;
9. les autres commentaires;
10. la validation des éléments de la fiche signalitique avec huit questions;
11. l'évaluation de l'interview avec deux questions. (voir annexe V).

La rédaction de la troisième version étant complétée, elle passe à l'étape de validation. Les commentaires obtenus des travailleurs décrivent une satisfaction, et selon eux, le questionnaire couvre tous les points pertinents à la santé et la sécurité du travail. C'est donc cette version qui est retenue comme protocole final d'entrevue et qui a servi aux interviewers lors de l'expérimentation.

Entrevues

En tout trente interviews ont été réalisées auprès des travailleurs de l'échantillon décrit plus haut. Vingt-et-une interviews ont été faites durant la période s'échelonnant de juillet à septembre 1984 et les neuf autres durant celle de septembre à décembre 1984. Selon les consignes de la recherche et grâce à la collaboration des industries impliquées, vingt-quatre interviews ont pu se faire à l'intérieur même du lieu de travail des personnes choisies. Pour les trois autres travailleurs, la rencontre a eu lieu à leur domicile. L'interview était enregistrée sur magnétophone et la dernière tâche de l'interviewer consistait à transcrire le mot à mot de la rencontre pour en permettre l'analyse de contenu. La confidentialité de l'interview était assurée au début de la rencontre.

ANALYSE DE CONTENU

Analystes

L'analyse de contenu des interviews est effectuée par quatre personnes. Premièrement, une stagiaire en sciences sociales qui terminait son baccalauréat à l'Université du Québec à Chicoutimi; deuxièmement, une étudiante en sciences de l'administration à la même université qui faisait un stage de trois crédits à l'intérieur de la présente recherche; troisièmement, une étudiante au Certificat en santé et sécurité du travail et quatrièmement, par l'auteure.

Formation

Avant de procéder à la tâche comme telle, une période de formation spécialisée en analyse de contenu est donnée aux analystes. La première partie de la formation touche l'analyse de contenu comme démarche méthodologique et se concrétise par des lectures spécifiques au sujet. Pour consolider l'acquisition des apprentissages, une partie magistrale s'annexe aux lectures. Enfin, pour vérifier concrètement les acquis, des travaux pratiques sous supervision se font en groupe. Vous pouvez consulter en annexe VI, la bibliographie des textes utilisés. La deuxième partie de la formation des analystes se rapporte à l'intégration du protocole d'entrevue. Cette démarche vise la compréhension des thèmes et des questions, et ce, pour faciliter l'analyse de contenu et augmenter l'attention nécessaire pour repérer les données significatives.

Méthode

1. Analyse de contenu thématique

La méthode d'analyse de contenu choisie pour la recherche est une analyse thématique. Cette analyse se caractérise par le fait que le thème s'utilise comme unité de mesure.

2. Grille d'analyse

Les thèmes utilisés comme référents sont les grandes idées développées dans le protocole d'interview: l'individu, les autres

travailleurs, l'entreprise, l'association ou le syndicat des travailleurs et l'Etat. Pour construire la grille d'analyse, toutes les questions du protocole d'entrevue sont regroupées sous la rubrique du thème qui les touche directement. C'est ainsi que pour cinq grands thèmes, nous retrouvons trente-six sous-thèmes (voir annexe VII).

3. Analyse

Chaque transcription des interviews est travaillée individuellement. Par son travail, l'analyste met en évidence toutes les idées de l'interview en les classifiant parmi les trente-six unités de mesure correspondant à leur signification. Une fois l'idée classifiée, l'analyste transcrit le mot-à-mot de l'idée principale sur fiche. Chaque interview se retrouve décodée sur fiche selon les cinq principaux thèmes et les trente-six sous-thèmes de la grille d'analyse. Une fois la compilation de toutes les idées des interviews ramassées, nous avons regroupé les réponses semblables pour faciliter l'analyse quantitative. Il est à noter que nous n'avons rejeté aucune réponse donnée. Le total des variables étudiées, atteint à la fin de l'analyse de contenu le nombre de trois cent-quatorze (voir annexe VIII).

4. Validation

Chaque interview passe l'étape d'analyse de contenu deux fois, par des analystes différents. Lorsque les deux analyses sont complétées, les analystes se rencontrent et comparent les résultats obtenus. Après les vérifications nécessaires avec le document de base, ils doivent être

d'accord sur les résultats de l'analyse avant de la considérer finalisée. Si un désaccord persiste, l'opinion d'un troisième analyste est requise pour terminer l'opération.

Compilation des données

La validation étant terminée, les données recueillies de l'interview sont classées sur la liste des trois cent-quatorze variables. Le format utilisé, est en annexe VIII et est celui qui a servi à l'entrée des données sur informatique.

CHAPITRE III

RESULTATS ET DISCUSSIONS

CHAPITRE III

RESULTATS ET DISCUSSIONS

Le présent chapitre concerne les résultats de la recherche. Nous y verrons chacun des trente-six grands thèmes explorés par le protocole d'entrevue et analysés à travers les données statistiques. La façon de procéder consiste à étudier les thèmes un à un par l'analyse des principales variables qui les composent en fonction: 1) du travail des répondants, 2) du type d'industrie et 3) du secteur d'activité économique. Le présent rapport se limite à ces données, cependant, des recherches ultérieures pourront éventuellement raffiner ces résultats. Les termes entre guillemets utilisés dans ce chapitre sont des citations des entrevues. Les données de l'analyse de contenu se retrouvent à l'annexe VIII. Comme les entrevues étaient ouvertes, les travailleurs interviewés avaient la possibilité de donner plusieurs réponses. Par le fait même, le total des pourcentages n'égale pas 100%.

1. INDIVIDU

1.1 Au plan personnel

1.1.1 Importance de la santé et de la sécurité du travail

"La santé et la sécurité du travail c'est important pour soi-même et pour les autres", est la réponse donnée par 85.2% des personnes interviewées. De façon plus détaillée, nous remarquons que tous les

cadres moyens, les conseillers en sécurité et les représentants en prévention de l'échantillon, reconnaissent par cette affirmation l'importance de la santé et de la sécurité du travail. Les répondants des industries artisanales et des petites industries répondent unanimement que c'est important. C'est avec un taux de 71.4% des répondants de la moyenne industrie et un de 84.6% des répondants de la grande industrie que se complète le total pour cette variable. Les deux types d'industrie, bois et métaux, adhèrent de façon analogue.

La variable qui suit par ordre d'importance est celle de la "production efficace et de bon rendement" avec un pourcentage de 22.2%. La moitié des cadres supérieurs et la moitié des conseillers en sécurité introduisent la production et le rendement dans l'importance de la santé et de la sécurité du travail. Ces réponses se font chez les travailleurs des moyennes et des grandes industries. Comme pour la variable précédente, il n'y a pas de différence entre les industries du bois et celles des métaux.

La santé et la sécurité du travail est "primordiale car c'est notre vie" vient en troisième place avec un taux de 14.8% des répondants. Les trois groupes de travailleurs représentés dans cette réponse sont par ordre décroissant, 1) manoeuvres, 2) représentants en prévention et 3) cadres supérieurs. Ces travailleurs se trouvent à l'intérieur des petites et des grandes industries. Cette préoccupation se situe pour 75% des répondants dans les industries du bois.

C'est un "moyen de protection" est vrai pour 11.1% des travailleurs. Les répondants se trouvent exclusivement dans le groupe des manoeuvres et travaillent dans des moyennes et des grandes industries. L'étude des données nous indique que les répondants travaillent dans l'industrie du bois dans 66.7% des cas.

1.1.2 La santé et la sécurité du travail, objet de préoccupation

Au niveau de la préoccupation de la santé et de la sécurité du travail, le plus haut taux de réponse, 40.7%, correspond à "je m'en préoccupe souvent". Tous les groupes de travailleurs étudiés sont représentés dans cette variable, sauf les conseillers en sécurité. Les groupes que nous y retrouvons, avec plus de 50% de leurs sujets interviewés, sont les cadres moyens, les représentants en prévention et les techniciens. Les travailleurs s'en préoccupent souvent dans la petite, la moyenne et la grande industrie. C'est dans l'industrie de transformation des métaux que la préoccupation est la plus présente avec 61.8% des répondants.

Certains travailleurs précisent leurs commentaires en répondant "je m'en préoccupe, mais pas tout le temps" avec un pourcentage de 22.2%. Ce commentaire est apporté à 50% par des manoeuvres. Nous en trouvons des représentants dans l'industrie artisanale, la petite, la moyenne et la grande industrie. La présente variable se retrouve de façon égale dans les industries du bois et les industries de

transformation des métaux.

1.1.3 Façon de s'en préoccuper

C'est avec un taux de 33.3% que les travailleurs s'occupent de la santé et de la sécurité du travail en "analysant les conditions dangereuses du milieu". Les six groupes de travailleurs étudiés, sont présents dans cette variable. Deux groupes vont y chercher plus de 65% de leurs répondants respectifs. Il s'agit du groupe des conseillers en sécurité et du groupe des représentants en prévention. Le total des répondants travaille à l'intérieur de la moyenne industrie et surtout de la grande industrie (77.8%). Les industries du bois et celles de transformation des métaux se divisent de façon égale ces travailleurs.

Pour 22.2% des répondants, la façon de s'occuper de la santé et de la sécurité du travail consiste à de "l'information par des rencontres". Ce sont les cadres moyens qui représentent 50% des répondants, les autres font partie des groupes des conseillers en sécurité, des techniciens et des manoeuvres. L'ensemble de ces répondants travaille pour la petite industrie et surtout pour la grande industrie. C'est l'industrie du bois qui recueille 66.7% des répondants.

Etre "membre du comité paritaire" est une façon de s'occuper de la santé et de la sécurité pour 18.5% des personnes. Ce sont les représentants en prévention qui apportent cette variable à 40%. Viennent ensuite en nombre égal, les cadres moyens, les techniciens et les

manoeuvres. Ces groupes de travailleurs se recrutent à l'intérieur des moyennes et des grandes industries, autant dans celles de bois que dans celles de transformation des métaux.

Une autre manière de s'en occuper est "d'avertir les autres" pour 14.8% des travailleurs. Nous y retrouvons des cadres supérieurs, des cadres moyens, des représentants en prévention et des techniciens. Un taux de 75% de ces travailleurs sont à l'emploi de la grande industrie. Il n'y a pas de différence entre le nombre de répondants de l'industrie du bois et le nombre de répondants de l'industrie de transformation des métaux.

1.1.4 Moi par rapport aux autres

Les travailleurs évaluent leur préoccupation face à la santé et à la sécurité du travail au même niveau que les autres travailleurs dans une proportion de 37.0%. Ces répondants se recrutent parmi les manoeuvres, les techniciens, les cadres moyens et les cadres supérieurs. Les groupes de travailleurs qui répondent à cette variable avec un pourcentage supérieur à 65% de leurs répondants respectifs sont les manoeuvres et les techniciens. L'ensemble des répondants travaille dans les petites, les moyennes et les grandes industries. Les industries du bois totalisent 60% de ces travailleurs.

C'est avec un pourcentage de 33.3% que des travailleurs situent leur niveau de préoccupation de la santé et de la sécurité du travail,

supérieur à celui des autres travailleurs. Les six groupes de travailleurs sont représentés dans cette variable. Deux groupes ressortent de façon particulière soit: les conseillers en sécurité avec 100% de leurs répondants et les représentants en prévention avec 66.7% des leurs. C'est dans la grande industrie que se recrute la majorité des répondants avec 66.7%. Les autres se divisent entre l'artisanale, la petite et la moyenne industrie. Le total de ces travailleurs se retrouve également à l'intérieur des industries de bois et de transformation des métaux.

Il est intéressant de noter qu'aucune des personnes interviewées ne s'est évaluée moins préoccupée par la santé et la sécurité du travail que les autres travailleurs.

1.2 Au plan de la tâche

1.2.1 Préoccupation de la santé et de la sécurité du travail dans l'exécution de la tâche

Au travail, je m'en "préoccupe souvent" est le commentaire de 55.6% des travailleurs. Cette réponse trouve des représentants dans chacun des six groupes de travailleurs de l'étude. Cependant, deux groupes vont chercher des pourcentages importants. Il s'agit des représentants en prévention avec 100% de leurs répondants et des cadres supérieurs avec 83.3% des leurs. C'est à l'intérieur de la grande industrie que les travailleurs s'en "préoccupent souvent" avec 53.3% des réponses totales de la variable. La moyenne et la petite industrie

récoltent toutes les deux un pourcentage de 20% des réponses. C'est dans l'industrie de transformation des métaux que travaillent 53.3% de ces répondants. Dans l'industrie du bois, ils sont 46.7%.

Le deuxième pourcentage important de ce thème est de 29.6% et correspond à la réponse "je m'en préoccupe mais pas tout le temps". Tous les groupes de travailleurs trouvent des répondants dans cette variable sauf le groupe de représentants en prévention. En effet, comme mentionné plus haut, tous les représentants répondent par la variable précédente. Les pourcentages des différents groupes sont à peu près les mêmes. Aucune particularité n'est évidente. Cette variable est issue de la grande industrie à 50% et elle touche l'industrie du bois dans 75% des réponses.

1.2.2 Explication relative à la préoccupation de la santé et sécurité du travail dans l'exécution de la tâche

C'est avec un taux de 55.6% que les personnes interviewées ne répondent pas à l'interrogation sur la raison de l'importance de la santé et de la sécurité du travail. Après lecture des entrevues, il semble clair que certains interviewers ont passé outre à certaines questions du protocole d'entrevue.

Deux variables vont chercher le même pourcentage de répondants. Il s'agit premièrement, de "faire attention aux autres travailleurs" avec un taux de 11.1% des réponses. Les répondants sont des cadres

supérieurs, des cadres moyens et des représentants en prévention. Ils travaillent dans l'industrie artisanale et dans la grande industrie. L'industrie du bois récolte 66.7% des réponses et celle des métaux, pour sa part, en récolte 33.3%.

La deuxième variable de pourcentage égal à 11.1% concerne le commentaire "parce qu'obligé par l'employeur". Les répondants se trouvent dans deux groupes de travailleurs, les conseillers en prévention et les techniciens. C'est avec un pourcentage de 100% que les conseillers répondent par cette variable. L'ensemble des répondants travaille à l'intérieur de moyennes et de grandes industries avec un pourcentage de 66.7% dans le secteur des métaux et de 33.3% dans le secteur du bois.

1.2.3 Façon de vivre la santé et la sécurité du travail dans la tâche

"Eliminer les sources potentielles de danger" est la façon de vivre la santé et la sécurité du travail pour 33.3% des travailleurs. Cette réponse est donnée par 50% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 100% des conseillers en prévention, 66.7% des représentants en sécurité et 14.3% des manoeuvres. C'est dans la grande entreprise que les travailleurs la vivent de cette façon à 66.7%. Cette variable s'applique autant à l'industrie du bois qu'à celle de transformation des métaux.

L'"information et la formation" constituent pour 29.6% des

répondants une façon de vivre la santé et la sécurité du travail. Les répondants se recrutent parmi les cadres supérieurs, les cadres moyens, les conseillers en sécurité, les représentants en prévention et les manoeuvres. Les conseillers en sécurité répondent unanimement par cette variable. Les répondants travaillent pour 87.5% dans la grande industrie. Les industries du bois et celles des transformation des métaux recrutent le même nombre de répondants.

La troisième variable regroupe les 22.2% des travailleurs qui vivent leur santé et sécurité du travail en "étant attentif". Les répondants sont conseillers en sécurité, représentants en prévention, techniciens et manoeuvres. Ces derniers correspondent à 50% des répondants. Les travailleurs sont à l'emploi de la moyenne et de la grande industrie en répartition égale dans le secteur du bois et des métaux.

Deux variables sont au même taux. La première consiste à "respecter les règlements" avec 18.5% des répondants. Ce sont les cadres supérieurs, les techniciens et les manoeuvres qui favorisent ce moyen. Ils travaillent dans l'industrie artisanale, la moyenne et la grande industrie et se trouvent également dans l'industrie du bois et dans celle de la transformation des métaux.

Au même taux de 18.5%, les travailleurs vivent la santé et la sécurité du travail en "utilisant les équipements de sécurité". Les répondants sont cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et manoeuvres.

Ils travaillent dans la petite et dans la grande industrie. Ils se répartissent également dans le secteur du bois et celui des métaux.

1.2.4 Les conditions dangereuses

La "manipulation" représente pour 29.6% des travailleurs une condition dangereuse dans leur tâche. Pour 33.3% des cadres supérieurs, 33.3% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 33.3% des représentants en prévention et 14.3% des manoeuvres, cette variable est dangereuse. Ces travailleurs sont à l'emploi de l'industrie artisanale dans 12.5% des cas, de la petite industrie dans 25%, de la moyenne industrie dans 12.5% et de la grande industrie dans 50% des répondants. 60% des répondants travaillent dans les industries du bois et 40% dans celles de transformation des métaux.

Pour 25.9% des répondants, un "bris mécanique" est une condition dangereuse dans leur travail. Cinq des six groupes répondent par cette préoccupation. Seuls les représentants des cadres moyens ne le mentionnent pas. Les répondants proviennent dans 14.3% de la petite industrie, dans 28.6% de la moyenne et dans 57.1% de la grande industrie. Les répondants du secteur du bois représentent 85.7% des travailleurs qui apportent cette variable.

Le "bruit" est une condition dangereuse pour 25.9% des répondants. Quatre groupes de travailleurs le mentionnent, il s'agit des cadres supérieurs, des cadres moyens, des représentants en prévention et des

manoeuvres. Il se répartissent dans les industries artisanales, les petites, les moyennes et les grandes, autant dans le secteur du bois que dans le secteur des métaux.

Pour 25.9% des répondants, il n'y a "aucun danger" dans leur tâche. Tous les groupes sont représentés sauf les conseillers en sécurité. Seule l'industrie artisanale n'est pas présente dans cette variable. Le secteur de transformation des métaux recrute 71.4% des répondants.

Les "chutes" sont des conditions dangereuses pour 22.2% des travailleurs interviewés. Cinq groupes de travailleurs sont préoccupés par cette condition dangereuse: les cadres supérieurs, les conseillers en sécurité, les représentants en prévention, les techniciens et les manoeuvres. Ils sont à l'emploi de la moyenne et de la grande industrie. Le secteur du bois draine 83.3% des répondants.

1.3 Par rapport au poste de travail

1.3.1 Nécessité de se préoccuper de la santé et de la sécurité du travail

Pour 37.0% des travailleurs interviewés "c'est nécessaire et primordial de s'en occuper". Des travailleurs de chaque groupe ont répondu par cette affirmation. L'industrie artisanale ne participe pas à cette variable. Les répondants se retrouvent à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. Le secteur du bois et le

secteur de transformation des métaux se séparent de façon égale les répondants.

Il est "nécessaire" de se préoccuper de la santé et de la sécurité du travail "parce que l'endroit et les équipements sont dangereux", traduit l'inquiétude de 29.6% des répondants. Ces travailleurs se répartissent parmi les six groupes étudiés. A eux seuls, les manoeuvres représentent un taux de 37.5% de la variable. L'industrie artisanale n'est pas présente dans cette distribution dont la composition se répartit comme suit: 12.5% des répondants proviennent de la petite industrie, 37.5% de la moyenne industrie et 50% de la grande industrie. Cette préoccupation des travailleurs se retrouve à 62.5% chez des employés du secteur du bois.

C'est nécessaire de se préoccuper de la santé et sécurité du travail parce que cela "demande de l'attention". Cette variable va chercher 14.8% des répondants et est apportée par les cadres supérieurs, les cadres moyens, les techniciens et les manoeuvres. Ce sont des travailleurs des industries artisanales, petites et grandes. Les deux secteurs, bois et métaux, trouvent des répondants pour la présente préoccupation.

1.3.2 Travail seul ou en équipe

Les membres de l'échantillon "travaillent en équipe" dans 51.9% des réponses. Ce sont les cadres moyens 14.3%, les représentants en

prévention 14.3%, les techniciens 21.4% et les manoeuvres 50% qui font partie d'une équipe de travail. Ils sont à l'emploi de l'industrie artisanale, de la petite industrie, de la moyenne et de la grande et ce, autant dans le secteur du bois que dans le secteur de transformation des métaux.

Ils "travaillent seuls" dans 29.6% des réponses. Ce sont les cadres supérieurs avec 50%, les cadres moyens avec 12.5%, les conseillers en sécurité avec 12.5%, les représentants en prévention avec 12.5% et les manoeuvres avec 12.5% qui composent la variable. Les quatre grandeurs d'industries sont présentes mais la grande industrie emploie 62.5% des répondants. Ces travailleurs oeuvrent dans la transformation des métaux pour 62.5% des cas et dans le secteur du bois pour les 37.5% qui restent.

1.4 En dehors du temps de travail

1.4.1 Représentation de la santé et de la sécurité du travail

Pour 37.0% des travailleurs, la santé et la sécurité du travail "ça représente beaucoup, il est conscient de la santé et la sécurité" à l'extérieur du travail. Cette généralisation de la santé et de la sécurité dans la vie autre que le travail, se vit chez les cadres supérieurs, les cadres moyens, les représentants en prévention et les manoeuvres. Deux groupes obtiennent un haut taux de réponses de leurs membres, il s'agit des cadres moyens avec 66.7% et des représentants en prévention avec 66.7%. Dans l'ensemble ces travailleurs sont à

l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. La petite industrie contribue à 40% de la variable et la grande y contribue à 50%. Encore une fois, les deux secteurs étudiés sont également présents.

La santé et la sécurité du travail "a un impact partout" est la réponse de 25.9% des travailleurs interviewés. Cinq des six groupes de travailleurs ont cette préoccupation de la santé et de la sécurité du travail. Seul le groupe des conseillers en sécurité n'est pas présent. Les représentants en prévention répondent tous par cette affirmation. Les répondants travaillent dans la petite, la moyenne et la grande industrie. Cette dernière totalise 71.4% des répondants à la variable soit, 38.5% du total des travailleurs de la grande industrie. C'est le secteur du bois qui contribue avec 71.4% à cette variable.

C'est un taux de 22.2% de travailleurs qui "ne s'en préoccupent pas tellement". Ce sont les cadres supérieurs et les cadres moyens qui composent la plus grande partie de cette variable, soit un pourcentage de 66.6%. Ils se retrouvent à 83.3% dans la moyenne industrie et à 16.7% dans la petite. C'est le secteur des métaux qui emploie 66.7% de ces travailleurs.

Avec le même taux de 22.2% des répondants, certains travailleurs "négligent, prennent des chances et n'utilisent pas de mesures spéciales". Ces travailleurs occupent des postes de cadre supérieur, cadre

moyen, conseiller en sécurité, technicien et manoeuvre. Ils travaillent dans la petite industrie pour 16.7%, dans la moyenne industrie pour 16.7% et dans la grande industrie pour 66.6%. De façon égale, ils sont dans le secteur du bois et des métaux.

1.4.2 Exemples

Un taux important de 51.9% des répondants "prennent des mesures protectrices à la maison". Ces travailleurs se recrutent parmi les cadres moyens, les conseillers en sécurité, les représentants en prévention, les techniciens et les manoeuvres. Trois de ces groupes de travailleurs vont chercher plus de 50% de leurs membres avec cette réponse. Il s'agit des cadres moyens avec 83.3%, des conseillers en sécurité avec 50% et des manoeuvres avec 71.4%. C'est dans la petite et la grande industrie que se situent les plus hauts pourcentages de répondants soit: pour la petite 80% de ses membres et pour la grande 46.2%. Les travailleurs proviennent pour 57.1% du secteur des métaux, ce qui veut dire que 61.5% des travailleurs de ce secteur répondent par cette variable.

Pour 22.2% des travailleurs, "surveiller les enfants" constitue un exemple de représentation de la santé et de la sécurité. Ces travailleurs sont pour 50% des cadres supérieurs, 16.7% des conseillers en sécurité et 28.6% des manoeuvres. Ils sont à l'emploi de l'industrie artisanale, de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. C'est surtout le secteur du bois avec 66.7% des réponses qui vit cette variable de la santé et de la sécurité.

1.5 Commentaires

1.5.1 Commentaires libres

Deux variables recueillent le même taux de répondants, soit 29.6%. La première est un souhait qui s'exprime par "aimerait qu'il y ait plus d'informations sur la santé et la sécurité du travail". Ce commentaire provient des cadres supérieurs qui y contribuent pour 37.5%, des conseillers en sécurité pour 12.5%, des représentants en prévention pour 12.5% et des manoeuvres pour 37.5%. Ces travailleurs viennent de l'industrie artisanale, de la moyenne et de la grande industrie. C'est avec un taux de 57.1% que les employés de la moyenne industrie aimeraient avoir plus d'informations. Les répondants font partie du secteur de transformation des métaux dans 62.5% des réponses et du secteur du bois dans 37.5%

La deuxième variable au taux de 29.6% se traduit par "l'implication de tout le monde est importante". Elle est apportée par des cadres supérieurs, des cadres moyens, des techniciens et pour 62.5% des réponses, par des manoeuvres. Ces travailleurs sont à l'emploi des industries artisanale, petite, moyenne et grande. Cependant, la moyenne industrie participe à elle-seule avec un taux de 37.5% des réponses. C'est le secteur des métaux qui apporte ce commentaire dans 62.5% des cas.

Pour 22.2% des répondants, "il y a place à l'amélioration". Les manoeuvres contribuent à 50% de la variable et 42.9% de leurs membres

adhèrent à cette opinion. Les autres répondants sont cadres supérieurs, cadres moyens et techniciens. L'ensemble de ces personnes provient en proportion égale, soit 33.3% chacune, des industries artisanales, moyennes et grandes. Ce commentaire provient à 66.6% du secteur des métaux.

Enfin, pour 14.8% des répondants, la "C.S.S.T. ne remplit pas tout à fait son rôle". Ce commentaire est l'avis de 16.7% des cadres supérieurs interviewés, de 33.3% des cadres moyens et de 33.3% des représentants en prévention. Les cadres moyens fournissent 50% des répondants à cette variable. C'est la petite industrie qui y répond pour 50%, les autres réponses proviennent de l'industrie artisanale et de la grande industrie. Encore une fois, le secteur des métaux va chercher le plus haut taux de réponses soit 75%.

1.6 Evaluation de l'entrevue

1.6.1 Cotation

L'interview "a plu" à 81.5% des répondants. Plus spécifiquement 83.3% des cadres supérieurs, 66.4% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 100% des représentants en prévention, 100% des techniciens et 71.4% des manoeuvres ont apprécié avoir la possibilité de participer à l'enquête. Les quatre divisions des industries sont présentes dans la variable et les deux secteurs sont également représentés.

Aucun commentaire négatif n'a été émis. Le taux de 18.5% qui reste correspond aux non-répondants. Après vérification des interviews, nous réalisons que certains interviewers n'ont pas respecté le protocole d'entrevue et n'ont pas posé la question concernant l'évaluation de l'interview.

1.6.2 Explications de la cotation

Les non-répondants représentent 51.9% de l'échantillon dans cette variable. Le même commentaire de la variable précédente, concernant le non-respect du protocole d'entrevue, s'applique aussi dans le cas présent.

L'interview a plu parce qu'il "a permis d'exprimer son vécu". C'est avec un taux de 14.8% que les travailleurs s'expriment ainsi. Ils se retrouvent parmi les cadres supérieurs, les représentants en prévention et les techniciens. Ils proviennent de la moyenne entreprise pour 25% et de la grande pour 75%. Le secteur de transformation des métaux récupère 75% des répondants.

2. LES AUTRES TRAVAILLEURS

2.1 Perception des autres travailleurs

2.1.1 Préoccupations des autres travailleurs face à la santé et à la sécurité du travail

Pour 59.3% des répondants, "la plupart des travailleurs sont

sensibilisés" à la santé et à la sécurité du travail. Les répondants sont les cadres supérieurs, les cadres moyens, les conseillers en sécurité, les représentants en prévention et les manoeuvres. Dans chacun de ces groupes, les répondants à cette variable totalisent plus de 50% des membres respectifs de chacun. Ils sont à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. C'est dans la grande entreprise que se trouve le plus haut taux de réponses soit 69.2%. Les deux secteurs, bois et métaux, sont également présents dans la variable.

La deuxième réponse importante équivaut à 33.3% des répondants et spécifie que les "autres travaillent sans faire attention". Le commentaire est apporté par les cadres supérieurs, les cadres moyens, les techniciens et les manoeuvres. La variable est l'opinion de 50% des cadres moyens. L'ensemble des travailleurs provient des quatre types d'industries, artisanale, petite, moyenne et grande. Cependant, les représentants de l'industrie artisanale émettent le commentaire dans 100% des cas. C'est dans le secteur du bois que l'on remarque que "les autres travaillent sans faire attention".

2.1.2 Partage de la responsabilité

Au sein de l'équipe, "la santé et la sécurité du travail est partagée" par les membres pour 48.1% des répondants. Ce commentaire se véhicule parmi les six groupes de travailleurs étudiés, plus particulièrement chez les manoeuvres où 57.1% sont d'accord et chez les conseillers en sécurité où le taux de réponses est de 100%. Les

répondants travaillent à l'intérieur des industries artisanale, petite, moyenne et grande. L'opinion que "la santé et la sécurité est partagée" se situe à 60.0% pour les répondants de la petite industrie et à 61.5% pour les répondants de la grande industrie. Dans le secteur du bois, 46.2% des travailleurs le soulignent et dans le secteur de transformation des métaux, 53.8% le font.

Pour 22.2% des répondants, les travailleurs sont "plus conscients du danger qu'avant". A l'exception des cadres moyens, les représentants des cinq autres groupes voient les autres travailleurs plus conscients qu'auparavant. Le taux de répondants de chacun de ces groupes est à peu près égal. Ils travaillent dans la petite, la moyenne et la grande industrie. La grande industrie représente à elle seule, 66.7% des répondants. Le secteur du bois et le secteur de transformation des métaux fournissent chacun 50% des répondants de la variable.

C'est avec un taux de 14.8% que les travailleurs répondent que leurs confrères "s'en occupent" de la santé et de la sécurité du travail. Cette réponse provient à 75% des cadres moyens et à 25% des techniciens. Ils travaillent dans la petite, la moyenne et la grande industrie, la moyenne fournissant 50% des répondants de la variable. L'ensemble de ces répondants travaille à 75% dans les industries de transformation des métaux.

Enfin, 14.8% des travailleurs interviewés, soit le même taux que la variable précédente, répondent que "la santé et la sécurité du

travail n'est pas partagée". Ces travailleurs sont cadres supérieurs, techniciens et manoeuvres. Ces derniers totalisent 50% des répondants. Ils se retrouvent à l'intérieur des industries artisanale, petite, moyenne et grande. C'est dans l'industrie artisanale que l'on voit le plus haut taux de travailleurs, la variable représentant l'opinion de 50% de ceux-ci. C'est dans le secteur du bois que les répondants travaillent à 75%.

2.1.3 Conscience du danger

Pour 51.9% , les autres travailleurs sont "inconscients face au danger". La contribution des groupes de travailleurs à la variable se traduit comme suit: cadres supérieurs 21.4%, cadres moyens 14.3%, conseillers en sécurité 7.1%, représentants en prévention 7.1%, techniciens 21.4% et manoeuvres 28.6%. Les groupes les plus représentatifs sont les techniciens avec 100% de leurs répondants et les manoeuvres avec 57.1% des leurs. Ils sont à l'emploi des industries artisanale, petite, moyenne et dans 57.1% des cas, de la grande. Le secteur du métal va chercher 57.1% des réponses et le secteur du bois 42.9%.

Pour 29.6% des répondants, les autres travailleurs sont "conscients face au danger". Ils occupent des postes de cadre supérieur, de cadre moyen, de conseiller en sécurité, de représentant en prévention et de manoeuvre. Ces derniers contribuent à 37.5% de la variable. L'ensemble des répondants travaille à l'intérieur des petites, moyennes et grandes industries. Les deux secteurs d'activité économique vont

chercher chacun 50% des réponses.

2.1.4 Solidarité, complicité entre travailleurs

Pour 77.8% des personnes interviewées, la "solidarité est complète entre les travailleurs". Nous voyons dans chacun des six groupes de travailleurs, des taux importants de participation de leurs membres à la variable: les cadres supérieurs 66.7%, les cadres moyens 100%, les conseillers en sécurité 100%, les représentants en préventions 33.3%, les techniciens 100% et les manoeuvres 71.4%. La même qualité du taux des travailleurs se visualise si nous regardons l'échantillon de répondants à travers les industries où ils travaillent. Dans l'industrie artisanale, nous remarquons que 50% des membres répondent par cette variable, dans la petite industrie 80%, dans la moyenne industrie 85.7% et dans la grande industrie 76.9%. La solidarité est complète pour 92.3% des travailleurs du secteur des métaux et pour 64.3% des travailleurs du secteur du bois.

Cependant, pour 14.8% des répondants, les "travailleurs ne sont pas solidaires". Les répondants sont cadres supérieurs dans 25% des réponses, cadres moyens dans 50% et manoeuvres dans 25% des réponses. Cette variable est apportée par 33.3% des membres du groupe des cadres moyens. L'ensemble des répondants travaille en petite, moyenne et grande industrie. La variable appartient aux industries du secteur du bois dans 75% des réponses.

2.1.5 Sens des responsabilités

Les travailleurs ont un "sens des responsabilités individuelles" pour 37.0% des travailleurs répondants. Les cadres supérieurs, cadres moyens, conseillers en sécurité, représentants en prévention, techniciens et manoeuvres croient en cette variable. Les cadres moyens y contribuent le plus en représentant 30% de la variable, soit 50% de leurs membres. Les travailleurs sont à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. De plus, ils se retrouvent dans les deux secteurs, bois avec 40% et métaux avec 60%.

Pour 11.1% des répondants, les travailleurs ont "très peu le sens des responsabilités". Cette opinion est apportée par deux groupes, celui des cadres moyens et celui des manoeuvres. A part égale, ils proviennent de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. Le secteur du bois emploie 66.7% des répondants.

2.2 Communication avec les autres

2.2.1 Fréquence où l'on s'en parle

On "parle régulièrement" de la santé et de la sécurité du travail pour 48.1% des répondants. Les six groupes de travailleurs étudiés sont représentés dans la variable. Il est intéressant de situer dans chacun des groupes l'importance de la réponse. Les cadres supérieurs en parlent dans une proportion de 66.7% de leurs membres, les cadres moyens dans 66.7%, les conseillers en sécurité dans 50%, les

représentants en prévention dans 33.3%, les techniciens dans 66.7% et les manoeuvres dans 14.3%. On en parle régulièrement dans la petite industrie pour 40% des répondants, dans la moyenne pour 42.9% des siens et pour 61.5% des travailleurs de la grande industrie. C'est dans le secteur de transformation des métaux avec 53.8% des répondants que l'on retrouve ces travailleurs.

Les résultats indiquent que pour 22.2% des travailleurs, les autres "n'en parlent pas". Ils sont cadres supérieurs, représentants en prévention et manoeuvres. Les manoeuvres représentent 66.7% de la variable, soit 57.1% des manoeuvres interviewés. L'ensemble des répondants travaille à l'intérieur de l'industrie artisanale, de la petite, de la moyenne et de la grande. C'est l'industrie artisanale qui contribue le plus à la variable avec l'accord de 100% de ses répondants. Les deux secteurs, bois et métaux sont également touchés.

Enfin, 14.8% des travailleurs, constatent qu'"ils n'en parlent pas souvent". Ils sont cadres moyens, techniciens et manoeuvres. Cette variable est surtout l'expression des techniciens avec une contribution de 50% soit l'avis de 66.7% de leurs membres. Ils proviennent de la petite, moyenne et grande industrie. Et c'est dans la moyenne que l'on trouve à la fois la plus forte participation à la variable et le plus haut taux de répondants. Le secteur du bois et le secteur de transformation des métaux obtiennent le même taux de représentation dans cette variable.

2.2.2 Dans quel sens?

Pour 19.2% des répondants, on parle "de formation" en rapport à la santé et à la sécurité du travail. Ces travailleurs se retrouvent parmi les cadres supérieurs, les cadres moyens, les techniciens et les manoeuvres. Chez les techniciens, 66.7% parlent de formation. Le total de ces travailleurs sont à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. La formation semble un sujet important dans la petite industrie qui fournit 60.0% des répondants à la variable, soit 60.0% de ses propres travailleurs interviewés. Le secteur des métaux emploie 60.0% des répondants.

Pour 15.4% des répondants, on en parle dans le sens d'"amélioration". A participation égale, les travailleurs sont cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et manoeuvres. Parler d'"amélioration" se fait, dans une proportion égale, à l'intérieur des moyennes industries et des grandes. La variable est apportée uniquement par les travailleurs appartenant au secteur de transformation des métaux.

On parle "d'équipement" chez 11.5% des travailleurs. Les répondants sont conseillers en sécurité dans 66.7% des cas et manoeuvres dans 33.3%. C'est avec un taux de 100% que les conseillers en sécurité parlent "d'équipement". Les répondants travaillent dans la petite et dans la grande industrie. Le secteur des métaux fournit 66.7% des répondants.

Au même taux de 11.5%, les travailleurs parlent de "sécurité".

Avec la même participation, ils occupent les postes de cadres supérieurs, représentants en prévention et techniciens. Ils sont à l'emploi de la moyenne et de la grande industrie et proviennent du secteur du bois dans 66.7% des réponses.

2.2.3 A quel moment?

Les travailleurs en parlent "s'il arrive quelque chose" pour 23.1% des répondants. Ces travailleurs exercent les fonctions de cadres moyens, techniciens et de manoeuvres. La variable est vraie pour 66.7% des techniciens rencontrés. L'ensemble des travailleurs est à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie. C'est dans la moyenne industrie que le taux des travailleurs est le plus élevé, soit 33.3%. Le secteur de transformation des métaux va chercher 83.3% des répondants à cette variable, ce qui représente 38.5% de ses travailleurs.

C'est avec un taux de 15.4% que les travailleurs parlent de la santé et de la sécurité du travail "aux réunions". Avec une participation égale à la variable, ces répondants sont cadres supérieurs, représentants en prévention, techniciens et manoeuvres. Ils travaillent dans la moyenne industrie et dans la grande industrie pour 75% des répondants. C'est dans le secteur de transformation des métaux qu'oeuvrent 75% de ces personnes.

3. ENTREPRISE

3.1 Votre entreprise et la santé et la sécurité du travail

3.1.1 Représentation importante de la santé et de la sécurité du travail de votre entreprise

Pour 59.3% des travailleurs interviewés, l'entreprise "est favorable à la santé et à la sécurité du travail, elle s'en préoccupe". Les six groupes de travailleurs répondent par cette variable, plus spécifiquement, 50% des cadres supérieurs, 83.3% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 66.7% des représentants en prévention, 66.7% des techniciens et seulement 28.6% des manoeuvres. Ces travailleurs sont à l'emploi des industries artisanale, petite, moyenne et grande. La grande industrie contribue à 62.5% de la variable. Ils travaillent dans le secteur des métaux à 56.2% soit 69.2% de leurs membres interviewés et dans le secteur du bois à 43.7% soit 50% du personnel rencontré.

Pour 29.6% des travailleurs, la santé et la sécurité du travail "n'a aucune représentation importante" pour l'entreprise. Ces répondants sont cadres supérieurs avec un taux de réponses de 16.7%, cadres moyens avec 16.7%, représentants en prévention avec 66.7%, techniciens avec 33.3% et manoeuvres avec 42.9%. On note que 100% des travailleurs de l'industrie artisanale sont d'accord avec la variable, que les travailleurs de la moyenne industrie le sont à 42.9%. Cependant, le taux est de seulement 20% chez les travailleurs de la petite industrie et

de 15.4% chez les travailleurs de la grande industrie. C'est le secteur du bois qui emploie 62.5% des répondants.

Selon 25.9% des répondants, la santé et la sécurité du travail "ça coûte cher". Cette variable satisfait 50% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 66.7% des représentants en prévention, 14.3% des manoeuvres. Ces travailleurs sont à l'emploi de la petite, de la moyenne et de la grande industrie autant du secteur du bois que du secteur des métaux.

Deux variables se trouvent aux même taux de répondants soit, 18.5%. La première observe que l'entreprise "est obligée par la loi" de se préoccuper de la santé et de la sécurité du travail. C'est l'opinion de 50% des conseillers en sécurité, de 33.3% des techniciens et de 42.9% des manoeuvres. Ces derniers contribuent à 60% de la variable. Ces travailleurs sont à l'emploi de la petite, moyenne et grande industrie. Cette variable se situe dans le secteur du bois à 60%.

La deuxième variable de 18.5% stipule que l'entreprise vise la "sécurité puis la production". Ceci est vrai pour 33.3% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité, 33.3% des représentants en prévention. Ils proviennent des industries petite, moyenne et grande et 60% des répondants, travailleurs dans le secteur des métaux.

3.1.2 Exemples de préoccupation

L'exemple donné par 25.9% des travailleurs concernant la préoccupation de l'entreprise pour la santé et la sécurité du travail est que celle-ci "fournit l'équipement". C'est l'exemple que donnent 50% des cadres supérieurs, 33.3% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité et 14.3% des manoeuvres. Ces travailleurs proviennent des industries artisanale, petite, moyenne et grande. C'est le secteur de transformation des métaux qui fournit 71.4% de la variable soit, un taux de 38.5% des travailleurs de ce secteur.

Pour 18.5% des travailleurs, l'exemple apporté concerne les "réunions de formation". Cette variable est vraie pour 16.7% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité et 28.6% des manoeuvres. Les travailleurs proviennent tous de la grande industrie et 40% travaillent dans le secteur des métaux et 60% dans le secteur du bois.

Enfin, pour 14.8% des travailleurs, "les inspections en milieu de travail" sont un exemple de la préoccupation de l'entreprise pour la santé et la sécurité du travail. Cet exemple est apporté par 33.3% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité et 33.3% des techniciens. Ce sont des travailleurs de la petite, moyenne et grande industrie. Ils proviennent tous du secteur de transformation des métaux.

3.2 Perception des patrons

3.2.1 Comportements des patrons

Pour 66.7% des travailleurs interviewés, les patrons "investissent sans problème dans le domaine". C'est l'avis de 66.7% des cadres supérieurs, 83.3% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 33.3% des représentants en prévention, 66% des techniciens et 57.1% des manoeuvres. Ces répondants travaillent à l'intérieur des industries artisanales avec 50% de leurs membres, des petites industries avec 80% de leurs répondants, dans les moyennes avec 42.9% et dans la grande avec 76.9% de leurs interviewés. Dans le secteur des métaux, la variable va chercher 76.9% de ses répondants soit 55.6% de l'ensemble de la variable. Le secteur du bois pour sa part, va chercher 57.1% de ses répondants.

Pour 37.0% des travailleurs, les patrons "s'en préoccupent" de la santé et de la sécurité du travail. Nous trouvons 50% des cadres supérieurs, 33.3% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 66.7% des représentants en prévention et 33.3% des techniciens. Ces travailleurs proviennent des industries artisanale, petite, moyenne et grande. Cette dernière contribue à 70.0% de la variable à elle seule. C'est avec un taux de 46.2% que les travailleurs du secteur des métaux répondent par cette variable. Pour le secteur du bois, le taux de travailleurs se chiffre à 28.6%.

Les patrons se préoccupent de la santé et de la sécurité du travail "depuis peu et traînent ça en longueur" pour 18.5%. Ces travailleurs sont cadres supérieurs, cadres moyens et techniciens. Ils travaillent dans la petite, la moyenne et la grande industrie. C'est dans la moyenne industrie que l'on trouve le plus haut taux de répondants, soit 28%. Le secteur du bois contribue à 80% de cette variable.

Enfin, pour 14.8% des répondants, le patronat est "favorable car il n'a pas le choix". A participation égale à la variable, les travailleurs sont cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et manoeuvres. Ils travaillent dans la petite industrie, dans la moyenne et dans la grande industrie, la moyenne y contribuant pour 50%. Parmi les travailleurs du secteur des métaux 23.1% répondent par cette variable et parmi ceux du secteur du bois, 7.1% le font.

3.2.2 Réactions des patrons aux demandes des travailleurs

Pour 40.7% des travailleurs, les patrons "répondent assez vite". Les répondants de cette variable sont cadres supérieurs, cadres moyens, conseillers en sécurité, techniciens et manoeuvres. Parmi les manoeuvres, 71.4% d'entre eux répondent par cette variable. L'ensemble des répondants se répartit dans la petite industrie avec un taux de 27.3%, dans la moyenne avec un taux de 18.2% et dans la grande avec 54.5%. Les travailleurs du secteur de transformation des métaux contribuent à 63.6% de la variable soit 53.8% des travailleurs de ce secteur.

"Dans la limite du raisonnable, ça marche" est la réponse de 33.3%

des travailleurs rencontrés. Cette réponse vient des cadres supérieurs à 44.4% de la variable. Plus spécifiquement, 66.7% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité, 33.3% des représentants en prévention, 33.3% des techniciens et 14.3% des manoeuvres donnent cette réponse. Ils travaillent dans l'industrie artisanale, petite, moyenne et grande. C'est dans la grande industrie que se retrouvent 44.4% des répondants. Le secteur de transformation des métaux fournit 66.7% des répondants, soit 46.2% des travailleurs de cette activité économique.

4. VOTRE SYNDICAT OU REGROUPEMENT DES TRAVAILLEURS

4.1 Implication

4.1.1 Préoccupation de votre syndicat: pour la santé et la sécurité du travail

Selon 48.1% des travailleurs, le syndicat "participe et collabore à la santé et sécurité du travail". A part égale, les six groupes de travailleurs répondent par cette variable. Les groupes qui ont des hauts taux de répondants parmi leur membres sont: les conseillers en sécurité avec un taux de 100%, les représentants en prévention avec le même taux de 100% et les techniciens avec un taux de 66.7% . L'ensemble des répondants travaille dans la moyenne et la grande industrie. C'est dans cette dernière que le taux de participation atteint 76.9% de ses membres. Les deux secteurs sont également représentés dans cette variable.

Parmi les travailleurs rencontrés, 22.2% "ne sont pas syndiqués". Ils sont cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et manoeuvres. Ils travaillent dans l'industrie artisanale, petite et grande et viennent également des deux secteurs industriels étudiés.

4.1.2 Exemples de préoccupation

Pour 11.1% des travailleurs, le syndicat se préoccupe de la santé et de la sécurité du travail par "des rencontres de formation". Les répondants se situent dans les groupes des conseillers en sécurité et des représentants en prévention. Ils travaillent dans la grande industrie. Ils se recrutent dans le secteur du bois à 66.7% de la variable.

4.1.3 Comportements du syndicat

Il existe une "bonne collaboration syndicale" pour 18.5% des travailleurs. Les répondants sont cadres moyens, conseillers en sécurité et manoeuvres. Ils proviennent de la moyenne industrie et de la grande industrie. Cette dernière contribue à 80% de cette variable, soit 30.8% de ses propres travailleurs. Ils proviennent du secteur du bois à 40% et du secteur des métaux à 60%.

Le syndicat est "favorable parfois à l'excès" est la réponse de 14.8% des travailleurs. Ils occupent les postes de conseillers en sécurité, représentants en prévention et de techniciens. Ils travaillent dans l'industrie moyenne et dans la grande industrie. Les industries du secteur du bois contribuent à 75% de la variable.

4.2 Formation

4.2.1 Diffusion de l'information

Pour 25.9% des travailleurs, le syndicat donne de l'information "par de la formation". Ces répondants sont cadres moyens, conseillers en sécurité, représentants en prévention et techniciens. Ils travaillent à 14.3% dans la moyenne industrie et à 85.7% dans la grande industrie. Les deux secteurs sont représentés dans cette variable. Le secteur du bois y participe pour 57.1%.

Selon 18.5% des travailleurs, le syndicat ne donne "pas d'information". Il s'agit de 16.7% des cadres supérieurs, 33.3% des représentants en prévention et de 42.9% des manoeuvres. Ils travaillent dans la petite, moyenne et grande industrie. Le secteur du bois emploie 60% de ces répondants soit 21.4% des travailleurs rencontrés dans ce secteur.

4.2.2 Promotion d'activités

Nous remarquons un taux important de non-réponses égal à 59.3%. Après vérification, il apparaît que certains interviewers n'ont pas respecté le protocole d'entrevue lors des rencontres avec les travailleurs de l'échantillon.

Le deuxième taux en importance est de 25.9% des répondants et se rattache au fait que le syndicat "n'entreprend pas d'activités" face à la santé et à la sécurité du travail. Les répondants sont 16.7% des

cadres supérieurs, 66.7% des techniciens et 57.1% des manoeuvres. Ils se retrouvent parmi 20% des travailleurs de la petite industrie, 42.9% de la moyenne industrie et 23.1% des travailleurs de la grande industrie. Le secteur de transformation des métaux participe à la variable avec un taux de ses propres répondants de 38.5% et le secteur du bois va chercher 14.3% des siens.

5. ETAT

5.1 Connaissance

5.1.1 Organismes intéressés à la santé et à la sécurité du travail

C'est avec un taux de 48.1% que les travailleurs "connaissent d'autres organismes" qui s'occupent de la santé et de la sécurité du travail. Nous y trouvons 66.7% des cadres supérieurs, 16.7% des cadres moyens, 100% des conseillers en sécurité, 66.7% des représentants en prévention, 66.7% des techniciens et 28.6% des manoeuvres. Ils travaillent dans la petite, la moyenne et la grande industrie. Les travailleurs de la grande industrie répondent par un taux de 69.2% à cette variable. Ceux du secteur de transformation des métaux y adhèrent à 53.8% et ceux du secteur du bois à 46.2%.

C'est au taux de 40.7% que des travailleurs "n'en connaissent pas" d'autres organismes impliqués dans la santé et la sécurité du travail. Il s'agit de 16.7% des cadres supérieurs, 83.3% des cadres moyens, 33.3%

des techniciens et de 57.1% des manoeuvres. Nous y trouvons 50% des travailleurs de l'industrie artisanale, 60% des travailleurs de la petite industrie, 57.1% de la moyenne industrie et 23.1% des travailleurs de la grande. Les répondants du secteur du bois contribuent à 63.6% de la variable ce qui équivaut à 50% des travailleurs rencontrés dans ce secteur. Le secteur des métaux pour sa part, va chercher 30.8% de ses répondants dans cette variable.

5.1.2 Identification de ces organismes

La "Commission de la santé et de la sécurité du travail" est nommée par 44.4% des répondants. Les six groupes de travailleurs sont présents dans cette variable. Dans deux groupes, nous trouvons plus de 60% de leurs membres, il s'agit des conseillers en sécurité et des représentants en prévention. La variable se compose de 20% des travailleurs de la petite industrie, de 42.9% des travailleurs de la moyenne et de 61.5% des travailleurs de la grande industrie. Le secteur du bois fournit 58.3% des répondants.

Le "Comité paritaire" est mentionné par 14.8% des répondants. Ces travailleurs sont cadres moyens, conseillers en sécurité, représentants en prévention et manoeuvres. Ils travaillent à l'intérieur de la grande industrie exclusivement et proviennent uniquement du secteur du bois.

5.1.3 Leur rôle

Trois variables obtiennent le même pourcentage de 15.4% de répondants. La première stipule que le rôle des organismes nommés précédemment est de "donner des cours, de la formation". A participation égale, ces travailleurs occupent les postes de cadres supérieurs, de conseillers en sécurité, de techniciens et de manoeuvres. Ils travaillent dans la moyenne et la grande industrie et proviennent à 75% du secteur du bois.

La deuxième variable de 15.4% dit que le rôle de ces organismes est "de faire de la recherche" en santé et sécurité du travail. Ils sont cadres supérieurs, conseillers en sécurité et représentants en prévention. Ils travaillent dans la moyenne industrie à 25% et dans la grande à 75%. Cette fois-ci, c'est le secteur des métaux qui fournit 75% des répondants.

Enfin, selon la troisième variable, le rôle de ces organismes est "de fournir des inspecteurs". Avec le même taux de réponses à l'intérieur de leurs membres respectifs, il s'agit des cadres moyens, des représentants en prévention et des techniciens. Ils travaillent dans la petite et la grande industrie. Les travailleurs du secteur du bois sont d'accord avec la variable à 21.4% et ceux du secteur des métaux à 8.3%.

5.2 Paritarisme

5.2.1 Association paritaire

Pour 33.3% des travailleurs, "il n'existe pas d'association paritaire dans l'entreprise". Il s'agit de 66.7% des cadres supérieurs, 33.3% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité et de 28.6% des manoeuvres. La variable se compose de 50% des travailleurs de l'industrie artisanale, de 60% de ceux de la petite industrie, de 42.9% des travailleurs de la moyenne et 15.4% de ceux de la grande industrie. Le secteur du bois contribue à 66.7% de la variable soit 42.9% de ses membres.

Enfin, 29.6% des travailleurs remarquent que le "comité paritaire fonctionne dans l'entreprise". Ils se répartissent comme suit: 16.7% des cadres supérieurs, 33.3% des cadres moyens, 50% des conseillers en sécurité, 66.7% des représentants en prévention, 33.3% des techniciens et 14.3% des manoeuvres. Ils travaillent à 12.5% dans la moyenne industrie et à 87.5% dans la grande. Les deux secteurs sont présents dans la variable.

* * *

Pour conclure, l'ensemble des données fait ressortir quatre points qu'il serait intéressant d'explorer à l'intérieur de recherches ultérieures. Premièrement, il semble exister une forme de parallélisme entre les opinions des travailleurs de la petite industrie et celles des membres de la grande industrie. Cette similitude se trouve surtout

au niveau des commentaires à tendance positive face à la santé et à la sécurité du travail. Deuxièmement, les cadres moyens ne s'expriment pas comme les cadres supérieurs en ce qui à trait a la santé et à la sécurité du travail. Souvent, nous pouvons regrouper cadres supérieurs, conseillers en sécurité et représentants en prévention dans une même variable. Les cadres moyens ne s'y retrouvent pas avec le même taux de participation. Ce point est en accord avec les commentaires recueillis concernant les cadres moyens lors des différentes interviews. Troisièmement, les premières questions de l'entrevue qui sont plus générales, vont chercher des hauts taux de réponses parmi les six groupes de travailleurs. Cependant, à mesure que l'information recherchée se précise, nous remarquons que certains groupes, comme les cadres moyens, les techniciens et les manoeuvres, participent avec un taux moindre de réponses. Les conseillers en sécurité et les représentants en prévention connaissent la santé et la sécurité du travail. Quatrièmement, les travailleurs du secteur de transformation des métaux sont ceux qui apportent le plus de commentaires positifs face à la santé et à la sécurité du travail.

CONCLUSION

CONCLUSION

Rappelons que la définition de l'attitude, utilisée par la présente étude, indique que l'attitude est la réponse émotionnelle positive ou négative à un stimulus social. A partir de cette définition, la recherche met en évidence trois points intéressants concernant l'attitude des travailleurs de la région du Saguenay - Lac St-Jean, face à l'objet social que sont la santé et la sécurité du travail.

Nous ne pouvons pas généraliser les résultats de la recherche à l'ensemble de tous les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean. Ils demeurent cependant significatifs pour l'ensemble de la population étudiée. De plus, les deux objectifs de départ de l'étude sont atteints par les résultats obtenus. Les paragraphes suivants présentent les résultats en fonction de ces objectifs.

Le premier objectif concerne la réalité de la santé et de la sécurité du travail telle que vécue par les travailleurs de l'échantillon de l'étude. Cette réalité apparaît à travers les réponses de l'entrevue qui traduisent les attitudes des sujets. De façon générale, l'objet social santé et sécurité du travail, provoque une réponse émotionnelle positive, donc une attitude positive chez les travailleurs. Il est évident, d'après les résultats de la recherche, que la santé et la sécurité du travail "c'est important, cela assure une bonne production, le travailleur fournit un bon rendement, c'est un moyen de protection pour soi et pour les autres". L'attitude est positive pour chacun des

six niveaux hiérarchiques étudiés soit: cadre supérieur, cadre moyen, conseiller en sécurité, représentant en prévention, technicien et manoeuvre. Donc, les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean qui appartiennent au secteur du bois et à celui de la transformation des métaux, ont une attitude positive face à l'objet social santé et sécurité du travail. L'attitude positive déclenche des comportements positifs d'approche. Les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean fournissent donc des comportements d'approche devant la problématique de la santé et de la sécurité du travail. On peut en déduire qu'il existe une réelle préoccupation devant la santé et la sécurité du travail en général qui se traduit par un intérêt manifeste des travailleurs.

Cependant, si nous regardons plus précisément les divers éléments qui composent la santé et la sécurité du travail, il devient plus difficile de cerner l'attitude des travailleurs. C'est au niveau de l'application concrète de la santé et de la sécurité du travail, soit l'élaboration de comportements appropriés spécifiques, que se situent les différentes attitudes dans les groupes de travailleurs, les types d'industrie et les secteurs d'activité économique. Les deux groupes de travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean qui ont une attitude positive envers les différents éléments de la santé et de la sécurité du travail comme objet social, sont les conseillers en sécurité et les représentants en prévention. Ces deux groupes de travailleurs démontrent, dans leurs réponses, un intérêt très positif face à l'objet social étudié. Contrairement aux autres travailleurs, leurs réponses positives apparaissent tout au long de l'entrevue. Nous pouvons conclure que les

conseillers en sécurité et les représentants en prévention ont développé des attitudes positives profondes face à la santé et à la sécurité du travail. Conséquemment, ils fournissent des comportements appropriés et sécuritaires. Pour les autres groupes de travailleurs, certains éléments déclenchent des attitudes négatives comme: "1) les primes à payer, 2) avertir un compagnon, 3) assister à une réunion d'information" etc. Dans le cas de la santé et de la sécurité du travail, une attitude négative provoque des comportements inappropriés. Donc, les quatre autres groupes de l'échantillon, par leur attitude négative, produisent des comportements peu ou pas sécuritaires au travail, dépendant de l'intensité de l'attitude en cause. Nous retrouvons une attitude positive plus évidente dans la petite industrie et dans la grande industrie. Les travailleurs de ces industries ont une attitude positive face aux différents éléments constituant la santé et la sécurité du travail. Ces résultats supposent la production de comportements sécuritaires par les travailleurs de ces deux types d'industrie. Dans l'industrie artisanale, la réponse émotionnelle face à l'objet social étudié est négative, donc une attitude négative. Les raisons sont du type "1) peur de perdre son emploi, 2) coûte trop cher, 3) je ne m'en préoccupe pas". L'industrie artisanale peut sûrement devenir une priorité d'action pour les intervenants de la santé et de la sécurité du travail. L'attitude négative émise au cours de l'entrevue se traduit concrètement par des comportements inappropriés et non sécuritaires d'où un risque plus élevé d'accidents dans ce milieu de travail particulier. Pour finir, c'est dans le secteur de transformation des métaux que nous

remarquons une attitude positive plus marquée face aux éléments de la santé et de la sécurité du travail.

Enfin, en dehors du travail, les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean des secteurs du bois et de la transformation des métaux, ont une attitude positive envers le stimulus social santé et sécurité du travail lorsqu'ils ont une tâche précise à accomplir, comme une réparation importante dans la construction ou l'électricité. Cependant, nous ne pouvons affirmer qu'il y ait généralisation de la réponse émotionnelle positive envers le stimulus santé et sécurité dans le quotidien hors travail. Des réparations de moindre importance ou la conduite automobile, par exemple, ne constituent pas des stimuli sociaux déclenchant des attitudes positives très fortes. Conséquemment, les comportements sécuritaires sont sûrement moins présents. Les données de la recherche nous portent à croire que la santé et la sécurité en dehors du travail deviennent un stimulus social plutôt faible, comparé à l'importance que la société leur accorde dans le monde du travail. Fait intéressant, ces travailleurs exigent de leurs enfants des mesures sécuritaires qu'ils respectent peu eux-mêmes.

En résumé, la santé et la sécurité du travail comme entité, déclenchent une attitude positive chez les travailleurs. Cependant, les éléments qui les composent et qui deviennent eux-mêmes stimuli sociaux, provoquent à la fois des attitudes positives et des attitudes négatives chez les travailleurs du Saguenay - Lac St-Jean. Conséquemment, les

comportements appropriés à la santé et à la sécurité en dehors du travail, n'ont pas atteint l'état de généralisation.

Il reste en outre, une étape importante à réaliser dans le processus d'acquisition de comportements appropriés face à la santé et à la sécurité du travail chez les travailleurs. Cette étape concerne l'utilisation des notions touchant l'acceptation et la valorisation sociales desdits comportements. C'est à travers ces processus qu'un individu acquiert des attitudes positives et qu'il peut produire des comportements d'approche ou des comportements appropriés.

Le deuxième objectif se rapporte à l'élaboration d'un outil validé de cueillette de données auprès des travailleurs du secteur du bois et du secteur des métaux. Cet objectif s'est réalisé à travers la démarche méthodologique expliquée au deuxième chapitre du présent ouvrage. L'objectif est même dépassé car le protocole d'entrevue peut servir à une population autre que la population de la recherche. En effet, les questions élaborées dans le questionnaire sont construites de façon à s'adapter à n'importe laquelle réalité de travail. Le protocole d'entrevue peut donc servir dans une autre recherche ayant une problématique semblable et utilisant une population d'un secteur de travail tout à fait différent.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

ALBOU, P. 1968. Les questionnaires psychologiques, Paris: Presses universitaires de France.

BEGIN, J. et al. 1984. Synthèse du rapport traitant de l'impact de la formation en santé et sécurité du travail, sur les connaissances, les attitudes et le comportement. Beauceville: D.S.C.

BELAND, F. 1984. La mesure des attitudes. IN B. GAUTHIER, Recherche sociale. Québec: Les Presses de l'Université du Québec.

CANNELL, C. F. et KAHN, R. L. 1953. L'interview comme méthode de collecte. IN L. FESTINGER et D. KATZ. Les méthodes de recherche dans les sciences sociales. Paris: P.U.F.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1980. Le régime québécois de santé et de sécurité du travail. Eléments de comparaison avec d'autres régimes canadiens. 3e édition. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1980. Santé et sécurité du travail: bref historique, la loi sur la SST, la commission: un aperçu. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1981. Rapport annuel 1980. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1982. Rapport annuel 1981. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1983. Rapport annuel 1982. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1984. Rapport annuel 1983. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1984. Statistique sur les lésions professionnelles 1978-1982. Québec: Auteur.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL, s.d., Santé et sécurité du travail. Québec: Auteur.

COOK, T. D. et al. 1976. Modèle expérimental en recherche évaluative: une introduction. Ottawa: Université de Carleton.

COTE-DESBIOLLES, L.-H. 1979. Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi. Québec: Gouvernement du Québec.

DEBATY, P. 1967. La mesure des attitudes. Paris: Presses universitaires de France.

- FRANCES, R. 1981. La satisfaction dans le travail et l'emploi. Paris: Presses universitaires de France.
- FISHBEIN, M. 1967. Attitude theory and measurement. New-York: Wiley.
- GAGNON, N. (s.d.). Méthode quantitative de l'analyse de contenu. Québec: Université Laval.
- GHIGLIONE, R. et al. 1980. Manuel d'analyse de contenu. Paris: Armand Colin.
- GOUVERNEMENT DU QUEBEC. 1978. Le livre blanc, Loi 17. Québec: Auteur.
- GOUVERNEMENT DU QUEBEC. 1978. Santé et sécurité au travail. Québec: Auteur.
- HADJ-MOUSSA, R. 1984. Les femmes algériennes entre l'honneur et la révolution. (coll. Rapports de recherche no 20). Québec: P.U.L.
- INSTITUT DE RECHERCHE EN SANTE ET EN SECURITE DU TRAVAIL AU QUEBEC. 1982. Rapport annuel. Québec: Auteur.
- INSTITUT DE RECHERCHE EN SANTE ET EN SECURITE DU TRAVAIL DU QUEBEC. 1983. Une consultation sur les problèmes sectoriels de santé et sécurité du travail. Québec: Auteur.

- JAVEAU, C. 1971. L'enquête par questionnaire. Editions de l'Université de Bruxelles.
- KELLY, M. 1984. L'analyse de contenu. IN B. GAUTHIER, Recherche sociale. Québec: Les Presses de l'Université du Québec
- KORNHAUSER, A. et SHEATSLEY, P. B. 1976. L'élaboration des questionnaires et les techniques d'interview. IN. C. SELTZ et al. Les méthodes de recherche en sciences sociales (3e éd.). Montréal: Holt, Rinehart and Winston.
- LAPINTE, A., PREVOST, P. et SIMARD, J.-P. 1984. Economie régionale du Saguenay - Lac St-Jean. Chicoutimi: Gaétan Morin & associés.
- LEDUC, A. 1984. Recherches sur le behaviorisme paradigmatique ou social. Brossard: Behaviora.
- LEGENDRE, C. et DOFFNY, J. 1982. Catastrophe dans une mine d'or. Québec: Gouvernement du Québec.
- MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. 1984. Dossier régional, Saguenay - Lac St-Jean, document de travail. Jonquière: Inédit.
- MUCCHIELLI, R. 1968. Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale. Paris: Les Editions sociales françaises.

- MUCCHIELLI, R. 1977. L'analyse de contenu: des documents et des communications (2e éd.). Paris: ESF.
- RENAUD, M. et al. 1982. Proposition d'équipe de recherche associée à l'institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec. Montréal: Inédit.
- SELLTIZ, C. et al. 1977. Les méthodes de recherche en sciences sociales. Montréal: HRW.
- SIMARD, P.-H. et al. 1982. Etude de perception des employés cadres et syndiqués de l'usine Arvida, Société d'électrolyse et de chimie ALCAN Ltée. Chicoutimi: Inédit.
- SKINNER, B. F. 1957. Verbal behavior. New-York: Appleton-Century-Crofts.
- STAATS, A. W. 1975. Social behaviorism. Homewood: Dorsey Press.
- UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI. 1982. SPSS-Guide Instantané. Chicoutimi: Inédit.
- UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI. 1984. Actes du colloque: L'ergonomie c'est quoi?. Québec: Auteur.

WOODWARD, C. A. et al. 1982. Un guide pour améliorer la collecte des données lors des enquêtes sur la santé et les soins de santé.

Canada: Association canadienne d'Hygiène publique.

XUAN, L. et CHASSAIN, J.-C. 1975. Analyse comportementale. Paris:

Fernand Nathan.

REVUES

AJZEN, I. et FISHBEIN, M. 1977. Attitude behavior relations: a theoretical analysis and review of empirical research. Psychological Bulletin, 84 (5): 88-918.

ATHERLEY, G. R. C. et al. 1975. La participation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail au Royaume-Uni. Revue Internationale du travail, 3 (6): 513-528.

BERLIN, J. 1983. Judgment training for pilots. Canadian Flight, Novembre-Décembre: 6-10.

BERNIER, J. 1979. Législation actuelle en santé et sécurité au travail. Québec: Inédit.

- BOUCHARD, D. T. J. (s.d.s.l). Field research methods: interviewing, questionnaires, participant observation, systematic observation, unobtrusive measures. Inédit.
- BOURGEOIS, D. et CHENU, A. 1977. Discipline d'usine et modes de vie. La Pensée, 193: 3-30.
- BOYD, A. D. et al. 1978. La participation du travailleur et la qualité de la vie: analyse de comportement. La Gazette du travail. Août: 347-351.
- CAIRE, G. 1971. Participation des travailleurs dans l'entreprise: idéologies, attitudes et motivations syndicales. Economies et Sociétés, 5 (12): 2129-2171.
- CHAUMEL, J.-L. 1979. Motiver le personnel est-ce encore possible? Revue Commerce, Mai: 44-46.
- CIADILNI, R. B. et al. 1981. Attitude and attitude change. Annual Review of Psychology, 32: 357-404.
- COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1983. Le régime de santé et de sécurité du travail 1982. CSST 1983, 2 (spécial): 2-16.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1983. La Loi sur la santé et la sécurité du travail et les conventions collectives. CSST 1983, 2 (5): 6-7.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1984. Quatre ans après avoir remplacé la CAT, où en est la CSST?. CSST 1984, 3 (1): 6-9.

COMMISSION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL. 1984. Et si la concertation existait... CSST 1984, 3 (7): 5-9.

COOK, T. D. et CAMPBELL, D. T. (s.d.s.l). The design and conduct of quasi-experiments and true experiments in field settings. Inédit.

COOPER, J. et CROYLE, R. T. 1984. Attitudes and attitude change. Annual Review of Psychology, 35: 395-426

DEKAR, A.-D. 1981. Aide aux employés et vie de travail. Revue Commerce, Juin: 104-106.

DENIS, J.-C. 1978. La centrale des syndicats démocratiques et la participation. Industrial relations industrielles, 33 (1): 112-133.

DUNCAN, J. W. 1981. Quasi-experimental research in organizations: a critique and proposed typology. Human Relations, 34 (11): 989-1000.

- GAGNON, G. 1985. La conception des attitudes à l'intérieur du behaviorisme paradigmatique ou social. Trois-Rivières: Inédit.
- KOKERS, P. A. 1983. Perception and representation. Annual Review of Psychology, 34: 129-66.
- KORMAN, A. K. 1977. Personnel attitudes and motivation. Annual Review of Psychology, 28: 175-96.
- LATULIPPE, G. P. et O'HARRELL, K. 1982. Le comité paritaire: anachronisme ou formule d'avenir. Relations Industrielles, 37 (3): 634-655.
- NOTZ, W. W. 1975. Work motivation and the negative effects of extrinsic rewards: a review with implications for theory and practice. American Psychologist, Septembre: 884-891.
- OUELLET, F. 1982. Réflexion critique sur l'idée de prise en charge par le milieu dans la loi sur la santé et la sécurité du travail. IN Evolution de la vie au travail et efficacité des organisations: quelques expériences concrètes - Les actes du colloque du 7-8 mai 1981. Rimouski: Inédit.

- PORRAS, J. I. et BERG, P. O. 1978. Evaluation methodology in organization development: an analysis and critique. The Journal of applied behavioral science, 14 (2): 151-173.
- SAINT-ARNAUD, Y. (s.d.s.l.) La relation interpersonnelle dans l'interview. Inédit.
- SASS, R. 1977. Hygiène et sécurité du travail: contradictions et idées toutes faites. La Gazette du travail, Mai: 205-210.
- SIMARD, P.-H. 1983. Une approche participative et décentralisée de révision d'un programme de prévention de santé et de sécurité dans une usine d'électrolyse de la multinationale ALCAN. Communication présentée au Xe Congrès mondial de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Ottawa: Inédit.
- VERSEN, P. 1979. La collaboration des employeurs et des travailleurs à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Revue Internationale du Travail, 118 (1).
- VEZINA, C. et WAYLAND, D. G. 1981. Les horaires mobiles, théories et pratiques. Revue Commerce, Novembre: 60-70.

ANNEXE I

DROITS ET OBLIGATIONS DE LA LOI 17

ANNEXE I

DROITS ET OBLIGATIONS DE LA LOI 17

1. Droits et obligations de caractère généraux

1.1 Portée générale:

1.1.1 On ne peut déroger à la loi par une entente ou une convention entre les parties puisque les dispositions de ladite loi sont d'ordre public (art. 4).

1.1.2 On peut convenir par convention des dispositions meilleures pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur, les dispositions de la loi, étant des minima (art. 4, 2e par.)

1.2 Le travailleur

1.2.1 Le travailleur a le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 9). Par conséquence, il a droit à des services de formation, d'information. Il a droit aussi aux services de santé relatifs aux risques auxquels il peut être exposé (art. 10).

1.2.2 Le travailleur doit protéger sa santé et sa sécurité; ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité d'autrui; prendre connaissance du programme de prévention de son secteur; collaborer avec le comité de santé et de sécurité; participer à l'identification et la limitation des risques et dangers;

se soumettre aux examens médicaux (art. 49).

1.3 L'employeur

1.3.1 L'employeur a droit à des services de formation, d'information et de conseil.

1.3.2 Les obligations de l'employeur sont nombreuses et se retrouvent dans les articles 51 à 62 de la loi. En voici un bref résumé. Une première catégorie de dispositions oblige l'employeur à établir les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité du travailleur. A titre d'exemple, mentionnons: l'affichage, l'information, la protection contre l'incendie, le contrôle de la tenue des lieux, l'organisation du travail et les méthodes de travail, etc... (art. 41 à 57). La deuxième catégorie se préoccupe du programme de prévention qui doit être mis en application lorsqu'obligé par un règlement (art. 58). Ce programme de prévention doit se composer d'un programme de santé (art. 113) et contenir des éléments qui concernent les moyens et équipements individuels, l'hygiène, l'aménagement des lieux, etc... (art. 59 à 61). La troisième catégorie de dispositions oblige l'employeur à informer dans un temps limite de vingt-quatre (24) heures, l'inspecteur-chef régional, des accidents d'une certaine gravité. Les

caractéristiques de ces accidents sont clarifiées par l'article 62, comme ceux qui occasionnent le décès d'un travailleur, des blessures d'une certaine gravité ou des dommages matériels de \$50,000. ou plus.

2. Mécanismes particuliers

Les mécanismes particuliers s'adressent aux travailleurs uniquement.

2.1 Droit de refus

Le travailleur, par la loi, a le droit de refuser d'exécuter une tâche si: 1) il a des motifs raisonnables de penser que cette exécution l'exposerait à un danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, 2) et/ou cette exécution pourrait exposer une autre personne à un danger semblable (art. 12). Nous y reconnaissons le droit fondamental du travailleur à ne pas mettre sa vie en danger ou celle des autres. Ce droit est individuel et non collectif. Un travailleur ne peut se prévaloir de ce droit que pour les exécutions normales du travail dans les tâches qu'il exerce (art. 13).

2.2 Droit au retrait préventif

Le travailleur peut demander une réaffectation à une autre tâche s'il fournit à son employeur une attestation que son exposition à un contaminant, comporte pour lui des dangers car sa santé présente des signes d'altération (art. 32).

Dans le cas où la réaffectation n'est pas effective immédiatement, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à sa réaffectation ou jusqu'à la disparition des risques (art. 35).

2.3 Droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte

La travailleuse enceinte peut demander une réaffectation à une autre tâche si elle fournit à son employeur une attestation que les conditions de son travail présentent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même, en raison de son état de grossesse (art. 40). La travailleuse qui allaite, dont les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant peut exercer le même droit (art. 46). Si la réaffectation n'est pas effectuée, le même processus que le droit au retrait préventif s'enclenche.

3. Institutions et intervenants

3.1 Comités de santé et de sécurité

Ces comités existent dans les établissements appartenant à une catégorie identifiée par règlement et comptant plus de vingt (20) travailleurs. Les comités se composent de représentants de l'employeur et des travailleurs. Les représentants des travailleurs constituent au moins la moitié des membres du comité (art. 68 à 77). Le comité de santé et de sécurité a des pouvoirs décisionnels concernant le choix du médecin responsable des services de santé de l'établissement,

l'approbation du programme de santé, les programmes de formation et d'information, le choix des équipements individuels. Le comité a aussi des pouvoirs consultatifs, des pouvoirs d'enquête et des droits à divers types de renseignements (art. 78).

3.2 Représentant à la prévention

Dans les établissements où il y a un comité de santé et de sécurité ainsi que dans des établissements assignés, une ou des personnes sont nommées à la fonction de représentant à la prévention (art. 87-88). Le représentant à la prévention possède des pouvoirs d'inspection, d'enquête, de recommandation et d'assistance aux travailleurs dans l'exercice de leurs droits, dans le cas où un travailleur exerce son droit de refus (art. 90). Pour lui permettre d'exercer ses fonctions et de participer à des programmes de formation, il peut s'absenter de son travail sans perte de salaire (art. 91-92).

3.3 Associations sectorielles

Ces associations se retrouvent au niveau d'une branche d'activité industrielle. Elles se composent par voie d'entente entre les associations syndicales et patronales et forment une association paritaire (art. 98-99). L'objectif de l'association est de fournir aux employeurs et travailleurs du secteur d'activités concerné, des services d'information, de formation, de conseil et de recherche (art. 100-101).

3.4 Commission de la santé et de la sécurité du travail

Elle assume la responsabilité de la mise en application du nouveau régime de santé et de sécurité au travail. Son conseil d'administration se compose de quinze (15) membres dont un président et en nombre égal, des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs (art. 137 à 141). La fonction de la Commission est d'élaborer, de proposer et de mettre en oeuvre les politiques rattachées à la santé et à la sécurité du travail. Son objectif est d'assurer une meilleure qualité des milieux de travail (art. 165). Pour ce faire, la Commission jouit d'un pouvoir de réglementation très vaste (art. 223).

4. Recours

4.1 Si l'exercice des droits ou des fonctions relatifs à la loi entraîne une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire, la loi accorde une protection particulière aux travailleurs touchés. La plainte sera entendue par un commissaire du travail. Ce dernier a le pouvoir si besoin est, d'ordonner la réintégration du travailleur à ses fonctions avec pleine compensation salariale (art. 227 à 233). La loi prévoit des amendes pour les cas d'infractions. Les sommes prévues varient de \$200. à \$50,000., selon les types d'infraction, les cas de récidives, le fait que ce soit un individu ou une corporation.

ANNEXE II

RECHERCHE SUR L'IMPACT D'UN MODELE DE GESTION PARTICIPATIVE SUR LE
CHANGEMENT DES ATTITUDES RELATIVES A LA SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL

ANNEXE II

UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI

Recherche sur l'impact d'un modèle
de gestion participative sur le
changement des attitudes
relatives à la santé
et sécurité du
travail

- Phase 1: Enquête psycho-sociale
- Etape de la pré-enquête
- Programme de formation des enquêteurs

mai - juin 1984

Lors d'une première rencontre de prise de contact; l'équipe de recherche a présenté le projet de recherche et les différentes phases prévues pour sa réalisation. La première phase est consacrée à une enquête psycho-sociale ayant pour objectif d'élaborer un instrument de mesure des attitudes des travailleurs relatif à la santé et à la sécurité du travail. Une étape importante de l'enquête psycho-sociale est la pré-enquête consistant en une cueillette d'informations pour élaborer un questionnaire d'enquête. La pré-enquête ne saurait se réaliser sans une équipe d'enquêteurs motivés et formés aux techniques d'interview.

OBJECTIFS DE LA FORMATION DES ENQUETEURS

- Initier les enquêteurs aux différentes phases de la recherche plus spécifiquement à la phase de la pré-enquête.
- Donner certaines bases théoriques et pratiques de la technique d'interview dans le cadre d'une enquête psycho-sociale.
- Rendre les enquêteurs aptes à employer les techniques d'interview.
- Réaliser des entrevues auprès de travailleurs des organisations visées par le projet de recherche.

ACTIVITES PREVUES POUR REALISER LES OBJECTIFS

Mercredi le 23 mai 1984:

1. Opération prise de contact:

13h30 à 14h15: - Brève présentation de la session de formation.

- Travail en dyades sur les inquiétudes soulevées par le projet de recherche et par le rôle d'enquêteur.
- Plénière sur ces attitudes face à la pré-enquête.

2. Présentation du cheminement d'une entrevue et de certaines techniques d'entrevue:

14h15 à 15h15: - Explication d'une recherche et des instruments de cueillette des données sur le terrain de l'organisation:

- * Questionnaire (papier - crayon)
- * Observation
- * Entrevue (pré-enquête et enquête)
- Choix de l'entrevue dans la pré-enquête pour recueillir des informations ou encore les mots employés par les travailleurs pour parler de santé et sécurité au travail.
 - * les ressources de l'entrevue
 - * les limites de l'entrevue
- Les conditions psychologiques de l'entrevue (Processus de relation enquêteur - enquêté)
 - * motivation du sujet enquêté
 - * rappel sur les attitudes de base de la relation interpersonnelle (cf. le texte de Saint-Arnaud).

15h15 à 15h45: Pause

15h45 à 16h30: (Deuxième partie)

- Le déroulement de l'entrevue ou les principes directeurs d'une entrevue.

- * La présentation de l'entrevue

- * Comment poser des questions?

- * Comment obtenir des réponses complètes?

- * La notation des réponses.

N.B.: Pour cette partie, nous faisons référence au texte de Cannell et Kahn (1953) pp. 415-436, de Woodward, Chambers et Smith (1982) pp. 41-44.

16h30 à 17h00: Plénière d'intégration du cheminement d'une entrevue.

17h00 à 18h30: Souper.

3. Présentation du protocole d'entrevue:

18h30 à 21h30: La soirée sera consacrée à la compréhension et à l'intégration du protocole d'entrevue ou du questionnaire de pré-enquête. Le coeur du protocole porte sur la cueillette d'informations portant sur la SIGNIFICATION pour les travailleurs de ce que représente la santé et la sécurité du travail (Opinions et vécu).

Le protocole comporte huit éléments que nous essaierons de comprendre et d'intégrer par une présentation des éléments et par des exercices en dyades pour se poser les questions du protocole.

4. Simulation du protocole d'entrevue:

Mercredi le 30 mai 1984 - Local: 1-733

- 18h30 à 22h30: - En deux sous-groupes de 4 enquêteurs, il y aura une simulation d'une entrevue:
- * 1 enquêteur
 - * 1 enquêté
 - * Deux observateurs.
- Retour sur la simulation qui aura été enregistrée sur cassette vidéo. Ce retour consistera à se donner une dernière compréhension du protocole avant l'enquête de pré-expérimentation.
 - Présentation d'une grille facilitant la compilation des données de l'entrevue.

5. Pré-expérimentation du protocole:

- Du 31 mai au 13 juin 1984, chaque enquêteur réalisera une entrevue auprès d'un travailleur.
 - . Application de protocole dans une situation concrète d'entrevue.
 - . Compilation des données de l'entrevue.
 - . Présentation de cette compilation.

- Mercredi le 13 juin 1984:
 - . Rencontre pour échanger sur l'entrevue de pré-expérimentation et pour planifier les entrevues de l'expérimentation.

6. Expérimentation du protocole:

- Du 17 juin au début d'août 1984, chaque enquêteur réalisera les entrevues de pré-enquête auprès de la population visée par la recherche:
 - . Réalisation de l'entrevue dans le milieu organisation.
 - . Compilation (mot à mot) des informations issues de l'entrevue.
 - . Remise des données (la compilation).

7. Suivi.

* * *

BIBLIOGRAPHIE

- CANNELL, C. F. et KAHN, R. L. (1953). L'interview comme méthode de collecte. In L. FESTINGER et D. KATZ. Les méthodes de recherche dans les sciences sociales. Paris: P.U.F.
- MUCCHIELLI, R. (1968). Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale. Paris: Editions sociales françaises.
- SAINT-ARNAUD, Y. (s.d.s.l.). La relation interpersonnelle dans l'interview. Inédit.
- SELLTIZ, C. et al. (1977). Les méthodes de recherche en sciences sociales. Montréal: H.R.W.
- WOODWARD, C. A. et al. (1982). Un guide pour améliorer la collecte des données lors des enquêtes sur la santé et les soins de santé. Canada: Association canadienne d'hygiène publique.

* * *

ANNEXE III

PRE-ENQUETE: REGROUPEMENT DES QUESTIONS PAR THEMES

(1ère version)

ANNEXE III

PRE-ENQUETE: REGROUPEMENT DES QUESTIONS PAR THEMES (1ère version)

I. RESPONSABILITES

1. Quelle fonction occupez-vous au sein de votre entreprise?
2. Etes-vous responsable d'une équipe de travailleurs dans votre département?
3. De quel supérieur immédiat relevez-vous?
4. A quel département appartenez-vous?
5. En quoi consiste l'exécution de votre tâche?
6. Requier-t-elle:
 - a) des efforts physiques considérables?
 - b) une précision des mouvements?
 - c) une coordination à la fois manuelle et mentale?
7. Etes-vous de l'avis que les responsables de la sécurité dans votre entreprise prennent tous les moyens pour vous protéger des dangers relatifs à votre travail?
8. Dans votre travail quotidien, prenez-vous tous les moyens mis à votre disposition pour vous protéger des risques d'accident?
9. Comment percevez-vous vos responsabilités en tant que travailleur ou responsable dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail? En dehors du travail?

II. CIRCULATION DE L'INFORMATION

1. Est-ce que les lois concernant le milieu de travail vous préoccupent? Ex: la convention collective
le code du travail
la loi sur la santé et sécurité du travail
la loi sur les normes de travail.
2. Occasionnellement, vous arrive-t-il d'avoir des sessions d'information en ce qui concerne ces lois?
3. Qui, selon vous, est le plus apte à vous informer de ces lois?
 - le gouvernement
 - l'employeur
 - votre syndicat (ou association)
 - vos amis
 - les médias (journaux, radio, TV).
4. Parmi ces lois entourant votre travail, y en a-t-il une qui vous préoccupe davantage pour votre travail? Si oui, laquelle?
5. Au travail, est-ce une préoccupation partagée? (parmi vos collègues).
6. Par rapport à la santé et sécurité dans votre milieu de travail, avez-vous déjà reçu un cours de formation? Si oui, à quelle fréquence, quel organisme vous l'a dispensé?
7. Croyez-vous avoir un mot à dire sur la santé et sur la sécurité au travail?
8. Etes-vous impliqué de près ou de loin à la santé et à la sécurité (Ex: membre d'un comité de SST, d'une association sectorielle paritaire...)

9. Si oui, cette implication favorise-t-elle la participation des travailleurs et/ou des responsables dans la prise de décision dans le domaine de la SST?
10. Avez-vous un programme de prévention dans votre établissement?
 - Si oui, contribue-t-il à vous protéger davantage contre les risques d'accident?
 - Permet-il un meilleur contrôle sur le travail effectué?Sinon, seriez-vous en faveur d'en avoir un et quelle serait son utilité selon vous?

III. RELATIONS-COMMUNICATIONS

1. La santé et la sécurité des travailleurs font-elles l'objet de conversations fréquentes entre vous et vos collègues?
 - entre vous et vos supérieurs immédiats?
2. Est-ce que cela influence vos relations avec vos supérieurs?
Avec vos employés?

IV. PERCEPTION GENERALE

1. Que signifie pour vous la santé et la sécurité comme travailleur et comme individu?
2. Est-ce que c'était important pour vous d'instituer une loi sur la santé et la sécurité du travail?
3. Dans votre établissement, la SST est-elle une préoccupation importante chez les travailleurs?

4. La perception du risque d'accident au travail a-t-elle changée depuis l'instauration de la LSST?
5. La LSST est-elle perçue chez vous comme l'occasion pour une des parties (employeur/travailleurs) d'augmenter un contrôle accru sur votre travail? Si oui, de quelle façon l'utilise-t-elle?
6. Comment la LSST a-t-elle modifié votre façon de travailler?
7. Lorsque survient un accident dans votre entreprise est-ce que cela est dû selon vous à des défauts techniques ou encore par manque de dispositif sécuritaire ou parce-que le travail a été effectué de façon inconsciente?

ANNEXE IV

SCHEMA D'ENTREVUE DE LA PRE-ENQUETE

(2e version)

ANNEXE IV

SCHEMA D'ENTREVUE DE LA PRE-ENQUETE (2e version)

1. SIGNIFICATION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL.

1.1 Pour les travailleurs:

- au travail
- à l'extérieur du milieu de travail.

1.2 Dans l'entreprise.

1.3 Dans l'exécution de la tâche.

2. RISQUES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

2.1 Dans votre tâche régulière.

2.2 Dans votre milieu de travail.

2.3 Dans votre entreprise.

3. CAUSES DE RISQUES

3.1 Conditions dangereuses.

3.2 Actions dangereuses.

4. MESURES PREVENTIVES

4.1 Forme (programmes, règlements).

4.2 Etendue (atelier vs ensemble entreprise).

5. PARTICIPATION

5.1 Intérêt.

5.2 Domaine d'application.

5.3 Avis sur la participation.

5.4 Responsabilité partagée (SST).

6. INFORMATION

6.1 Existence.

6.2 Forme.

6.3 Moyens appropriés.

7. COMMUNICATIONS

7.1 Nature.

7.2 Agents.

7.3 Fréquence.

7.4 Réunions.

7.5 Formes.

8. FORMATION

8.1 Connaissance.

8.2 Participation.

8.3 Avis.

9. L01

9.1 Connaissance.

9.2 Organismes impliqués.

9.3 Organismes de contrôles.

9.4 Partage des responsabilités.

10. AUTRES COMMENTAIRES

11. FICHES SIGNALITIQUES

11.1 Fonction, tâche.

11.2 Degré de responsabilité.

11.3 Définition de votre emploi.

* * *

ENQUETE: REGROUPEMENT DES QUESTIONS PAR THEMES

1. SIGNIFICATION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL

- A) Que signifie pour vous la SST en relation de votre travail quotidien?... En relation avec l'extérieur?
- B) Dans votre établissement, la SST est-elle une préoccupation?
- C) Dans votre tâche particulière, la SST est-elle une préoccupation personnelle et une préoccupation de vos collègues de travail?

2. RISQUES D'ACCIDENTS ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

- A) Est-ce qu'il y a des risques d'accidents:
 - dans votre tâche?
 - dans la tâche de vos collègues?
 - dans l'établissement où vous travaillez?

3. CAUSES DE RISQUES

- A) Est-ce que ces risques dépendent....:
 - de la nature de votre tâche?
 - de votre façon de faire le travail?
 - des conditions de travail?

4. MESURES PREVENTIVES

- A) Etes-vous de l'avis que les responsables de la sécurité dans votre entreprise prennent tous les moyens pour vous protéger des dangers relatifs à votre travail?
- B) Prenez-vous des moyens pour vous protéger lors de votre travail?
- C) Avez-vous un programme de prévention dans votre établissement?
 - si oui, contribue-t-il à vous protéger davantage contre les risques d'accidents?
 - permet-il un meilleur contrôle sur le travail effectué?

Sinon, seriez-vous en faveur d'en avoir un et quelle serait son utilité?

5. PARTICIPATION

- A) Relativement aux mesures préventives qui existent (ou qui devraient exister) est-ce que:
 - 1. Vous participez (ou accepteriez-vous de participer):
 - 1.1 à la préparation de telles mesures?
 - 1.2 à l'application (gestion) de ces mesures?
 - 1.1 et 1.2: - Si oui, dans quel cadre et pourquoi?
 - Sinon, pourquoi?
- B) Que pensez-vous de la participation des travailleurs à la gestion de la santé et de la sécurité du travail?
- C) Croyez-vous que la participation des travailleurs doit-être étendue à d'autres secteurs de l'administration?

D) Croyez-vous que la santé et sécurité du travail doit être l'objet d'une responsabilité partagée?

- Si oui, - entre quels intervenants (acteurs)?

et pourquoi?

- Sinon, pourquoi?

6. INFORMATION

A) La santé et sécurité du travail sont-elles des sujets dont on parle dans votre milieu de travail?

- Si oui, de quelle façon?

B) Existe-t-il de l'information sur le sujet dans votre milieu de travail?

- Si oui, quelle forme prend cette information?

(affiches, circulaires, journal,...)

C) Quels moyens considérez-vous comme le(s) meilleur(s)?

7. COMMUNICATION

A) Est-ce que la santé et sécurité du travail sont l'objet:

- de conventions?

- de directives orales?

- de directives écrites?

- de réunions?

Si oui: de qui à qui?

- haute direction à travailleur?
- cadres à cadres?
- cadres à travailleurs?
- travailleurs à cadres?
- travailleurs à haute direction?
- travailleurs à travailleurs?

Si oui: quelle est la fréquence?

Si la santé et la sécurité est l'objet de réunion:

- qui participe à ces réunions?
- qui les prépare?
- qui les anime?
- quels sont les sujets?
- quelle est la fréquence?
- sont-elles intéressantes?
- y participez-vous? et pourquoi?

B) Quelle(s) forme(s) devraient prendre, à votre avis, les communications?

8. FORMATION

A) Au plan de la formation concernant la santé et sécurité, qu'est-ce que vous en connaissez?

B) Avez-vous eu l'occasion de participer à des sessions de formation?

Si oui, pourriez-vous spécifier en quoi elles consistaient?

- Quelle(s) forme(s) elles avaient?
- Avaient-elles lieu en dehors des heures de travail?
- Qui organisait ces sessions?
- Qui les dispensait?
- Qui en assumait les coûts?

Si non, pensez-vous que ces sessions doivent avoir lieu?

- Qui devrait les organiser?
- Quels devraient être les sujets qu'on y aborde?
- Quand devraient-elles avoir lieu?
- Qui devrait les dispenser?
- Quelles formes devraient prendre ces sessions?

9. LOI

- A) Au cours des dernières années, a-t-on légiféré en matière de santé et sécurité du travail au Québec?
 - Si oui, que savez-vous de cette(ces) loi(s)?
 - Si non, quelle genre de loi existe-t-il?
- B) Pourriez-vous identifier des organismes impliqués dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail?
- C) Quels sont les organismes chargés de l'application de la loi?
- D) Que savez-vous des responsabilités en matière de santé et sécurité du travail? A qui incombent-elles?

10. AUTRES COMMENTAIRES

11. FICHES SIGNALITIQUES

N.B.: Ce point peut être demandé, soit au début de l'interview
ou à la fin de celle-ci.

- A) Quelle fonction occupez-vous au sein de votre entreprise?
- B) Etes-vous responsable d'une équipe de travailleurs dans votre département?
- C) A quel département appartenez-vous?
- D) De quel supérieur immédiat relevez-vous?
- E) En quoi consiste l'exécution de votre tâche?
- F) Requier-t-elle:
 - 1. des efforts physiques considérables?
 - 2. une précision des mouvements?
 - 3. une coordination à la fois manuelle et mentale?

* * *

ANNEXE V

CADRE DE REFERENCE DE LA PRE-ENQUETE

(3e version)

ANNEXE V

CADRE DE REFERENCE DE LA PRE-ENQUETE

INTRODUCTION

La présente recherche est réalisée par une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Chicoutimi. Cette équipe compte sur la collaboration du patronat, des syndicats et de certains organismes publics pour mener à bien cette recherche. Toutefois, l'équipe de recherche ne travaille pour aucun organisme particulier.

Le premier objectif visé est de savoir ce que vous pensez et vivez en santé sécurité au travail dans votre milieu de travail.

Vous avez été choisi(e) parce que vous appartenez à une catégorie de travailleurs(euses) sur laquelle la recherche portera dans un premier temps.

Vous devez être assuré de la confidentialité de l'entrevue et les informations transmises dans ce cadre seront traitées de façon "anonyme".

De plus, avant de commencer l'entrevue nous comprenons que vous avez accepté librement d'y participer.

L'entrevue que nous allons réaliser durera de 50 à 60 minutes. Elle nous permettra de préparer par la suite un questionnaire qui sera soumis à un plus grand nombre de travailleurs(euses).

Votre contribution est donc essentielle et nous permettra éventuellement d'apporter un éclairage sur le monde du travail face à la santé et à la sécurité du travail.

ENONCE DE LA QUESTION

THEMES ET QUESTIONS COMPLEMENTAIRES

1. Signification générale de la SST

- 1.1 La santé et la sécurité du travail qu'est-ce que ça représente pour vous?
- 1.2 Est-ce important?
- 1.3 Pourquoi?
- 1.4 Est-ce que vous vous en préoccupez?
- 1.5 De quelle façon?
- 1.6 Pourquoi?

Nous ne cherchons pas à savoir si l'interviewé connaît la loi 17, la C.S.S.T., les associations sectorielles et autres organismes, mais plutôt la place de la SST dans sa vie de travailleur.

2. Signification de la SST par rapport à la tâche

- 2.1 Dans l'exécution de votre tâche, est-ce que vous vous préoccupez de SST?
- 2.2 Pourquoi?
- 2.3 De quelle façon? (Donner un exemple).

Existe-t-il des conditions dangereuses?

Donner des exemples

ENONCE DE LA QUESTIONTHEMES ET QUESTIONS COMPLEMENTAIRES3. La signification de la SST
par rapport à votre poste

3.1 Là où vous exécutez votre travail, est-il nécessaire de se préoccuper de SST?

3.2 Pourquoi?

3.3 Etes-vous seul à votre poste de travail?

Ex: Opérateur de pont roulant isolé dans sa cabine.

3.4 Sinon, est-ce que les autres se préoccupent de la SST?

Les autres travailleurs peuvent-ils être un facteur de risque?

3.5 Si vous travaillez dans une équipe, croyez-vous que la SST est partagée par le groupe?

Ex: On prévient un compagnon d'un danger, d'une négligence.

4. Relations avec les autres
travailleurs

4.1 Que pensent les autres travailleurs de la SST?

Ex: Routine, tradition au travail.

4.2 Comment vous situez-vous par rapport à eux?

Les travailleurs font-ils preuve d'inconscience au danger?

4.3 En parlez-vous souvent?

Existe-t-il entre les travailleurs de la solidarité ou de la complicité?

4.4 Dans quel sens?

Les travailleurs ont-ils le sens des responsabilités (individuelles ou collectives).

4.5 A quelle occasion?

ENONCE DE LA QUESTIONTHEMES ET QUESTIONS COMPLEMENTAIRES5. Votre entreprise et la SST

5.1 Pour l'entreprise où vous travaillez, que représente la SST?

Les patrons sont-ils favorables à la SST?

5.2 Pourriez-vous donner des exemples?

Comment réagissent-ils aux demandes des travailleurs.

6. Votre syndicat ou le groupement des travailleurs et la SST

6.1 Pour votre syndicat (s'il y a lieu), que représente la SST?

Le syndicat est-il favorable à la SST?

6.2 Pourriez-vous donner des exemples?

Le syndicat vous informe-t-il sur cette question?

Le syndicat initie-t-il des activités en SST?

7. L'Etat et la SST

7.1 En dehors de l'entreprise où vous travaillez et en dehors de votre syndicat, y a-t-il d'autres organisations qui s'intéressent à la SST?

7.2 Pourriez-vous en nommer quelques-unes?

Existe-t-il dans votre secteur une association paritaire?

7.3 Pourriez-vous me dire quel est leur rôle dans le domaine de la SST?

ENONCE DE LA QUESTIONTHEMES ET QUESTIONS COMPLEMENTAIRES8. La SST en milieu extra-
organisationnel8.1 En dehors du travail, que
représente pour vous la SST?8.2 Donner des exemples de ce que
vous faites.9. Autres commentaires9.1 Au terme de cette entrevue,
auriez-vous des commentaires
à faire?10. Validation des éléments de la
fiche signalétique

10.1 Nom de l'interviewé:
Age:
Profession (où il travaille):
Nom de l'entreprise:
Taille de l'entreprise:
Type d'entreprise:
Type de travail (risques
d'accidents):
Programme de prévention:

11 Evaluation de l'interview

11.1 Cette entrevue vous a-t-elle plu?

11.2 Pourquoi?

ANNEXE VI

BIBLIOGRAPHIE: FORMATION POUR L'ANALYSE DE CONTENU

ANNEXE VI

BIBLIOGRAPHIE: FORMATION POUR L'ANALYSE DE CONTENU

- GAGNON, N. (s.d.). Méthode quantitative de l'analyse de contenu. Québec: Université Laval.
- GHIGLIONE, R. et al. 1980. Manuel d'analyse de contenu. Paris: Armand Colin.
- HADJ-MOUSSA, R. 1984. Les femmes algériennes entre l'honneur et la révolution (coll. Rapports de recherche, no 20). Québec: PUL.
- KELLEY, M. 1984. L'analyse de contenu. IN. B. GAUTHIER, Recherche sociale. Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- MUCCHIELLI, R. 1977. L'analyse de contenu: des documents et des communications (2e éd.). Paris: ESF.
- SELLTIZ, C. et al. 1977. Les méthodes de recherche en sciences sociales. Montréal: HRW.
- XUAN, L. et CHASSAIN, J.-C. 1975. Analyse comportemental. Paris: Fernand Nathan.

* * *

ANNEXE VII

GRILLE D'ANALYSE

ANNEXE VII

GRILLE D'ANALYSE

1. INDIVIDU

1.1 Au plan personnel

- 111 importance de la SST pour soi-même et les autres
- 112 la SST, un objet de préoccupations
- 113 façons de s'en préoccuper
- 114 moi par rapport aux autres

1.2 Au plan de la tâche

- 121 dans l'exécution de la tâche
- 122 explication relative à la préoccupation "SST" dans l'exécution de la tâche
- 123 façons de vivre la SST dans la tâche
- 124 conditions dangereuses

1.3 Par rapport au poste de travail

- 131 nécessité de se préoccuper de la SST
- 132 travail seul ou en équipe

1.4 En dehors du temps de travail

- 141 ce que représente la SST
- 142 exemples

1.5 Commentaires libres

1.6 Evaluation de l'entrevue

- 161 cotation
- 162 explication de la cotation

2. AUTRES TRAVAILLEURS

2.1 Perception des autres travailleurs

- 211 préoccupation des autres face à la SST
- 212 partage de la responsabilité
- 213 conscience du danger
- 214 solidarité entre travailleurs
- 215 sens des responsabilités

2.2 Communications avec les autres

- 221 fréquence
- 222 dans quel sens?
- 223 à quel moment?

3. ENTREPRISE

3.1 Votre entreprise et la SST

- 311 préoccupation de votre entreprise vs SST
- 312 exemples de la préoccupation de votre entreprise

3.2 Perception des patrons

- 321 comportements des patrons
- 322 réactions des patrons aux demandes des travailleurs

4. VOTRE SYNDICAT OU REGROUPEMENT DE TRAVAILLEURS ET LA SST

4.1 Implication

- 411 préoccupation de votre syndicat vs la SST
- 412 exemples de la préoccupation du syndicat
- 413 comportements du syndicat face à la SST

4.2 Formation

- 421 diffusion de l'information
- 422 promotion d'activités

5. ETAT ET LA SST

5.1 Connaissance

- 511 organismes intéressés par la SST (autres que le syndi-
cat ou l'entreprise)
- 512 identification
- 513 rôle des organismes

5.2 Paritarisme

- 521 association paritaire

* * *

ANNEXE VIII

REPONSES OBTENUES ET % DES REpondANTS

ANNEXE VIII

REPONSES OBTENUES ET % DES REpondANTS

POURCENTAGE

111 - production efficace, bon rendement	22.2 %
- important pour soi-même et les autres	85.2
- primes à payer	3.7
- prévention	7.4
- je ne m'en préoccupe pas	3.7
- moyen de protection	11.1
- primordial, car c'est notre vie	14.8
112 - pas de réponse	18.5 %
- ne s'en préoccupe pas	3.7
- préoccupe mais pas tout le temps	22.2
- préoccupe souvent	40.7
- devient comme un 2e comportement	7.4
- compatible avec la productivité	3.7
- faut absolument s'en préoccuper	3.7
- beaucoup car très dispendieux	3.7
113 - pas de réponse	18.5 %
- porter l'équipement sécuritaire	7.4
- analyser les conditions dangereuses du milieu	33.3
- déléguer des personnes	3.7
- information par rencontre	22.2
- ne s'en préoccupe pas	11.1
- membre du comité paritaire	18.5
- avertir les autres	14.8
- peur de perdre son emploi	3.7
- habitude du danger	7.4

POURCENTAGE

114 - pas de réponse	33.3 %
- même niveau de préoccupation	37.0
- plus préoccupé	33.3
121 - pas de réponse	3.7 %
- ne s'en préoccupe pas	7.4
- préoccupe mais pas tout le temps	29.6
- préoccupe souvent	55.6
- devient comme un 2e comportement	7.4
- compatible avec la productivité	7.4
122 - pas de réponse	55.6 %
- blessure, mortalité, sa vie	7.4
- faire attention aux autres travailleurs	11.1
- parce qu'obligé par l'employeur	11.1
- par rentabilité	3.7
- par dignité humaine	7.4
- faire attention à sa vie	3.7
123 - pas de réponse	14.8 %
- être attentif	22.2
- respect des règlements	18.5
- éliminer les sources potentielles de danger	33.3
- information / formation	29.6
- membre du comité SST	7.4
- utiliser l'équipement	18.5
- sévir si non respect des règlements	3.7

POURCENTAGE

124 - aucun danger	25.9 %
- contaminants et polluants de l'air	11.1
- irritants de l'épiderme	11.1
- bruit	25.9
- extrême température	11.1
- ventilation	7.4
- mécanique (bris)	25.9
- chute	22.2
- manipulation	29.6
- hauteur	18.5
- haute tension	3.7
- métal en fusion (brûlure)	11.1
- hasard, imprévu	7.4
131 - pas de réponse	14.8 %
- c'est pas nécessaire de s'en préoccuper	7.4
- nécessaire parce que l'endroit et les équipements sont dangereux	29.6
- demande de l'attention	14.8
- sécurité puis faire partie de la tâche sans devenir une habitude	3.7
- but premier, la prévention des atures	3.7
- règles à suivre de la part du patron, du gouvernement	7.4
- aussi important que la production	7.4
- c'est nécessaire et primordial de s'en occuper	37.0
- oui, parce que négligeance de la part des travailleurs	7.4
- plus motivant de travailler dans un endroit sécuritaire	7.4
- le travail	3.7

POURCENTAGE

132 - pas de réponse	25.9 %
- travaille seul	29.6
- travaille en équipe	51.9
141 - pas de réponse	3.7 %
- ne s'en préoccupe pas tellement	22.2
- néglige, prend des chances, et n'utilise pas de mesures spéciales	22.2
- élimination des dangers potentiels	3.7
- sécurité et santé, c'est un domaine vaste	3.7
- cela a un impact partout	25.9
- cela représente beaucoup, est conscient de la SST	37.0
- plus prudent quand tu travailles seul à la maison	3.7
- il a des assurances s'il arrive quelque chose	7.4
- s'en préoccupe pour les autres	7.4
- sensibilisation, recommandations face aux autres	7.4
142 - pas d'exemple, pas de réponse	25.9 %
- porte les équipements sécuritaires	14.8
- suit les règlements	3.7
- prend des mesures protectrices	51.9
- fait des recommandations chez-lui	11.1
- surveille les enfants	22.2
- vérification et bon entretien de ses outils	7.4
- ne laisse rien traîner	3.7

POURCENTAGE

151 - pas de réponse	3.7 %
- il y a des gens qui se servent du système pour faire de la fraude	7.4
- qu'il ait plus d'information sur la SST	29.6
- l'implication de tout le monde est importante	29.6
- la CSST ne remplit pas tout à fait son rôle	14.8
- une amélioration au Québec	11.1
- satisfait qu'un projet comme ça existe	11.1
- peu habitué de répondre à ce genre de questions	7.4
- la SST ça coûte cher	3.7
- il faut penser aussi à la productivité	3.7
- il y a place à l'amélioration	22.2
- il y a encore des imprudences	7.4
- aimerait s'occuper de la SST	3.7
- meilleure intégration de la SST	11.1
- la motivation en sécurité ça n'existe pas	7.4
161 - pas de réponse	18.5 %
- a plu	81.5
162 - pas de réponse	51.9 %
- a fait prendre conscience de la SST	7.4
- a permis d'exprimer son vécu	14.8
- a été court, vite et confidentiel	11.1
- parce que sa participation aidera à diminuer les accidents	3.7
- parce que ça apportera une préoccupation face à la SST	11.1
- questions insatisfaisantes	7.4

POURCENTAGE

211 - pas de réponse	7.4 %
- les contremaîtres et responsables ne s'en préoccupent pas	3.7
- responsabilité de la personne qui travaille	11.1
- la plupart des travailleurs sont sensibilisés	59.3
- pas motivés	7.4
- la sécurité s'acquiert avec l'expérience	7.4
- ça les dérange	7.4
- la production puis la SST	7.4
- travaillent sans faire attention	33.3
- manque d'information	7.4
- obligé de s'en occuper	11.1
- discussion	3.7
- initiative	11.1
212 - pas de réponse	14.8 %
- partagée	48.1
- partagée mais dépend comment l'autre répond	3.7
- plus conscient du danger qu'avant	22.2
- ils s'en occupent	14.8
- pas partagée	14.8
- patrons s'en occupent de plus en plus	3.7
- importance de la formation	7.4
- importance pour soi-même	3.7
- exagération dans les méthodes	3.7

POURCENTAGE

213 - pas de réponse	22.2 %
- inconscient face au danger	51.9
- conscient face au danger	29.6
- n'oublie pas souvent	3.7
- contremaîtres sont moins préventifs	3.7
- les vieux font moins attention	3.7
- niveau d'attention	7.4
- les autres = facteurs de risque	3.7
214 - pas de réponse	18.5 %
- solidarité complète	77.8
- peu solidaire	3.7
- pas préventionniste	3.7
- pas solidaire	14.8
- cacher les accidents	3.7
- refus de travail	7.4
- voit les gars de la SST comme un surveillant	3.7
- le patron doit avertir	3.7
215 - pas de réponse	29.6 %
- pas le sens des responsabilités	7.4
- très peu	11.1
- partagée	7.4
- sens des responsabilités individuelles	37.0
- sens des responsabilités collectives	7.4
- dû à la Loi et la sensibilisation	3.7
- devient naturel	7.4

POURCENTAGE

221 - pas de réponse	7.4 %
- pas de moment précis	3.7
- n'en parle pas	22.2
- pas souvent	14.8
- toujours	3.7
- aux réunions	11.1
- régulièrement	48.1
- au comité de SST	7.4
222 - pas de réponse	38.5 %
- après l'accident	3.8
- prévention	7.7
- formation	19.2
- équipement	11.5
- anecdotes	3.8
- sécurité	11.5
- amélioration	15.4
223 - pas de réponse	53.8 %
- formation	7.7
- lors des inspections	7.7
- aux réunions	15.4
- s'il arrive quelque chose	23.1
- au break	3.8
- quand on a besoin de moi	3.8

POURCENTAGE

311 - pas de réponse	7.4 %
- obligé par la Loi	18.5
- favorable, s'en préoccupe	59.3
- aucune représentation importante	29.6
- ne s'en préoccupe pas	7.4
- ça coûte cher	25.9
- certains contremaîtres empêchent la sécurité	3.7
- forme des travailleurs pour ça	11.1
- sécurité puis production	18.5
- parle souvent, réunions	3.7
- machines ne sont pas toutes sécuritaires	3.7
- comité médical	3.7
- veulent que les travailleurs s'impliquent	11.1
312 - pas de réponse	40.7 %
- réunions de formation	18.5
- système de cadenassage	7.4
- comité de sécurité	3.7
- programme de sécurité	7.4
- fournit l'équipement	25.9
- inspection du milieu de travail	4.8
- graduellement	3.7
- ne fournit pas l'équipement	3.7
321 - pas de réponse	11.1 %
- pas de formation, de rencontre	7.4
- investit sans problème dans le domaine	66.7
- formation	11.1
- s'en préoccupe	37.0
- favorable car pas le choix	14.8

POURCENTAGE

- négligent les rapports d'accidents	7.4 %
- depuis peu, traîne ça en longueur	18.5
- veulent diminuer les accidents car ça coûte cher	7.4
- difficile de contrôler la SST	3.7
- initient des activités entre organisations	7.4
- patrons stressés et nous aussi	7.4
322 - pas de réponse	18.5 %
- dans la limite du raisonnable, ça marche	33.3
- répondent assez vite	40.7
- ne répondent pas aux demandes	3.7
- demande le coût avant de répondre	7.4
- obligés de faire venir des représentants de la CSST	3.7
- ne réagissent pas vite aux demandes	3.7
- les accidents sont analysés	3.7
- les patrons comprennent mal les demandes	3.7
- il n'y a pas de demandes	3.7
- le droit de refus est mal compris	3.7
411 - pas de réponse	22.2 %
- c'est important la SST	11.1
- ne sont pas syndiqués	22.2
- désisté du comité paritaire	3.7
- participe et collabore à la SST	48.1
- un représentant sur le plancher	7.4
- satisfait des mesures de sécurité	3.7
- obligé de s'impliquer dans les comités	3.7
- bonne entente avec les patrons	3.7
- prend ce qui est dans la Loi	3.7

POURCENTAGE

412 - pas de réponse	66.7 %
- faire des plaintes et des griefs	3.7
- rencontres de formation	11.1
- appui du syndicat	3.7
- fait venir des spécialistes	7.4
- convention collective	7.4
- comité SST	7.4
- affiches	3.7
413 - pas de réponse	51.9 %
- le syndicat est plus ou moins favorable	7.4
- favorable, n'a pas le choix	7.4
- bonne collaboration syndicale	18.5
- syndicat c'est surtout pour les négociations collectives	3.7
- ils en parlent	7.4
- force la compagnie à réparer	3.7
- favorable quelquefois à l'excès	14.8
- pour être représentant, il faut déjà avoir travaillé au syndicat	3.7
421 - pas de réponse	48.1 %
- pas d'information	18.5
- peu d'informations	11.1
- par de la formation	25.9
- par le comité paritaire	3.7
- dans le sens de réparer des pièces brisées	3.7

POURCENTAGE

422 - pas de réponse	59.3 %
- pas d'activité	25.9
- inspections départementales	3.7
- formation par les représentants	7.4
- sessions, cours	7.4
511 - n'en connaît pas	40.7 %
- en connaît très peu	11.1
- en connaît d'autres	48.1
512 - pas de réponse	29.6 %
- CSST	44.4
- comité paritaire	14.8
- comité de prévention de l'usine	3.7
- syndicat	11.1
- beaucoup d'entreprises (I. Couture, ALCAN)	7.4
- université et collège	3.7
- CLSC	7.4
- DSC	3.7
- IRSST	3.7
- INRS	3.7
- APSST	3.7
- Groupement: québécois d'Entreprises, des pâtes et papiers	25.9
- médecins, infirmières, gars d'hygiène	3.7

POURCENTAGE

513 - pas de réponse	42.3 %
- ne sait pas vraiment	3.8
- respecter les lois	7.7
- donner des cours, de la formation	15.4
- faire de la recherche	15.4
- inspecteurs	15.4
- faire bouger le milieu	3.8
- éliminer les causes du danger	7.7
- viennent s'il y a des problèmes	11.5
521 - pas de réponse	40.7 %
- n'existe pas	33.3
- il y en a un mais pas fort	3.7
- fonctionne dans l'entreprise	29.6

* * *